

Encuesta ITC

CONTAMOS CONTIGO

RESULTADOS INDICE DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL CODELCO

Vicepresidencia de Recursos Humanos

Enero 2021





Cultura Organizacional un Habilitador del Valor

Índice de Transformación Cultural Codelco

- Resultados 2020
- Vínculo con C+
- Reflexión y Priorización de Elementos 2021



Las empresas exitosas gestionan con el mismo rigor su Desempeño y su Cultura



Desempeño del Negocio

Lo que la empresa entrega a sus inversionistas en **términos financieros y operacionales**, evaluados a través de utilidad neta, retorno sobre capital empleado, retornos totales a inversionistas, costos netos operacionales, y valores



Cultura Organizacional

La manera como una organización se **alinea** a sí misma, **ejecuta** con excelencia, y se **renueva** para lograr las aspiraciones de desempeño sosteniblemente



Las organizaciones que se enfocan en mantener la Cultura en cuartiles superiores tienen un desempeño mayor a sus pares

Entre industrias

Las empresas saludables, independientemente del sector comercial, superan el desempeño del mercado de acciones¹ por

X3

Entre Empresas

Las empresas que se concentran en la salud muestran un

9%

de incremento en las ganancias antes de intereses, impuestos y amortización después de un año

Dentro de las Empresas

La salud/cultura constituye hasta un

50%

de variación de desempeño entre unidades

¹ Representa el retorno total para los accionistas (Total Return to Shareholders, TRS) de un promedio de 9 años para empresas saludables, en comparación con las no saludables en la base de datos de McKinsey. Fuente: Práctica Organizacional de McKinsey & Company



Cultura Organizacional un Habilitador del Valor

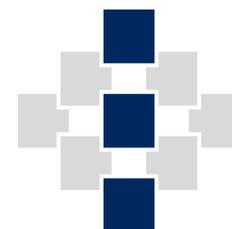
Índice de Transformación Cultural Codelco

- Resultados 2020
- Vínculo con C+
- Reflexión y Priorización de Elementos 2021

La Cultura Organizacional se compone de 9 dimensiones que miden la capacidad de la organización de **Alinear, Ejecutar e Innovar**

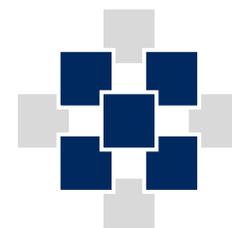


Estas 9 dimensiones representan lo que la organización es



Alineación

¿Las personas están alineadas a la visión, estrategia, cultura y valores de la organización?



Ejecución

¿Las personas pueden desempeñar sus funciones con las capacidades, procesos y nivel de motivación actuales?



Adaptación al cambio

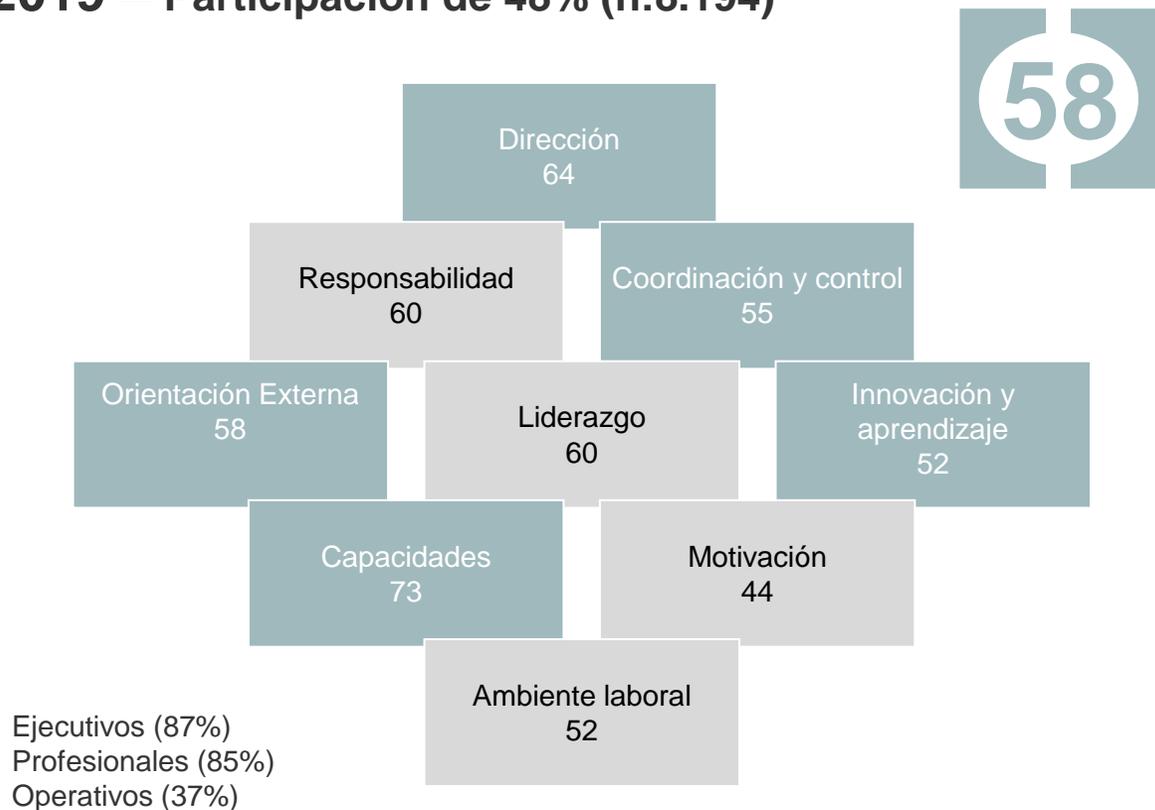
¿Cómo la organización entiende, interactúa, responde y se adapta a su situación y ambiente externo?

