



Recursos humanos



Recursos humanos

La empresa requiere de los mejores talentos disponibles para cumplir con la misión de generar riqueza y aportar recursos para el Estado de Chile. En 2014, Codelco lideró el porcentaje de contratación de mujeres de la industria minera nacional, llegando a un 8,7% de dotación femenina.

Codelco avanzó en los desafíos propuestos en el ámbito de los recursos humanos, concentrándose particularmente en los proyectos estructurales y enfocándose en una mejora constante de los ámbitos de atracción, selección, desarrollo y proyección de talentos.

Codelco lidera en incorporación de mujeres

Actualmente, hay cinco veces más mujeres ejecutivas y profesionales que hace 15 años en Codelco. Consciente de esta tendencia y conforme a las necesidades del mercado, la empresa registró una dotación femenina de 8,7% en 2014, la mayor cifra de la minería nacional. El porcentaje de participación de la mujer en la industria minera alcanzó a 7,7% en 2014, según datos de Fundación Chile y el Consejo Minero.



En 2014, trabajaron en Codelco 1.657 mujeres, específicamente 864 trabajadoras u operarias, 759 profesionales y 34 ejecutivas. La edad promedio es de 41 años.

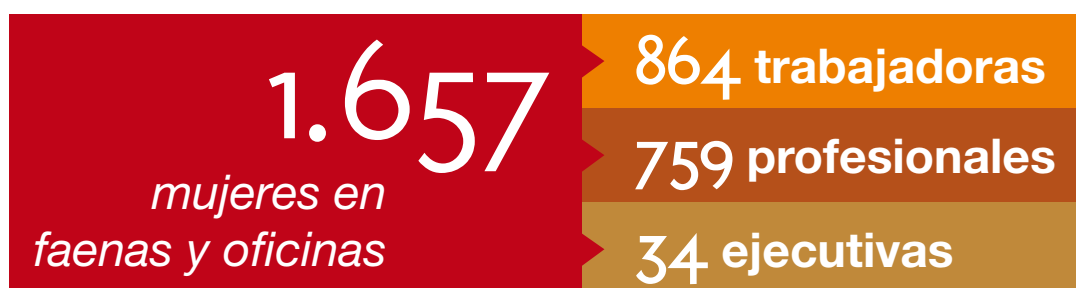
Además, se contrataron un 14% de mujeres en 2014. División Chuquicamata es el centro de trabajo que cuenta con mayor dotación femenina (505 trabajadoras); le siguen El Teniente (235), Casa Matriz (201) y la Vicepresidencia de Proyectos (155).

En tanto, las divisiones Radomiro Tomic, Ministro Hales, Gabriela Mistral y Ventanas cuentan con salas de lactancia.

Otro avance a destacar en diversidad de género en 2014, fue el porcentaje de jóvenes que se incorporaron en los programas. Específicamente, 41% en prácticas y memoria; y 30% en el programa de graduados.

Codelco también inició el proceso de certificación en la Norma Chilena 3262, relacionada con la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. División Gabriela Mistral es la pionera en el proceso de certificación.

