

ATRACCIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN

UCODELCO, UN ESPACIO PARA
SACAR TU MEJOR VERSIÓN

Creamos la Dirección Corporativa de Atracción de Talento Estratégico, cuyo objetivo es consolidar la estrategia de Codelco de atraer a los y las mejores, asegurando transparencia y eficiencia en los procesos, generando conocimiento del mercado y del talento interno de alto potencial.

Este año **consolidamos la creación de la UCodelco, un modelo de formación que apunta a impactar en el negocio y potenciar las competencias necesarias en los(as) trabajadores(as)**, con el fin de apalancar el proceso de transformación.

Dicho modelo se estructura sobre la base de ocho unidades especializadas que hemos denominado academias: Liderazgo, C+, Abastecimiento, Mantenimiento, Digital, Sustentabilidad y SSO, Operaciones/FuRe, y Soporte.

En el marco de la UCodelco desarrollamos:

- 25 magísteres y 34 diplomados de nuestro talento clave
- 44 nuevos programas corporativos implementados en las ocho academias

- 1.123 participantes / 5.229 participaciones en programas de herramientas digitales
- 780 líderes de operaciones entrenados en la nueva estrategia de seguridad y salud ocupacional
- 161 instructores formados como *train the trainers* o entrenador(a) de entrenadores(as)
- 476.185 horas totales de formación
- 30,5 horas promedio por persona
- 13.601 personas capacitadas (13% mujeres y 87% hombres). Del total de mujeres fueron capacitadas 88% y del total de hombres, 83%.
- 21 alianzas con los mejores proveedores del mercado en formación

Programa Aprendices: publicamos convocatorias para completar un importante número de vacantes en distintos centros de trabajo. Esta iniciativa tiene como objetivo principal el desarrollo de talento en cargos operativos, a través de un programa que busca fortalecer las economías locales mejorando las oportunidades de desarrollo de las personas.

Desempeño

Con el fin de maximizar la gestión del desempeño para contribuir a la productividad de manera sostenible y generar resultados favorables para el negocio, trabajamos en tres grandes líneas: incentivar desde la contribución individual al logro colectivo mediante el alineamiento para la generación de valor; instalar una mirada holística de los comportamientos para movilizar a la organización, y apalancar la transformación cultural y sus resultados en el ITC (Índice de Transformación Codelco).

En este marco, desarrollamos las siguientes iniciativas:

- Por segundo año consecutivo realizamos una evaluación en 360° para 100% del nivel ejecutivo
- Incorporamos evaluación 360° a 434 profesionales con funciones directivas
- Instalamos el Sello de Liderazgo a nivel operativo en Gabriela Mistral, Chuquicamata, Ministro Hales, Ventanas y Andina
- Estandarizamos el uso de la plataforma única GPS para todos los centros de trabajo, incorporando a cerca de 7.000 personas

- Realizamos iniciativas de formación para socializar el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD), en los niveles operativos, alcanzando a más de mil trabajadores(as)

Atracción de talento estratégico

Dado su impacto en el negocio a largo plazo, durante 2021 gestionamos de manera focalizada el talento estratégico, el reclutamiento y la selección correspondiente al Programa de Graduado/as, cargos críticos y roles ejecutivos. En este contexto, **creamos la Dirección Corporativa de Atracción de Talento Estratégico, cuyo objetivo es consolidar la estrategia de Codelco de atraer a los y las mejores, asegurando transparencia y eficiencia en los procesos, generando conocimiento del mercado y del talento interno de alto potencial.**

Es así como adjudicamos 44 procesos de posiciones ejecutivas, con una representación de 18% de mujeres. 30 de las adjudicaciones fueron por sucesión y 14 vacantes se cubrieron con personas de mercado.

Se adjudicaron 20 cargos críticos, 16 de los cuales fueron cubiertos por sucesión y 4 por personas de mercado, **reflejando la relevancia que tiene para la Corporación el desarrollo del talento interno.**

Centro de Reclutamiento y Selección

La transformación del reclutamiento y selección en un centro integrado nos ha permitido entregar un servicio oportuno para asegurar la continuidad operacional, ya que responde a un modelo de reclutamiento integrado, estandarizado y digitalizado. Este centro opera con

una gestión integrada de la información en tiempo real, lo cual permite hacer un seguimiento oportuno y asegurar el cumplimiento del nivel de servicio.

Una de las palancas que ha agregado mayor valor este año ha sido la planificación dotacional y su conexión con el modelo de atracción, que ha logrado ampliar el espectro de búsqueda para la captación de talento. En esta misma línea, todas las iniciativas de programas corporativos (aprendices, graduados y diversidad) son soportadas desde esta área, con metodologías y herramientas aplicables a cada necesidad.

Nuestro propósito es atraer al mejor talento del mercado en el menor tiempo posible. En este marco hemos logrado este año:

- 1.167 procesos cerrados con 2.220 posiciones adjudicadas (Rol A y Rol B)
- 49,5 días promedio de adjudicación (los últimos cinco meses de 2021)
- 92,6% de satisfacción del cliente
- 157.435 postulaciones totales y 30,72% de tasa de adjudicación de cargos a mujeres