



# Reconectándonos en tiempos de cambio

## **Preguntas y Respuesta**

Miércoles 27 de mayo





## ¿Qué rol cumplen los líderes en esta nueva realidad que emerge en Codelco y en el proceso de transformación?

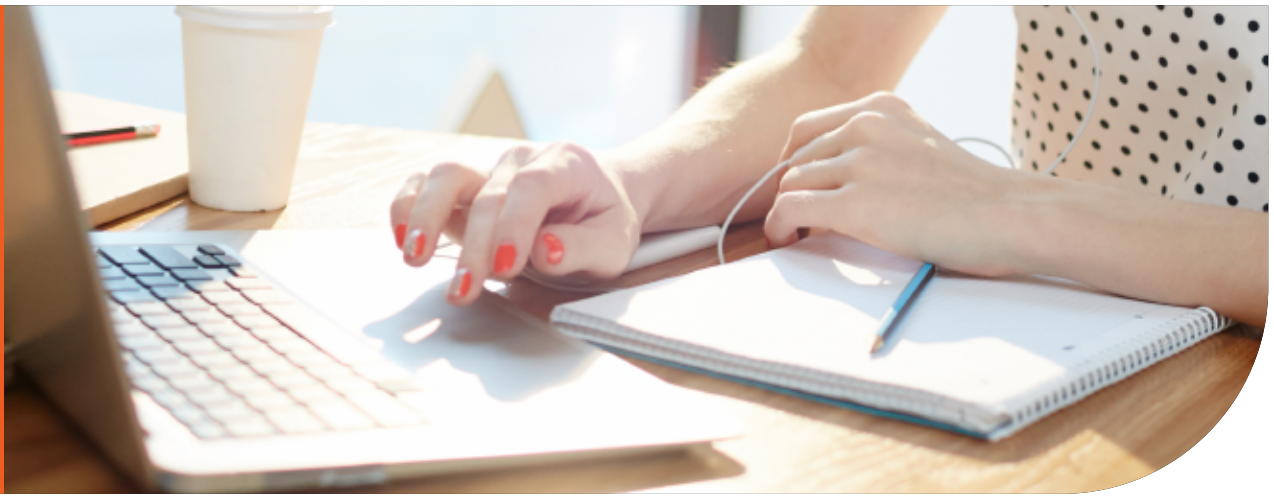
El liderazgo es una de las palancas claves para el cambio cultural que necesita la Corporación, y por lo mismo hoy hemos definido las cuatro competencias que requiere el negocio y las mentalidades y comportamientos que deben desplegar nuestros/as líderes para el cambio cultural que Codelco necesita y que será su carta de navegación en el despliegue de las capacidades que ellos/as mismos/as necesitan y sus equipos de trabajo. En cuanto a las cuatro competencias que componen nuestro Sello de Liderazgo, se encuentran Conecto con propósito común, Desarrollo a las personas, Integro equipos de trabajo y Desafío a ir más allá. Por otro lado, en cuanto a las mentalidades y comportamientos tenemos los elementos priorizados del ITC: Visión compartida, Apertura y confianza, Liderazgo retador y Responsabilidad Personal. Ambas herramientas favorecerán a los/as líderes y equipos de la organización a sacar la mejor versión de si mismo/a para favorecer la sostenibilidad del negocio.

## Considerando estos tiempos complejos, ¿Qué tipo de liderazgo debemos reforzar para apoyar a nuestros equipos de trabajo en su desempeño?

Dentro de los elementos del ITC que hemos priorizado como Corporación, el Liderazgo Retador es un estilo que nos invita a sacar la mejor versión de cada uno/a para favorecer el proceso de Transformación Cultural y alcanzar las metas requeridas por el negocio. No obstante, en este tipo de escenario altamente volátil, incierto, complejo y ambiguo, además del Liderazgo Retador resulta importante que los/as líderes de la Corporación tengan habilidades para leer su entorno, las necesidades de su equipo y mantener siempre a la vista el propósito de Codelco en su gestión.

