



MANUAL DE ESTILO PARA LAS COMUNICACIONES DE LA TRANSFORMACIÓN

De cara al importante plan de transformación cultural que estamos viviendo, hoy más que nunca debemos reforzar los mensajes que ayudarán a fortalecer la cultura organizacional de la Corporación y acompañar, de este modo, el próximo proceso que medirá nuestro Índice de Transformación Codelco (ITC).

Te invitamos a aplicar estos **seis mensajes clave** en las comunicaciones de tu centro de trabajo, que fomentan nuestra **visión compartida**, incentivan la **responsabilidad personal**, mejoran las habilidades de **apertura y confianza** en los equipos, y buscan un **liderazgo retador** para ir más allá.

IDEA PRINCIPAL A COMUNICAR

FRASES ALTERNATIVAS

1 La visión de la empresa se comunica claramente a toda la organización.

- En estos tiempos de crisis, **se hace indispensable que todos y todas compartamos la misma visión de la empresa.** Estamos transformándonos para ser más competitivos/as y sustentables. Le daremos a Chile 50 años más de cobre, que se traducirán en recursos para los/las más vulnerables.
- Todos y todas **debemos estar alineados con nuestra visión de la compañía:** ser competitivos/as y sustentables para maximizar nuestro valor económico. Nuestros recursos serán indispensables para el país después de la pandemia.
- **Nuestra visión de la empresa es una sola:** debemos ser más productivos/as, competitivos/as y sustentables. Los recursos que Codelco genera son indispensables para apoyar a Chile cuando el país más lo necesita.



2 Los y las líderes de la empresa desafían a las personas a hacer más de lo que creían posible en el marco de sus funciones.

- > **Todas y todos tenemos la capacidad de hacer más de lo que creíamos posible.** Confiamos en nuestras capacidades.
- > **Los desafío a ir más allá en el marco de sus funciones.** Su contribución y compromiso es indispensable para lograr el propósito de Codelco: ser una empresa competitiva y sustentable, para ampliar nuestro horizonte por 50 años más.
- > **Como líder debo desafiarme a mí mismo/a y a ustedes a hacer más de lo que creen posible.** Su desarrollo profesional es necesario para los tiempos que vienen.
- > **Hacer más de lo que creen posible es avanzar respecto de los roles establecidos.** Por eso, los llamo a proponer mejoras, tener una actitud positiva ante nuevos retos, ayudar a sus compañeros/as.
- > **Hacer más de lo que creían posible es ir más allá de su descripción de cargo** para que de su ambiente de trabajo sea un lugar mejor y más productivo.
- > Es fácil seguir las instrucciones. Es fácil esperar a que alguien les diga qué hacer. **En Codelco necesitamos que marquen la diferencia y vayan más allá de lo que creían posible.**
- > **Ir más allá de lo que creían posible no es una competencia ni una carrera.** Se trata de crear valor, compartir y comprometerse para que nuestros equipos se fortalezcan y para que Codelco cumpla su misión.

3 Los y las líderes de Codelco fomentan la honestidad, la transparencia y un diálogo abierto y sincero.

- > En nuestros equipos debemos **dialogar de manera abierta y sincera**, como única manera de mejorar colaborativamente.
- > **Los y las líderes tenemos la obligación de fomentar la honestidad, la transparencia y un diálogo abierto.** Estemos atentos a escuchar lo que afecta a nuestra gente.
- > **Tenemos que establecer un diálogo abierto, sincero y honesto, con nuestros equipos**, que fomente la transparencia y las nuevas ideas.
- > El diálogo abierto y transparente entre las personas que forman parte de nuestro equipo es la única forma que tenemos para generar dinámicas positivas.
- > La honestidad y la transparencia, en diálogos abiertos y sinceros, son los instrumentos que nos ayudarán a buscar acuerdos para mejorar.
- > **El resultado de un diálogo abierto y sincero es la transformación**, el cambio que todos y todas deseamos para crear una mejor empresa.



