



nuestra gente



Detrás de todos los logros está el esfuerzo, la dedicación, la capacidad y la lealtad de las personas. Aunque elaboremos una excelente planificación estratégica, ésta no podrá ser implementada si no contamos con las personas adecuadas que la pongan en práctica. Es por esta razón que en Quiñenco nos preocupamos de contar con elementos humanos de primer nivel, tanto en lo que respecta a su capacidad profesional como en su aspecto humano.

Quiñenco está orientado a optimizar el desempeño, desarrollar potencialidades y mantener activa la motivación de sus ejecutivos, acompañando desde cerca las estrategias que apuntan a crear valor en cada una de las empresas que componen el grupo.

Lo anterior exige desarrollar actitudes altamente competitivas y promover conductas de máxima responsabilidad y adaptabilidad a las cambiantes exigencias del mundo globalizado. Para ello, Quiñenco se ha preocupado de adaptar continuamente sus políticas de recursos humanos a la creciente conexión de los mercados, a las nuevas tecnologías y tendencias de tan dinámico contexto.

Entre sus principales tareas está el promover la motivación como medio de incremento de la productividad, lo que constituye una invitación permanente a la identificación y al compromiso con la gestión y el éxito del negocio. También le compete alinear los intereses de los accionistas con los trabajadores de la empresa, fortalecer el sentimiento de pertenencia al grupo, procurar un óptimo clima organizacional y adecuadas condiciones de trabajo, mantener un com-

promiso explícito con la comunidad y el medio ambiente y alinear los procesos de cambio organizacional en los cuales se aplique reingeniería, mejora continua y calidad total.

Paralelamente, Quiñenco se preocupa de establecer mecanismos objetivos y generales para la evaluación de las personas de modo que las remuneraciones y beneficios sean coherentes con el grado de responsabilidad asignado a cada puesto de trabajo, y con el desempeño y los resultados de cada uno. En el proceso de evaluación, también se intenta encontrar los talentos emergentes, respecto de los cuales cabe una función de retención y manejo de carrera.

Otra función es establecer mecanismos de selección y reclutamiento del personal que ingresa a la compañía, con la idea de garantizar la clara identificación de la persona con los valores y la misión de la empresa.

DOTACION AL 31 DE DICIEMBRE DE 2003

EMPRESA	EJECUTIVOS	PROFESIONALES Y TECNICOS	OTROS TRABAJADORES	TOTAL
Quiñenco	12	15	10	37
Banco de Chile	290	4.478	4.315	9.083
Madeco	43	294	2.414	2.751
Telsur	25	191	296	512
Lucchetti	17	129	317	463
Hoteles Carrera	7	52	225	284
Otras Filiales	14	93	41	148
TOTALES	408	5.252	7.618	13.278

Adicionalmente, al 31 de diciembre de 2003, la sociedad coligada CCU tenía una dotación de 3.901 personas y Habitaria de 59 personas.