

# CULTURA Y TALENTO

En 2021 alcanzamos el mayor crecimiento y participación femenina de nuestra historia, con un 11,6%, (incluye contratos indefinidos, por obra, plazo fijo y de aprendices), la representación de mujeres más importante de los últimos 20 años.

## Recursos Humanos, buscamos nuestra mejor versión

La atracción, desarrollo y compromiso del talento estratégico es una palanca clave para habilitar la transformación de nuestra compañía. En este contexto, durante 2021 impulsamos Talento E, un espacio para desarrollar la gestión de excelencia de nuestros(as) ejecutivos(as).

También implementamos el programa de Talento Experto, en el que participaron 34 profesionales de la compañía. Esta iniciativa busca apoyar a las personas en su desarrollo de carrera, potenciar su visibilidad y ampliar sus redes de contacto.

Nuestro Sistema de Sucesión cubrió 76% de los cargos críticos con personal propio, con lo que promovimos la movilidad y el compromiso del *pool* de talento interno.

A través de nuestro Programa de Graduados(as), iniciativa que busca atraer y desarrollar a profesionales con alto

potencial de crecimiento y que puedan desplegar las habilidades del Sello de Liderazgo, incorporamos 95 jóvenes a la empresa durante el año. A ellos se suman 413 postgraduados(as), profesionales que ingresaron como graduados(as) y que ahora se desempeñan en los distintos centros de trabajo con un rol clave en la gestión del talento. El objetivo de este seguimiento es potenciar su desarrollo y darles mayor visibilidad, vinculándolos a programas corporativos que les permitan mantener la mirada transversal de los desafíos de Codelco.

## Diversidad e inclusión: alcanzamos nuestro mayor crecimiento de participación femenina de la historia

Fomentar una organización que asegure la igualdad de oportunidades y desarrollo es parte indispensable para el futuro de la empresa. En este contexto, en octubre de 2021 lanzamos una nueva Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, que amplía la mirada en torno a estas temáticas y avanza de acuerdo al cambio cultural que se está empujando.

A través de ella, nos comprometemos a:

- Fortalecer una cultura diversa e inclusiva
- Trabajar los distintos ámbitos de la diversidad e inclusión: talentos, generaciones, cultura de origen, equidad de género, orientación sexual y capacidades
- Liderar desde la alta administración, para hacer los cambios sostenibles
- Fomentar la sensibilización y capacitación en estas temáticas
- Impulsar acciones que generen resultados y fomentar la mejora continua
- Promover acciones positivas para el cierre de brechas
- Incluir la diversidad e inclusión en todos los procesos de personas
- Fomentar un buen ambiente laboral

A lo anterior, se suma nuestra adhesión en agosto a la **Iniciativa de Paridad de Género Chile**, una alianza público-privada promovida por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, cuyo propósito es reducir las brechas de género, además de aumentar la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral en nuestro país.

Asimismo, consolidamos el funcionamiento de los *steercos* (comités directivos) de Diversidad e Inclusión de los centros de trabajo y corporativo, y potenciamos una serie de programas de atracción temprana y masiva, orientados a promover la participación femenina. Entre ellos se encuentra Aprendizajes, para que más mujeres ingresen a la minería en cargos de operadoras y mantenedoras,

e Inspira Codelco, a nivel profesional, que busca atraer a mujeres que, luego de un proceso de formación, puedan ocupar cargos de liderazgo en la industria.

En 2021 alcanzamos el mayor crecimiento y participación femenina de nuestra historia, con un 11,6%\*,(incluye contratos indefinidos, por obra, plazo fijo y de aprendices), la representación de mujeres más importante de los últimos 20 años.

Con 1,09% de inclusión en términos de participación de personas en situación de discapacidad, cumplimos con la ley 21.015 y mejoramos los indicadores respecto de 2020.

### Teletrabajo estructural

Luego de la experiencia de teletrabajo de emergencia por el Covid-19, instauramos durante el año el teletrabajo estructural en distintas áreas, el cual combina la modalidad a distancia con la presencial, con un alcance de más de dos mil posiciones en todos los centros de trabajo.

**Esta nueva forma de operar se ha convertido en un aporte para Codelco y sus personas, así como para apalancar el cambio cultural**, ya que nos entrega flexibilidad, creatividad, distintas maneras de resolver problemas, fortalece el trabajo en equipo y potencia nuestra oferta de valor empleadora.

Un nuevo hito que busca ser el reflejo concreto de este camino es el cierre y cambio físico de nuestra Casa Matriz. Comenzamos a remodelar el edificio ubicado en el centro de Santiago para que se convierta en el centro de la comunidad Codelco, un espacio corporativo, amplio, lleno de movimiento e interacción que permitirá desplegar sin límites nuestra mejor versión.

**Esta transformación derribará muros reales e imaginarios, para dar paso a un lugar que desarrollará una cultura de puertas abiertas y una política de conversaciones directas.** Un edificio que generará nuevas dinámicas de interacción y convivencia que nos permitan compartir nuestros aprendizajes y desafíos.

### Cultura, liderazgo y gestión del cambio

Este año también trabajamos para que los líderes operacionales se empoderen y se conviertan en actores clave de la transformación. Este abordaje ya se implementó en Radomiro Tomic, Chuquicamata, Gabriela Mistral y El Teniente, y avanza a través de talleres que fomentan la conversión de los(as) trabajadores(as) en líderes del cambio cultural.

**Además, ampliamos el alcance de nuestra Academia de Liderazgo, llevando nuestro sello a más de dos mil profesionales**, quienes realizaron un proceso formativo para adquirir las herramientas que generarán impacto en los indicadores del negocio y que es facilitado por más de 120 profesionales y ejecutivos(as) internos(as).

**Todos estos esfuerzos para avanzar en nuestro cambio cultural se vieron reflejados en el Índice de Transformación Codelco 2021 (ITC), que mide la “salud organizacional” de la empresa.** Obtuvimos la participación más alta (79,4% de dotación propia) desde que se realizó la primera versión de ITC y aumentamos tres puntos a nivel corporativo, lo que nos ubica en el tercer cuartil de este índice. Además, incrementamos los resultados en todos los elementos priorizados y ocho de nuestros centros de trabajo mejoraron en comparación con el año anterior.

\* Esta cifra equivale a 10,3% si se considera sólo la dotación con contrato indefinido.