- 4** Los y las líderes consultan a las personas sobre los temas que las afectan.
- > **Queremos estar al tanto de qué les afecta**, para poner en marcha las acciones urgentes que nos ayuden a crear climas propicios para trabajar en equipo.
 - > **En nuestros diálogos de desempeño es más necesario que nunca saber cómo están**, qué problemas los y las afectan, para poder solucionarlos a tiempo.
 - > Hoy, en medio de la crisis, necesitamos honestidad y transparencia. Por ello, **estamos llamados a decir qué nos está afectando para poder mejorarlo.**
 - > **Los y las líderes de los equipos estamos disponibles para escuchar sus demandas**, qué les está afectando, para poder buscar soluciones conjuntas.
-
- 5** Los y las líderes incentivan a las personas a que pongan un interés personal en sus trabajos.
- > Reimaginen nuestras formas de operar. Seamos ágiles para entender los cambios que están ocurriendo y flexibles para ir adaptándonos. **Su interés personal en el trabajo implica unirse a este desafío y al trabajo colaborativo.**
 - > El compromiso y **el interés personal en sus trabajos es esencial para nuestra transformación.**
 - > Trabajar en Codelco requiere de trabajadores y trabajadoras que sientan un compromiso laboral afectivo, que **pongan un interés personal para que seamos una mejor empresa.**
 - > Los y las líderes tenemos la tarea de que nuestros equipos conozcan lo que se espera de ellos, tengan lo que necesitan para hacer bien su trabajo, **sientan que pueden alcanzar las metas y lograr un impacto en la empresa, confíen en sus compañeros y compañeras y se sientan reconocidos. Sólo así las personas pondrán un interés personal en sus trabajos.**

6

Los y las líderes crean un sentido de pertenencia a la empresa.

- Nuestro Sello de Liderazgo nos invita a interesarnos en conocer a cada uno de los miembros de nuestros equipos, valorar sus actitudes y conocer lo que les pasa, **para potenciar juntos nuestro sentido de pertenencia en Codelco.**
- Todas las personas, incluyendo a los y las líderes, tenemos que entender que nuestras acciones no son aisladas; lo que nos sucede a cada uno y cada una afecta a los demás directamente. **Perteneceemos a una sola empresa.**
- Debemos compartir experiencias. El éxito de cada uno de nuestros centros de trabajo es el éxito de toda la organización. **Tenemos que generar un nosotros, porque pertenecemos a una única empresa, Codelco.**
- Codelco requiere de cada uno y cada una de ustedes. **Invertir en nuestro sentido de pertenencia hará que se reduzcan los escalones en el camino hacia el éxito de la transformación.**
- Valoramos su trabajo, estamos conscientes de su papel dentro del equipo, creemos en su compromiso, **porque en Codelco tenemos sentido de pertenencia.**
- Ustedes son parte de la compañía, trabajan con orientación a resultados, conocen los objetivos de nuestra estrategia de transformación. **Háganlos suyos, generemos sentido de pertenencia a Codelco.**
- La colaboración va más allá del trabajo en equipo. Requiere que dos o más personas trabajen juntas para compartir ideas, ofrecer soluciones y alcanzar metas específicas del negocio. **La colaboración nos brinda un sentido de pertenencia,** porque trabajamos por un propósito común que nos desafía.

¿Cuándo usar estos 6 mensajes clave?

-  En editoriales de medios internos.
-  En respuestas de entrevistas de los/as ejecutivos/as y jefaturas.
-  En cartas de los/as gerentes/as generales y los/as ejecutivos/as a los equipos.
-  En frases de cierre de las comunicaciones de las actividades lideradas por los ejecutivos de tu centro de trabajo.
-  En las cuñas y destacados de las notas y videos.
-  En las lecturas de foto.
-  En cada comunicación asociada al plan de intervención cultural de tu división.



SELLO DE 
LIDERAZGO

INFORMACIÓN USO INTERNO | PROPIEDAD DE CODELCO

© 2020 Codelco Chile. Todos los derechos reservados.