

IMPACTAMOS A MÁS DE 10 MIL PERSONAS CON DISTINTAS INICIATIVAS DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

“Líderes en tiempos de crisis”, “Academia de liderazgo”, “Empoderamiento de la supervisión” y “Visión compartida” fueron los programas que movilizaron a los equipos y personas hacia **el sello de liderazgo que busca nuestra compañía.**



Nuestra empresa requiere de mineros y mineras con capacidad de gestionar equipos de trabajo virtuales y presenciales, en contextos cada vez más ambiguos e inciertos.

Hoy en Codelco tenemos grandes desafíos para instalar la excelencia en nuestras operaciones y proyectos, lo que nos obliga a ser más eficientes y productivos, para alcanzar las metas relevantes que nos autoimpusimos para el decenio 2019-2028 y son clave para situarnos entre las empresas mineras más competitivas, capaz de construir los proyectos estructurales que alargarán su vida en 50 años más.

Tenemos decenas de planes para mejorar en todas las áreas, fases y procesos críticos para el negocio, algunos de los cuales ya muestran avances sustantivos. Pero nuestras planificaciones no son suficientes si no las acompañamos de un habilitador clave para alcanzar los resultados: **un proceso de cambio cultural profundo.**

El Covid-19 desafió a todos(as) a impulsar este camino transformador en medio de un panorama complejo y lleno de incertidumbres. “Líderes en tiempos de crisis”, la “Academia de liderazgo”, el “Empoderamiento de la supervisión” y la “Visión compartida” fueron todas iniciativas que movilizaron a los equipos y personas hacia el sello de liderazgo de nuestra compañía.

Nuestra empresa requiere de mineros y mineras con capacidad de gestionar equipos de trabajo virtuales y presenciales, en contextos cada vez más ambiguos e inciertos. Exige un estilo de liderazgo más cercano y horizontal. Además, tiene que ser capaz de visibilizar las nuevas crisis como oportunidades de aprendizaje, desafiando la manera de hacer las cosas y entregando soluciones innovadoras.

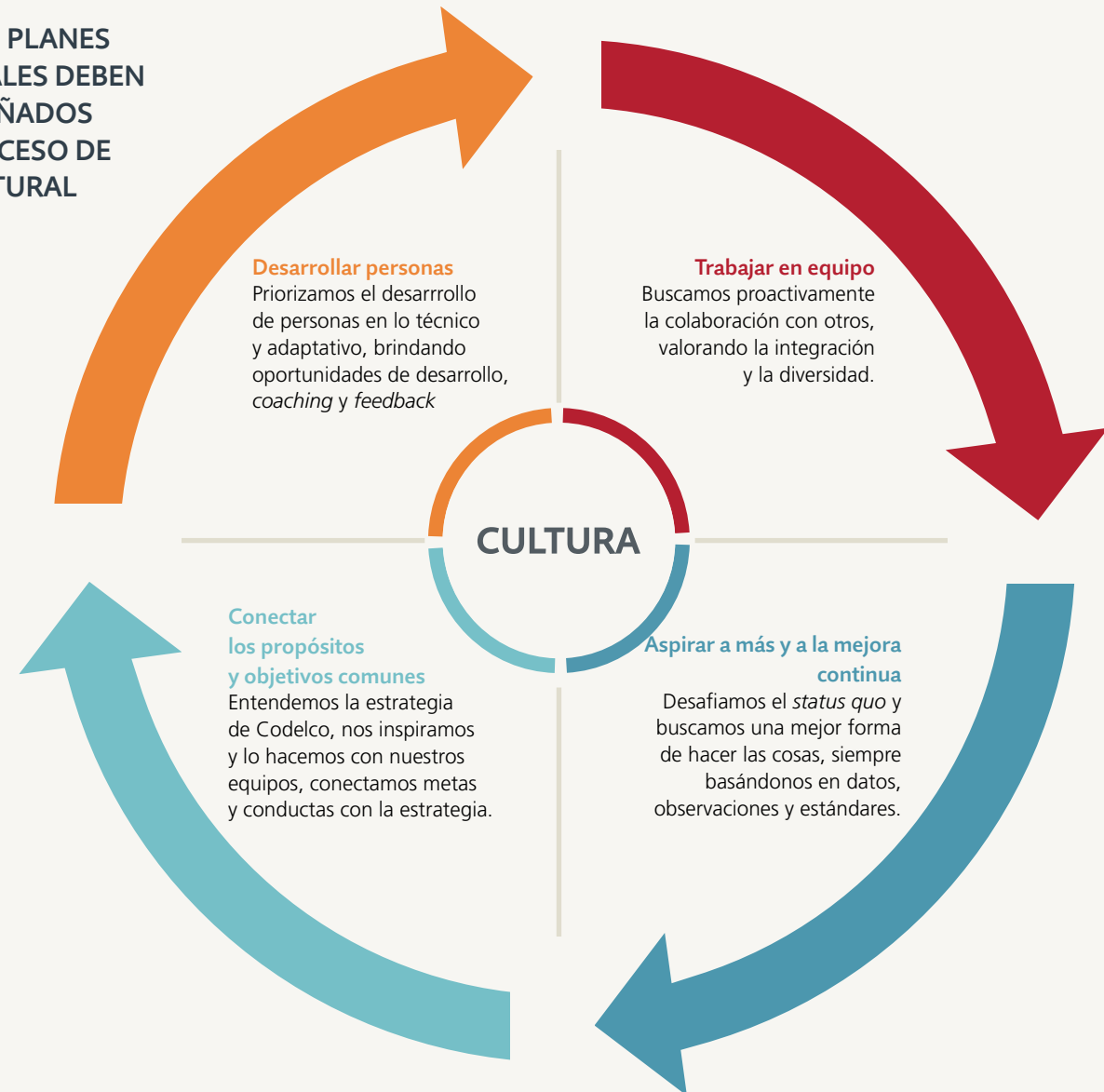
Debe ser un profesional o técnico integral a nivel adaptativo y de conocimientos, con una mentalidad flexible y con dominio de los procesos del negocio y de herramientas de gestión. Tendrá que estar en línea con las tendencias globales en materia de automatización de procesos, manejo de datos y analítica avanzada. Deberá comprender el impacto de su gestión, tanto a nivel social como medioambiental, y posicionarse como un referente en materias de inclusión, diversidad, desarrollo del talento, sustentabilidad y compromiso con el entorno.

