

Campaña de
comunicación interna
y relacional:

Mineras y mineros
Codelco
(Rol Operativo)

iVAMOS CODELCO!

Más conectados. Mejor informados.



¡VAMOS CODELCO!

Podríamos decir con toda razón,
que nuestras mineras
y mineros son de otro mundo.



Todos los días viajan hacia lo
más alto de la cordillera, y luego,
descienden a lo más profundo de ella
para cumplir el rol más importante
de la corporación.



También se trata de la audiencia
más desafiante de impactar,
porque viven en un mundo laboral y personal
completamente opuesto a lo tradicional.



Ahí nace la necesidad de abordarlos
de manera diferenciada, partiendo
con focus en terreno para conocerlos mejor,
y terminando con un modelo relacional
para conectarnos de verdad.



Nueva estrategia de comunicación relacional

Comunicación directa través de la línea de mando para poder llegar efectivamente al operador/a final de Codelco.



Focus en terreno para conocerlos más y comunicarnos mejor



Comunicación en 6 etapas ETAPA 6

PARA DAR ESTABILIDAD
PARA CUIDAR
PARA VALORAR LO QUE TENIMOS
PARA APRENDER A TRANSFORMARNOS

PARA ENSEÑAR
PARA COMPENSAR LO RUEDO DE LA MINERÍA
PARA HACER ESCUELA
PARA DESARROLLARNOS APRENDER COSAS NUEVAS

PARA QUE EXISTE CODELCO
PARA APORTAR AL PAÍS

ETAPA 6
Para qué existe Codelco

Comunicación en 6 etapas ETAPA 3

GRUPO B
Resolución de conflictos

DÍA LIBRE

ETAPA 3
Cómo es un día normal de una persona como nosotros y nosotros

Comunicación en 6 etapas ETAPA 3

ETAPA 3
Cómo es un día normal de una persona como nosotros y nosotros

Grupo A debe describir el día a día normal de una persona ficticia y Grupo B, describir un día libre. Debe que dialoguen hasta que se duerman.

- Actividad creativa, a modo de ejemplo, que han vivido un día normal, y describe la contraparte minera lo va describiendo (lo que entendió, cual aprendió, cual mejoró, etc.).
- Trabajo en grupo estructurado. Los grupos con mayor facilidad al conversar, describen un día normal de una persona.
- Actividad más profunda por parte de todos (solo el voluntario/a).
- Trabajo en grupo para entender y comprender a través de historias compartidas para profundizar detalles y generar mayor interacción, con reglas de juego, durante cada exposición.

cbr

Comunicación en 6 etapas ETAPA 2

ASPECTOS RELEVANTES DE COMUNICACIÓN

Los momentos familiares se aprovechan para conversar

El tiempo familiar es escaso. Siempre hay hijos que educar, atender, escuchar, cuidar.

cbr

Comunicación en 6 etapas ETAPA 2

CONCLUSIÓN GLOBAL

Por mi familia
Que nada me falte
Me gusta mi pega.
Me desarrollo.

Aporte país

Jeje de hogar

Relaciones
Numeros
Español
gustos

Familia	12
Entendimiento	10
Desarrollo	10
Aporte país	10
Jeje hogar	10
Relaciones	10
Escucha	10

ETAPA 2
Para qué estamos aquí

cbr

1

Conectarse es simple.

Todos y todas somos diferentes, pero siempre podemos encontrar un lenguaje común para conectarnos

Comunicación de lanzamiento

Relato estratégico

ENCUENTRO QUINCENAL
**iVAMOS
CODELCO!**
Más conectados. Mejor informados.



Nuestra vida no es fácil de entender porque nuestra forma de trabajar y de vivir es diferente no sólo para nosotros y nosotras, para nuestras familias también.

Asumiendo con orgullo y sin temor una labor de alta especialización, gran concentración y riesgo permanente.

Viajando todos los días a lo más alto de la tierra para apreciar que nuestro horizonte no tiene límites, y desde ahí bajar a lo más profundo de ella para descubrir la mejor versión de ti y de mí, por nuestras familias, por nuestros colegas y por Chile.

Y para seguir haciendo equipo mejor que nunca te invitamos a conversar cada quincena en algún momento de la faena, sobre cinco temas clave que nos permitirán estar más conectados como equipo y mejor informados como Corporación.

- Visión compartida
- Avances del negocio
- Mejorando como equipo
- Organización al día
- Sobresalientes de la quincena

**iVAMOS
CODELCO!**

Vamos con todo.