Dotación femenina

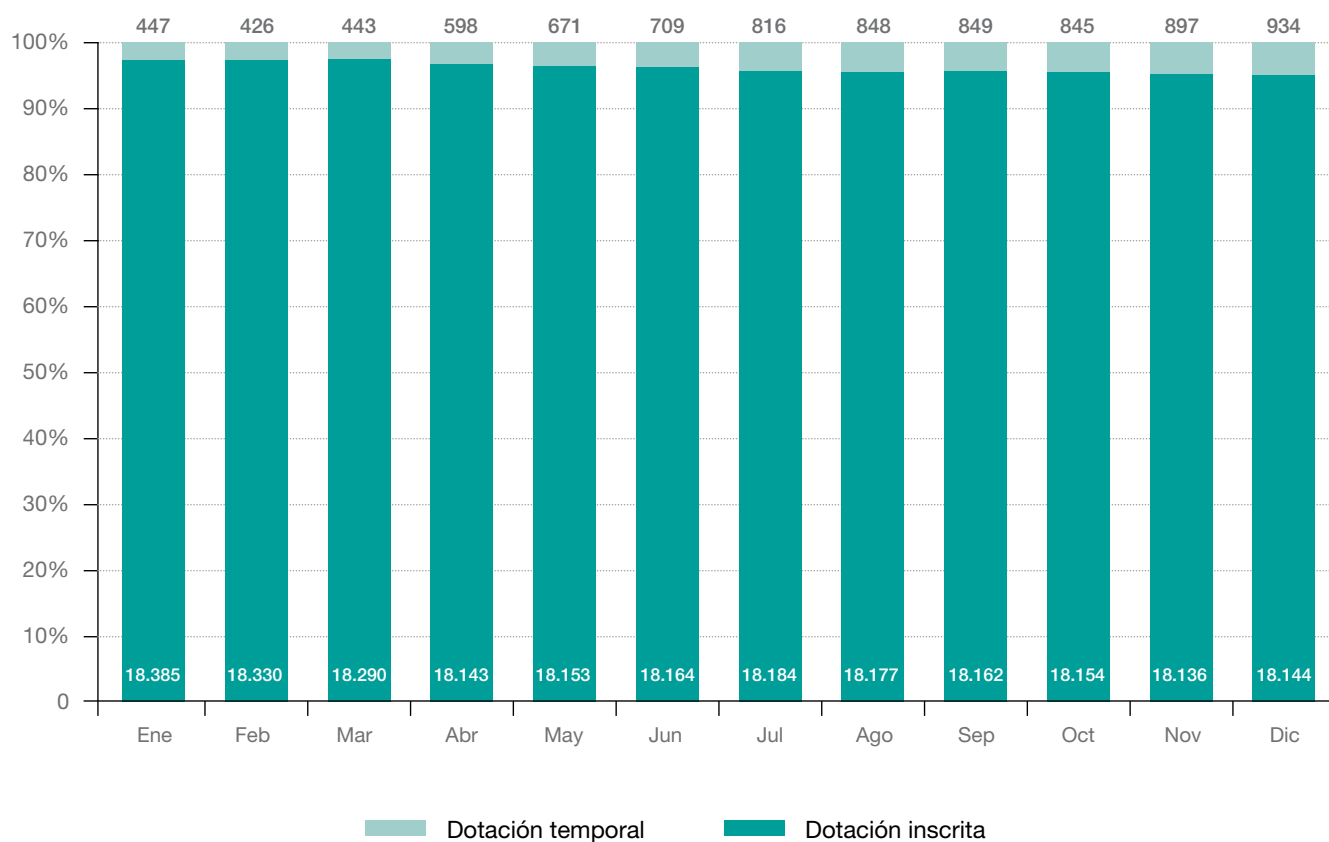


Distribución de la dotación por centro de trabajo

<i>Chuquicamata</i>	505 / 8,13%
<i>Radomiro Tomic</i>	96 / 7,75%
<i>Ministro Hales</i>	110 / 13,94%
<i>Gabriela Mistral</i>	100 / 18,98%
<i>Salvador</i>	98 / 6,79%
<i>Ventanas</i>	69 / 7,08%
<i>Andina</i>	88 / 5,34%
<i>El Teniente</i>	235 / 4,78%
<i>Casa Matriz</i>	201 / 39,88%
<i>VP</i>	155 / 18,93%

Dotación

En el período 2014 se avanzó en la optimización de la dotación propia, alcanzando un total de 19.078 personas en diciembre de 2014; esto es 0,9% menor a 2013, cuando se registraron 19.242 trabajadores y trabajadoras.



La dotación femenina aumentó levemente, pasando de 8,5% en diciembre de 2013 a 8,7% en diciembre de 2014. Otro aspecto relevante es la incorporación de nuevas generaciones a la minería, en donde la edad promedio disminuyó levemente de los 45,5 años en diciembre de 2013, a 45,3 años registrados en diciembre de 2014.