Para lograr resultados excepcionales y sostener a Codelco por 50 años más, es imprescindible hacer las cosas de manera distinta. Transmitimos, por lo tanto, la relevancia de desplegar las conductas necesarias para conectarnos con los propósitos comunes de compañía, integrar equipos, desarrollar a otros/as y desafiarnos de manera permanente.

Algunos de nuestros resultados:

- **Más de 1.200 personas intervinieron en los conversatorios de los "Líderes en tiempos de crisis"**, en los que recibieron apoyo, en momentos en que arreciaba la pandemia, para Conectar, Orientar, Visibilizar, Impulsar y Distinguir (C.O.V.I.D.). Se calcula que sus participantes impactaron a más de 10 mil personas con mensajes transformadores.

LOS MEJORES PLANES OPERACIONALES DEBEN SER ACOMPAÑADOS POR UN PROCESO DE CAMBIO CULTURAL



- **500 profesionales participaron de la “Academia de liderazgo”**, para reflexionar y adquirir herramientas que generen impacto en los indicadores del negocio y en la estrategia de la Corporación.
- **Casi 100 personas se convirtieron en “Embajadores de la transformación”**, programa que se implementó en la Vicepresidencia de Proyectos y en la División Salvador para establecer una red de líderes influyentes, esto es, agentes de cambio de la capa central de la pirámide, para asegurar una correcta implementación y adaptación del proceso de transformación.
- **Casi 10 mil conexiones tuvieron las nueve sesiones de “Visión compartida”**, eventos en que los vicepresidentes profundizaron en temáticas relacionadas con la estrategia de negocios y generaron espacios de conversación abierta y sincera con personas de la compañía.
- **100 alumnas formaron parte de Inspira Codelco**, un programa de atracción de talento femenino que busca acercar a las jóvenes a la industria minera y que contó con el apoyo de 36 tutores y tutoras de nuestra Corporación.
- **63 puntos obtuvimos en el Índice de Transformación Codelco (ITC)**, lo que nos ubica en el tercer cuartil de este indicador, superior en cinco puntos a los obtenidos en la medición anterior, tras una encuesta en la que participaron más de 10 mil trabajadores y trabajadoras que dieron su opinión sobre qué necesitamos mejorar en nuestro camino hacia el cambio cultural.

NOS COMPROMETEMOS CON LAS NUEVAS FORMAS DE OPERAR

Una de las promesas de la transformación es consolidar nuevas prácticas de trabajo, mucho más eficientes, innovadoras y acordes a las exigencias del siglo XXI.

Por eso, en Codelco estamos transformando nuestra manera de hacer las cosas. Entre otras medidas, sumamos sinergias entre las divisiones para apoyar la competitividad del negocio, especialmente en temas de abastecimiento y mantenimiento, para operar como una sola gran empresa.

También nos estamos enfocando en cambiar nuestro comportamiento en diversos ámbitos habilitadores. Acorde a los actuales desafíos globales, así como a los cambios sustantivos que estamos viviendo en materia ambiental y social a nivel país, y a nuestro propio proceso de

transformación, adoptamos compromisos explícitos a 2030 para posibilitar un desarrollo responsable, promover procesos productivos de bajo impacto y fortalecer nuestras relaciones con las comunidades.

Otro de los cambios que se adelantó con la pandemia es el trabajo a distancia, que en 2020 llevó a 2.700 personas a operar desde sus casas durante la contingencia. En 2021 el teletrabajo estructural se instalará, definitivamente, como una de las nuevas maneras de hacer las cosas.

¡En Codelco cambiamos para liderar y lideramos para transformar!