Comunicación de lanzamiento

Video de lanzamiento



Identidad y estructura comunicacional

5 temáticas de conversación permanente



VAMOS



Visión Compartida



Mejorando
como equipo



Sobresalientes
de la quincena



Avances del negocio



Organización al Día

Visión compartida

Avances del negocio

Mejorando como equipo

Organización al día

Sobresalientes de la quincena (Reconocimientos)

Estrategia relacional

5 temáticas de conversación permanente



Otorgando a cada líder de grupo, herramientas quincenales de información, vinculación y conversación con su equipo. Cada información, ajustada a la realidad de cada centro de trabajo.

Estrategia relacional

5 temáticas de conversación permanente



Otorgando a cada líder de grupo, herramientas quincenales de información, vinculación y conversación con su equipo. Cada información, ajustada a la realidad de cada centro de trabajo.

Resultados desde todas las divisiones

Jefes de turno movilizando la transformación de Codelco en terreno

CORPORATIVO

Jefes(as) de turno de Codelco movilizan en terreno la transformación

Posicionar como protagonistas de la transformación a los jefes y jefas de turno ha sido el objetivo que, desde el año pasado, la Corporación ha impulsado con los centros de trabajo. Para esto, se creó un programa de empoderamiento de estos líderes operacionales, enmarcado en el Sello de Liderazgo y el sistema de Gestión C+, que les entrega herramientas para movilizar a sus equipos hacia este propósito.

La iniciativa, que dura seis meses y se realiza a través de talleres presenciales periódicos y desafíos de campo, les entrega instrumentos para que desarrollen a sus equipos y mejoren sus desempeños; aseguren una comunicación de doble vía constante e insten a trabajadores(as) a ser parte de la solución de problemas operacionales, tomando en cuenta sus ideas y su voz a través de Idear C+.

10 SOMOS CODELCO



“ Esto es otro paso en la transformación. Buscamos la cercanía, la comunicación efectiva, apertura y confianza para lograr los resultados en seguridad, producción, costos y excedentes. Ha sido muy enriquecedora la experiencia”.

Cristian Caviedes, gerente general (s) de la División Chuquicamata y sponsor del programa



“ Estos(as) líderes se despliegan en el día a día con los(as) trabajadores(as), saben cuáles son sus motivaciones, fortalezas y oportunidades. Desde la mirada de la pirámide invertida, tienen la gran oportunidad de desarrollar, con mayor velocidad y profundidad, a sus equipos”.

Mary Carmen Llano, gerente de Transformación Cultural y Talento Estratégico



Resultados desde todas las divisiones

Jefes de turno movilizando la transformación de Codelco en terreno

VENTANAS

TRANSFORMACIÓN EN ACCIÓN



PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DEL ROL OPERATIVO PARTE EN VENTANAS

El proceso de transformación de Codelco y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de corto y largo plazo requieren del fuerte involucramiento de miles de trabajadores(as) que realizan funciones técnicas. Para ello, se desarrollará el programa corporativo "Abordaje Rol B", cuyo diagnóstico partió en la División Ventanas a través de entrevistas focales o *focus group*.

El eléctrico instrumental Jorge Parada comentó que la actividad fue enriquecedora, "porque conocimos visiones de compañeros(as) que pertenecen a otras áreas. Es importante tener estas conversaciones porque nuestra antigüedad nos permite traspasar experiencias y conocimientos a los(as) nuevos(as)".

Por su parte, Nathalie Morales, directora de Integración, mencionó que "estas iniciativas nos permiten empoderar a nuestro rol operativo en el proceso de transformación, demostrando su compromiso con el Sello de Liderazgo, las cuatro dimensiones del Sistema de Gestión C+ y con la salud organizacional".

Próximamente se realizará el taller "Propósito y rol del y la líder operativo(a)", el cual está enfocado en quienes conforman el Rol B como agentes de cambio cultural para habilitar resultados de negocio y cumplir la aspiración corporativa.

Los(as) participantes Paola Saavedra, Erika Martínez, Yucary Sato, Mauricio Cisternas, Jorge Parada y el consultor Mathews Brusius.



MEJORAR POSICIÓN COMPETITIVA DET

Jefes y jefas de turno asumen rol clave en la transformación



El viernes 15 de octubre, integrantes de la Planta de Filtros y Secados y de la Superintendencia Mina Sur dieron inicio a un proceso formativo para conocer la estrategia de negocio de El Teniente, asumirla y potenciarla con sus equipos de trabajo.