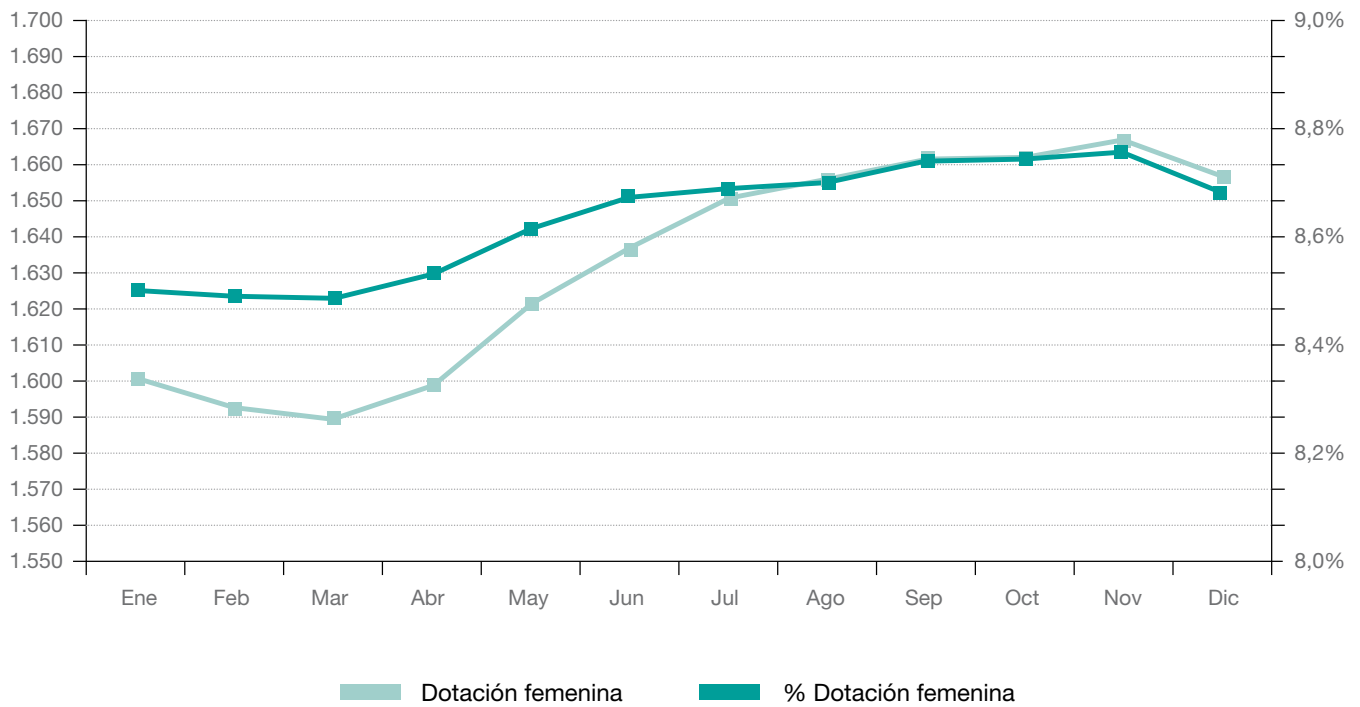
Dotación propia

División	dic. 2014	dic. 2013	% dic. vs dic.
Chuquicamata	6.214	6.479	-4,09%
Radomiro Tomic	1.238	1.077	14,95%
Ministro Hales	789	673	17,24%
Gabriela Mistral	527	530	-0,57%
Salvador	1.444	1.495	-3,41%
Andina	1.648	1.617	1,92%
Ventanas	974	969	0,52%
El Teniente	4.921	5.064	-2,82%
Casa Matriz	504	507	-0,59%
Proyectos	819	831	-1,44%
Total	19.078	19.242	-0,85%

Dotación propia 2014

Divisiones	Ejecutivos	Supervisores profesionales	Operación, administración y servicios	Temporales	Total
Chuquicamata	22	748	5.101	343	6.214
Radomiro Tomic	16	230	854	138	1.238
Ministro Hales	45	346	339	59	789
Gabriela Mistral	14	202	305	6	527
El Salvador	14	241	1.095	94	1.444
Andina	17	364	1.204	63	1.648
Ventanas	8	72	850	44	974
El Teniente	18	618	4.104	181	4.921
Casa Matriz	120	317	65	2	504
Vicep. de Proyectos	26	789		4	819
Total	300	3.927	13.917	934	19.078

