



FORMULARIO DE POSTULACIÓN PREMIOS EMPRESAS DESTACADAS DE LA INDUSTRIA LOGÍSTICA ALOG CHILE A.G. 2025

CATEGORÍA 4. DESARROLLO DE LOS COLABORADORES

1. DATOS GENERALES EMPRESA POSTULANTE

Nombre Empresa : **AGENCIAS UNIVERSALES S.A.**
Rubro / Giro : Manipulación de la carga.
RUT : 96.566.940-K
Dirección : Plaza de la Justicia 59, Valparaíso.

2. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA, PROYECTO O IMPLEMENTACIÓN QUE SE POSTULA

"MODELO DE INTEGRACIÓN. ÁREA TALENTO, FORMACIÓN Y CULTURA"

AGUNSA ha implementado un **Modelo de Integración** impulsado por el área de **Talento, Formación y Cultura**, que conecta de forma sistémica los procesos de evaluación de desempeño, gestión por competencias y capacitación, los cuales antes operaban de manera independiente. Esta iniciativa busca consolidar una gestión formativa coherente, colaborativa y estratégica, alineando las necesidades del negocio con el desarrollo profesional de las personas.

El modelo permitió identificar brechas conductuales críticas a partir de los resultados de la evaluación de desempeño las cuales fueron analizadas y asociadas a las distintas familias de cargo:

- ✓ Ejecutivos
- ✓ Jefaturas
- ✓ Profesionales
- ✓ Administrativos – Operativos
- ✓ Soporte Administrativo

Con base en este diagnóstico, se diseñó un plan formativo 2024–2025 enfocado en fortalecer las competencias que se encontraban bajo los márgenes esperados: planificación, comunicación y liderazgo.

La iniciativa implicó un trabajo colaborativo con los proveedores de capacitación para ajustar metodologías y contenidos según las brechas detectadas, garantizando programas pertinentes y de alto impacto. Este enfoque integral, que une diagnóstico, diseño y acción, fortaleció la trazabilidad entre desempeño y formación, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo orientada a la mejora del desempeño, la transferencia de conocimiento y el desarrollo integral de las personas de la organización.



3. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

La implementación del **Modelo de Integración** ha generado impactos en distintos niveles de la gestión organizacional, dentro de los que podemos destacar:

1. **Fortalecer la cohesión y colaboración entre las unidades de Capacitación y Talento & Cultura**, ya que, al articular sus funciones bajo una misma lógica, se ha instalado e impulsado una mirada sistémica del desarrollo organizacional, reemplazando la gestión independiente de procesos por un flujo continuo.
2. **Lograr mayor eficiencia de los recursos destinados a capacitación**, optimizando la planificación, mejorando la priorización de necesidades y fortaleciendo la capacidad de gestión y de negociación con proveedores. Hemos avanzado hacia un uso más estratégico de la inversión en formación, alineado con las necesidades reales del negocio y los desafíos operativos.
3. **Incrementar la trazabilidad de la información**, permitiendo seguir de forma más clara la relación entre desempeño y acciones de capacitación, fortaleciendo la toma de decisiones basadas en datos y evidencia. Esta articulación ha contribuido a que las decisiones sobre formación respondan de manera más directa, reduciendo las discrepancias y potenciando la pertinencia de las acciones de desarrollo.
4. **Promover una cultura de aprendizaje y valorización de la evaluación de desempeño**, entendida ahora como un punto de partida para el desarrollo y no solo como una medición. Esto ha otorgado paulatinamente mayor sentido y coherencia al proceso de evaluación, fortaleciendo la confianza y compromiso con los procesos de desarrollo.

Por último, mencionar que el desafío actual no es solo obtener buenos resultados, sino integrar procesos que impulsen la **madurez organizacional**, que garantice un impacto sostenido en el tiempo.

4. PRESENTACIÓN DE EVIDENCIA

Documentos adjuntos vía correo electrónico en enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/198f0HjiFEgqf2DnQzSsRZYLtjyMzAvt>