Durante 6 meses, jefas y jefes de turno de las gerencias de Plantas y Minas participarán en un proceso formativo para conocer la nueva estrategia de negocio de El Teniente y Codelco, empaparse de ella y empezar a aplicarla con sus trabajadores y trabajadoras, en un rol que será clave para la transformación de la compañía.

El inicio del camino se dio el viernes 15 de octubre cuando integrantes de la Planta de Filtros y Secado y de la Superintendencia Mina Sur se reunieron con el vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Mauricio Barraza para conversar abiertamente sobre el futuro del negocio, plantear dudas y conocer los beneficios de esta nueva mirada.

"Este es el inicio de una actividad que haremos con todas y todos los jefes de turno para que entiendan el proceso que llevamos adelante, que es tarea de las y los ejecutivos, supervisores y trabajadores, ya que al final son las personas quienes van a construir la transformación de Codelco", resaltó Mauricio Barraza.

La primera ola del proceso formativo se inició en las divisiones Radomiro Tomic y El Teniente, con el objetivo de avanzar hasta cubrir el 100% de sus jefas y jefes de turno.



Ellos van a tener la responsabilidad de ser los movilizados, las personas que harán que esto permee al resto de la organización para ir avanzando en todos los procesos de cambio que debemos llevar adelante".

Mauricio Barraza, vicepresidente de Operaciones Centro Sur.



Equipos del rol operativo se cuadran para cumplir los objetivos de Ministro Hales

Talleres, desayunos y almuerzos son algunas de las actividades implementadas para incluir al rol operativo en los planes estratégicos de Ministro Hales (MH), cuyo objetivo principal es generar espacios de diálogo que permitan que los(as) trabajadores(as) estén alineados(as), aporten conocimiento y se sientan parte de los desafíos de la división.

También se realizó un taller para todos los turnos del Complejo de Tostación, en el que los equipos abordaron de forma didáctica aspectos de la estrategia divisional y participaron en exposiciones de proyectos ante gerentes de distintas áreas, lo que generó espacios de conversación y retroalimentación.

Javier Ortiz, gerente del Complejo de Tostación, se sorprendió por la activa participación de los equipos del rol operativo, quienes por primera vez se hacían parte de actividades de este tipo.

"Teníamos muchas expectativas con lo que pudiésemos lograr con nuestros trabajadores y quedamos muy satisfechos", comentó.

Estas instancias de aprendizaje y cohesión se seguirán realizando, ya que está planificado que colaboren todos los equipos de la división.



"Es súper importante participar de los proyectos que tenemos como división, como área y como gerencia. Juntos podemos mejorar continuamente nuestro proceso".

Pamela Galvez, operadora Complejo de Tostación



"Como trabajadores siempre queremos ser parte de la planificación para alcanzar los objetivos comunes".

Alfredo Santana, mantenedor eléctrico instrumentalista Complejo de Tostación



"Es muy relevante el diálogo que se genera con los gerentes y superintendentes de otras áreas. Conversar con ellos y plantearles ideas me pareció muy bien".

Santiago de la Vega, operador de turno Complejo de Tostación



"La relevancia de esta instancia es que nuestros trabajadores se sientan integrados a nuestra estrategia, ya que son una parte fundamental para cumplirla".

Marcos Valencia, superintendente de Servicios a la Producción

12 SOMOS CODELCO



Resultados ITC

Índice de Transformación Cultural Codelco

CODELCO ITC | ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO

MIRA CÓMO AVANZAMOS CORPORATIVAMENTE EN LOS
ELEMENTOS PRIORIZADOS ITC

[Ver más](#)

Avanzando a paso firme en nuestra cultura organizacional

NOS TRANSFORMAMOS HOY POR EL FUTURO DE CHILE

ITC | ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO | APERTURA Y CONFIANZA

2 En **Apertura y Confianza** subimos de 42 a **48 puntos**

ITC | ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO | DESARROLLO DE TALENTO

3 En **Desarrollo de Talento** subimos de 44 a **50 puntos**

ITC | ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO | RECONOCIMIENTO Y PREMIOS

1 En **Reconocimiento y Premios** subimos de 24 a **31 puntos**

¡Vamos por más!

iVAMOS CODELCO!

Más conectados. Mejor informados.