Composición dotación femenina ene - dic 2014

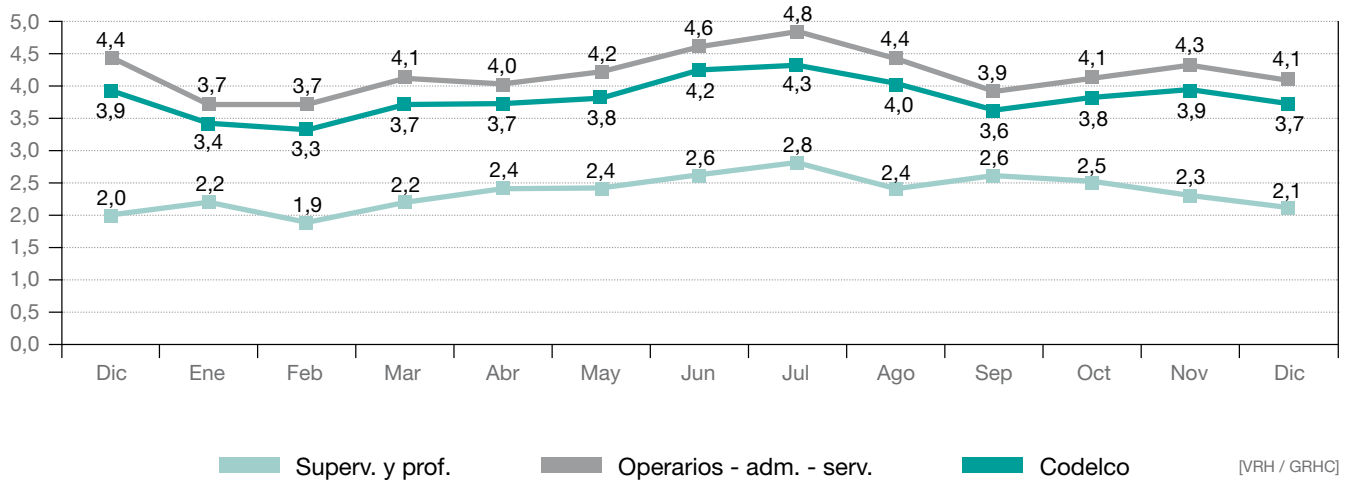


Ausentismo

El promedio anual de ausentismo en Codelco llegó a 3.8% en 2014.

En tanto, el índice de ausentismo total llegó a 3,7 en diciembre de 2014, disminuyendo 5,1% con respecto a 3,9 registrado en diciembre de 2013. En el desglose de los datos, hubo un aumento de 5% de ausentismo de supervisores y profesionales, que fue 2,1 en comparación con el 2,0 registrado en 2013. En cuanto a los trabajadores operadores, administrativos y de servicios, la cifra alcanzó una disminución del 6,8, llegando a 4,1 en diciembre de 2014 versus 4,4 en el mismo período de 2013.

Ausentismo mensual
(diciembre 2013 - diciembre 2014)