De esta manera, podrán tomar las mejores decisiones, dar mayor confianza y autonomía a su equipo, mejorar la motivación y satisfacción de nuestros/as trabajadores/as y profesionales; así como también ser más eficientes en su capacidad de dar respuestas y de adaptarse con mayor facilidad a los cambios del entorno, favoreciendo así el propio aprendizaje y el de otros/as.

Creemos que, en la medida en que los/as líderes de la Corporación tengan un liderazgo situacional y aseguren el desarrollo de las cuatro competencias del Sello de Liderazgo y las mentalidades y comportamientos que Codelco necesita en su proceso de Transformación, podemos favorecer la sostenibilidad del negocio en los próximos años.



## ¿Cuál es la nueva normalidad que emerge en Codelco para favorecer la continuidad operacional del negocio?

La forma que ha tenido la Corporación para reinventarse y adaptarse a esta nueva normalidad altamente volátil, incierta, compleja y ambigua (VUCA), ha sido superando los retos con agilidad y considerando las variables del entorno que emergen en Codelco en el marco del Covid-19. De esta manera, la nueva normalidad que ha empezado a emerger en la Corporación es a través de una cultura de trabajo presencial y de teletrabajo en donde ambos escenarios coexisten, cambios en las jornadas de trabajo para los sistemas de turnos de manera de favorecer la continuidad operacional y uso de plataformas colaborativas asegurando una mayor conexión entre los equipos al interior de las áreas y entre ellas.

## ¿Cuáles son las mentalidades y comportamientos que debemos desaprender o dejar atrás para ser capaces de transformar a Codelco?

En el proceso de elaboración de los PIT de Transformación Cultural, los Centros de Trabajo realizaron reflexiones en torno a reconocer aquellas mentalidades que debemos desaprender para favorecer el proceso de Transformación de Codelco. Las mentalidades que encontramos presentes a nivel transversal, y en las cuales debemos trabajar para revertirlas son: “Mi trabajo en el día a día es insignificante, no tiene propósito” (Visión Compartida), “El único punto de vista que importa es el del jefe” (Liderazgo retador); “Miedo al error”, “Falta de confianza en los demás” (Apertura y Confianza); Díganme qué tengo que hacer y lo hago” (Responsabilidad Personal). El desafío ahora, es trabajar en acciones concretas que nos permitan avanzar todos/as juntos/as en el proceso de transformación cultural que la Corporación requiere.

## ¿Se tiene prevista alguna fecha estimada de retorno a trabajo en la Casa Matriz?

La fecha prevista de retorno a Casa Matriz se evalúa semanalmente dependiendo de las decisiones de la autoridad sanitaria respecto a los decretos de cuarentena en la comuna de Santiago Centro y la Región Metropolitana. De todas maneras, Casa Matriz cuenta con un plan de retorno definido por expertos en el tema, el cual será comunicado oportunamente.



Independiente de la fecha de regreso a Casa Matriz, **¿Existe o se está trabajando en algún plan de reintegración al edificio? ¿Cuáles serían sus principales consideraciones en términos de espacio de trabajo, accesos y para quienes se restringiría?**

Existe un plan de retorno gradual que considera la organización de los equipos de trabajo, la implementación de medidas preventivas (aplicación de cuestionarios previo al ingreso, control de temperatura, uso de mascarilla, distanciamiento físico, recomendaciones de higiene, instalación de señaléticas), cápsulas de formación para la prevención del Covid-19, sanitización de los espacios comunes y zonas de contacto frecuentes, todo acompañado de un plan comunicacional.

Estimados, buenos días. Considerando el alto nivel de contagio del virus y sin tener una vacuna al corto plazo, **¿Se ha considerado modificar algunas instalaciones para minimizar posibles focos de contagio a futuro? ej: cambio de llaves de lavado de manos en baños de manuales a automáticas (con sensor)**

En relación a la modificación de nuestras instalaciones, no se ha evaluado aún ese tipo de medidas, pero iremos analizando distintas alternativas que permitan asegurar el cuidado y la salud de las personas. Sin perjuicio de lo anterior, se ha planificado un proceso de sanitización frecuente para el edificio y el incremento de las acciones de higiene y limpieza de diferentes puntos o zonas de contacto frecuente.