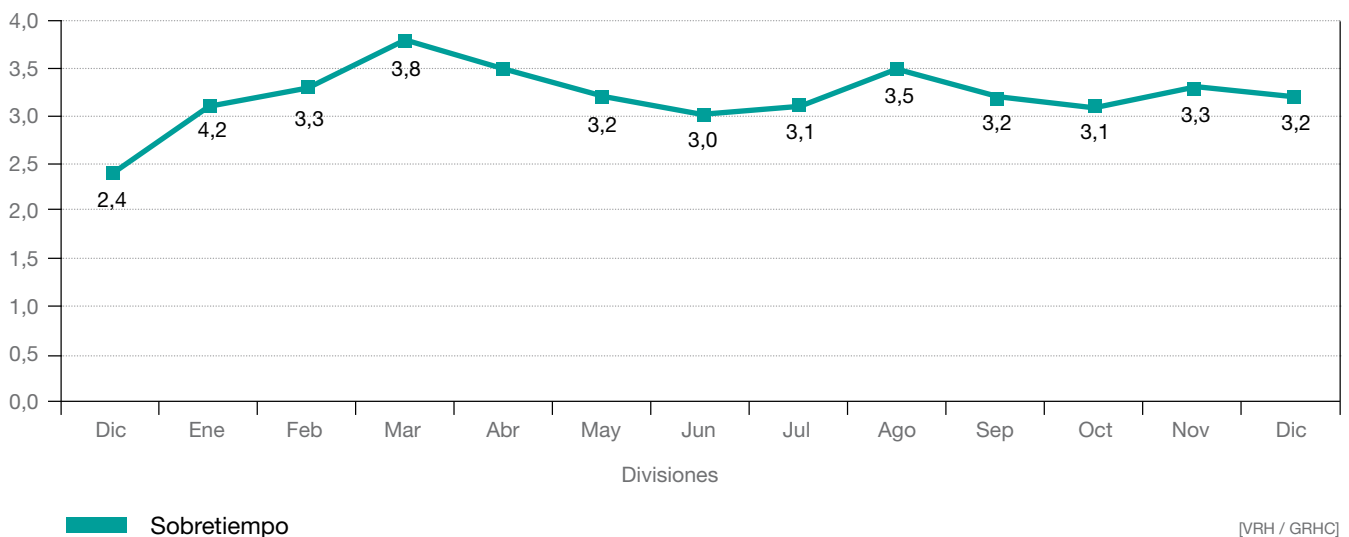


Sobretiempo

El promedio anual del sobretiempo en Codelco fue de 3.3% en 2014.

El índice de sobretiempo de trabajadores, operadores y administrativos aumentó un 33,3%, pasando de 2,4% en 2013 a 3,2% en 2014.

Sobretiempo mensual
(diciembre 2013 - diciembre 2014)





• Reclutamiento

La empresa lleva a cabo procesos de reclutamiento y selección para contar con personas competentes, que respondan a los criterios de oportunidad, cantidad y calidad que la gestión requiere. En este sentido, en 2014 el Directorio estableció, a través del Acuerdo 43, que se debe informar y transparentar todas las solicitudes externas, recomendaciones, referencias o peticiones de contratación, desvinculación, ascensos u ofertas de trabajo, que se reciban por cualquier vía, ya sea verbal o escrita. De esta forma se fomenta la igualdad de oportunidades en el acceso y la transparencia en la organización.

• Desarrollo de las personas

Desde el área del desarrollo, en el marco de los proyectos estructurales, se impulsó fuertemente la gestión del talento, que es gestionado como un proceso estratégico. El objetivo es asegurar la disponibilidad de recursos humanos con un alto desempeño y potencial, para llevar a la empresa a niveles de excelencia, contando en su dotación con profesionales de clase mundial.

Con el objetivo de favorecer el crecimiento laboral en el Pool de Talentos y aportar en sus planes de desarrollo, durante 2014 se incentivó la movilidad de profesionales, ejecutivos y ejecutivas, logrando que un 25,8% asumieran un nuevo cargo en la empresa.

En el año se destacó la consolidación del ciclo de evaluación del desempeño individual, se fortalecieron la calidad de las metas y se alinearon con los resultados del negocio. En este ámbito, se alcanzó un 96,4% de participación de ejecutivos, ejecutivas, supervisores y profesionales en la fase de planificación; 95,5% de cobertura en el seguimiento, y 99,1% en la evaluación.

• Formación

En el ámbito de la capacitación, se enfatizaron los programas transversales en los temas de seguridad y salud ocupacional, liderazgo y administración de contratos.

Durante 2014 se capacitaron a 16.086 personas, se ejecutaron 765.095 horas de formación, con una inversión cercana a los US\$ 18.708 millones. El programa tuvo un 80% de cumplimiento y 85% de cobertura en toda la empresa.

Indicadores globales de capacitación 2014	
Índice de capacitación	1,90%
Horas promedio trabajador	40,50
Inversión promedio por persona (US\$)	989

Nuevas generaciones

El Programa de Graduados tuvo un impacto importante en la incorporación de profesionales jóvenes. En 2014 ingresaron 46 graduados, quienes cuentan con un plan de formación, un instructor y un mentor, para todo su proceso de adaptación cultural y en su desarrollo profesional.

En 2014, el programa tuvo un 39% de mujeres, que es superior al 35% registrado en 2013. La edad promedio fue de 26 años.

Programa de graduados 2014

Centro de trabajo	Vacantes 2014	Contratados enero - noviembre 2014	Renuncias	Contratados vigentes a noviembre 2014
Chuquicamata	19	19	0	19
Radomiro Tomic	0	0	0	0
Ministro Hales	0	0	0	0
Gabriela Mistral	3	3	0	3
Salvador	5	5	0	5
Andina	6	6	0	6
Ventanas	5	5	1	4
Casa Matriz	2	2	0	2
Vicepresidencia de Proyectos	0	0	0	0
El Teniente	6	6	0	6
Total	46	46	1	45

Graduados por carreras 2014

Carrera	Cantidad
Ingeniería civil mecánica	11
Ingeniería civil química	5
Ingeniería civil metalurgia	5
Ingeniería civil industrial	5
Ingeniería civil industrial mención minería	7
Ingeniería civil eléctrica	1
Ingeniería civil electrónica	2
Ingeniería civil minas	9
Total	45

Asimismo, Codelco ha mantenido convenios de colaboración con universidades chilenas. En este marco, la empresa contó con 37 alumnos becados de excelencia académica de las carreras de geología, ingeniería civil de minas, ingeniería civil industrial de minas e ingeniería civil metalúrgica. Estos convenios constituyen un verdadero puente virtuoso entre la academia y Codelco, y que ha beneficiado a un importante número de candidatos que cumplen con el perfil requerido por la empresa.

Cabe destacar que Codelco incorporó a más de 1.000 estudiantes para realizar sus prácticas profesionales en las distintas divisiones y centros de trabajo.

Relaciones laborales

Federaciones y gremios

Uno de los valores fundamentales de Codelco es el reconocimiento y respeto al papel de las organizaciones sindicales. En este sentido, el marco de gobernabilidad incorpora la participación y el diálogo laboral como un aspecto relevante del modelo de gestión de la empresa.

Los trabajadores participan en el Directorio de Codelco con dos integrantes. En 2014, estos cargos recayeron en Raimundo Espinoza Concha, representante de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC); y Augusto González Aguirre, representante de la Asociación Gre-

mial Nacional de Supervisores del Cobre (ANSCO) y de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC).

Durante 2014, la administración y los trabajadores, representados por la FTC, avanzaron en la profundización de una relación basada en la participación y el diálogo constructivo, en un esfuerzo orientado a mantener el posicionamiento de Codelco como la empresa minera, industrial y comercial de todos los chilenos y chilenas. Este camino permitió materializar diversas iniciativas consideradas relevantes para la sustentabilidad de la Corporación, entre las más importantes se encuentran:

- El 20 de enero de 2014 se suscribieron los siguientes documentos:
 - Acuerdo sobre relaciones laborales estratégicas para un Codelco estatal, competitivo y sustentable.
 - Acuerdo para el desarrollo estratégico y aumento de la competitividad del negocio fundición y refinación.
 - Acuerdo: compromiso con la licencia medioambiental.

- El 11 de septiembre de 2014, se emitió una declaración conjunta en la que se explicitó, entre otros aspectos relevantes, lo siguiente:
 - El presente y futuro de Codelco exige sumar voluntades, capacidades y compromisos para mejorar la competitividad de la empresa, lo que se debe reflejar en una gestión de excelencia de nuestras operaciones y en una correcta ejecución de los proyectos estructurales.
 - La constitución de un grupo de tarea corporativo, conformado por la administración y el Consejo Directivo Nacional de la FTC, para que elabore una propuesta de contenidos y objetivos compartidos que aseguren la viabilidad del proyecto estratégico de la Corporación, junto al desarrollo de un modelo de relacionamiento entre las partes, establecer un nuevo pacto estratégico y manifestaron la voluntad de fortalecer el diálogo laboral y las instancias de participación. Todo ello en un ambiente de respeto y colaboración mutua, reconociendo los roles que le corresponden tanto a la administración como a las organizaciones sindicales de Codelco.

- Se concordó un nuevo modelo de relacionamiento que significó la implementación de una institucionalidad conformada por instancias de trabajo conjunto entre la administración y las directivas de las organizaciones sindicales, que son:
 - A nivel corporativo, los consejos de capital humano, competitividad, sustentabilidad y políticas de género.
 - A nivel divisional, se acordó la creación de mesas de convergencia técnica, cuya gestión tendrá foco en los proyectos estructurales y de gestión divisional.
 - Establecer mesas de trabajo para tratar temas relacionados con las agendas laborales vinculadas a los instrumentos colectivos de trabajo.

En paralelo y a nivel corporativo, se continuó avanzando con la FESUC en la agenda temática concordada entre la administración y el comité ejecutivo de dicha federación. Entre los temas más relevantes tratados se encuentran el funcionamiento de los comités de jornadas de trabajo y el sistema de gestión de desempeño.



Sindicalización

Codelco presenta un alto grado de sindicalización, cumpliendo con las normas y convenios internacionales sobre derechos humanos fundamentales y laborales, y con los principios de responsabilidad social.

Al 31 de diciembre de 2014, la afiliación sindical de Codelco alcanzó el 91,6% de la dotación propia con contrato indefinido. La cifra refleja el valor y la importancia que los trabajadores y trabajadoras le otorgan a su participación y representación en sindicatos.

Sindicalización dotación propia (al 31 de diciembre de 2014)

División	Rol A	Rol B
Radomiro Tomic	65,7%	98,0%
Chuquicamata	83,8%	99,9%
Ministro Hales	85,5%	99,4%
Gabriela Mistral	55,9%	97,4%
Salvador	78,0%	99,7%
Andina	83,8%	99,8%
El Teniente	73,0%	99,9%
Ventanas	0%	99,9%
Casa Matriz	72,2%	95,4%
Vicepresidencia de Proyectos	50,3%	0%
Codelco	70,2%	99,7%

Negociaciones colectivas

Codelco realizó siete procesos de negociación colectiva en 2014. De ellos, cinco fueron negociaciones colectivas anticipadas en divisiones Chuquicamata (1), Gabriela Mistral (3) y El Teniente (1); y dos en forma reglada, en División Salvador y Casa Matriz.

Negociaciones colectivas 2014

Centro de Trabajo	Sindicato	Vigencia (meses)
División Chuquicamata	Supervisores Rol A	38
División Gabriela Mistral	Profesionales	48
División Gabriela Mistral	Trabajadores	48
División Gabriela Mistral	Analistas	48
División Salvador	Supervisores Rol A	36
División El Teniente	Caletones, El Teniente, Número 5, Número 7, Sewell y Mina Unificado	48
Casa Matriz	Rol B	46

Clima organizacional

El clima organizacional es un aspecto fundamental para evaluar el modelo de gestión. Por ello, Codelco realiza estudios de percepción en todas las divisiones desde el inicio de la década de los 90. Los estudios han priorizado variables y temáticas relacionadas al entorno laboral.

Los estudios se adaptan a los requerimientos y condiciones organizacionales de la empresa, con el objetivo de proporcionar información que oriente y apoye el diseño y ejecución de estrategias, planes y programas para gestionar los distintos aspectos que constituyen el clima organizacional. Especialmente aquellos ámbitos del clima que los trabajadores y trabajadoras perciben negativamente, y que pudieran impactar en su eficiencia y productividad.

Durante 2014 se realizó un estudio de clima organizacional, aplicando una encuesta que midió sus distintas dimensiones en todas las divisiones, Casa Matriz y la Vicepresidencia de Proyectos. Entre las conclusiones más destacables del estudio están que todas las divisiones de Codelco, registraron una motivación y valoración por el trabajo, teniendo ambas dimensiones porcentajes de respuestas positivas superiores al 80% y superando el 90% en algunas divisiones. La percepción de sustentabilidad, en tanto, es percibida levemente más baja, sobre el 70% de respuestas positivas en escala de 0 a 100%.