Logramos un importante avance en participación y resultados en Cultura Organizacional

Resultados esperados en primer año con plan de intervención cultural: 3 – 5 puntos de crecimiento promedio (McKinsey & Company)

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior
Comparación: ● Significativamente más fuerte¹ ● Comparable ● Significativamente más débil¹

2019 – Participación de 48% (n:8.194)



2020 – Participación de 70,8% (n:10.284)



(1) El nivel de significancia estadística está en $p = .05$. Calculado en base a la distribución de resultados, el tamaño de la población y el tamaño de la diferencia de puntos.

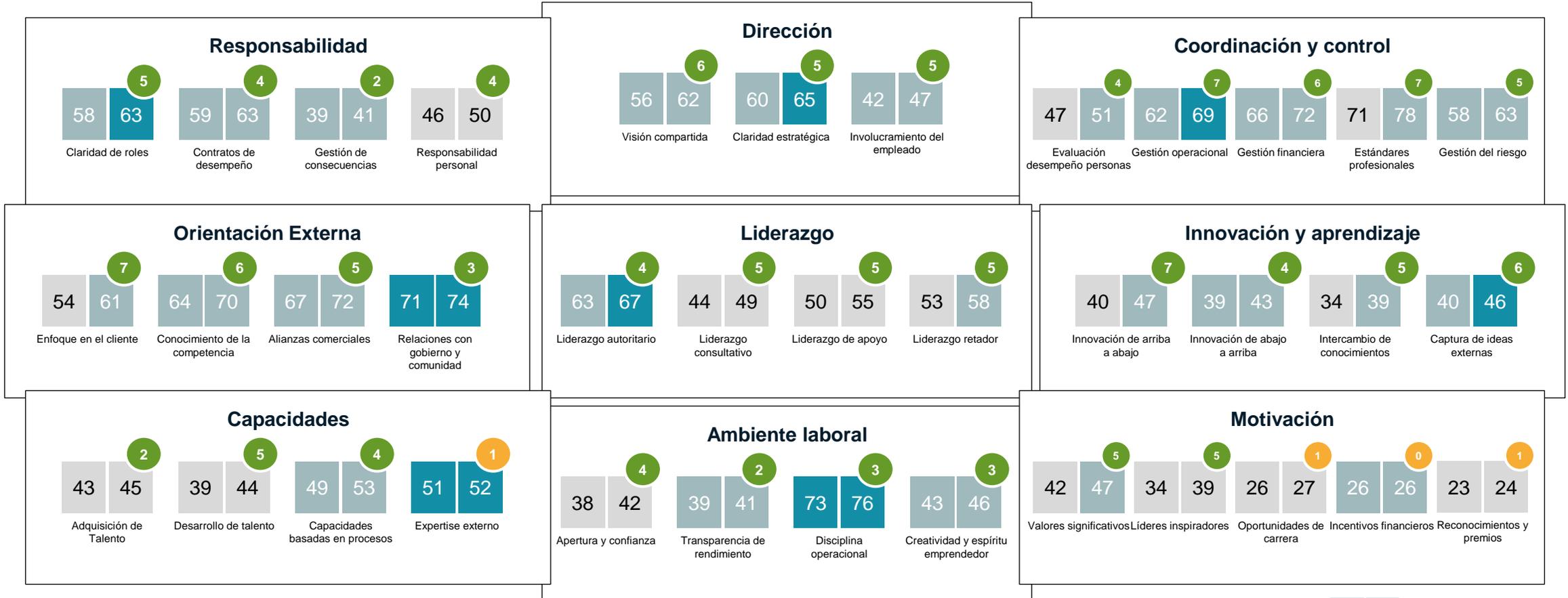
Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869. no. encuestas=823). 2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871. no. encuestas=878)

Mapa de resultados ITC Codelco 2020 aperturado por elementos

Aumentamos en todos los elementos, sólo “incentivos financieros” se mantuvo en resultado global

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior

Comparación: ● Significativamente más fuerte¹ ● Comparable ● Significativamente más débil¹



2019 vs 2020
Comparación de encuestas

(1) El nivel de significancia estadística está en $p = .05$. Calculado en base a la distribución de resultados, el tamaño de la población y el tamaño de la diferencia de puntos.

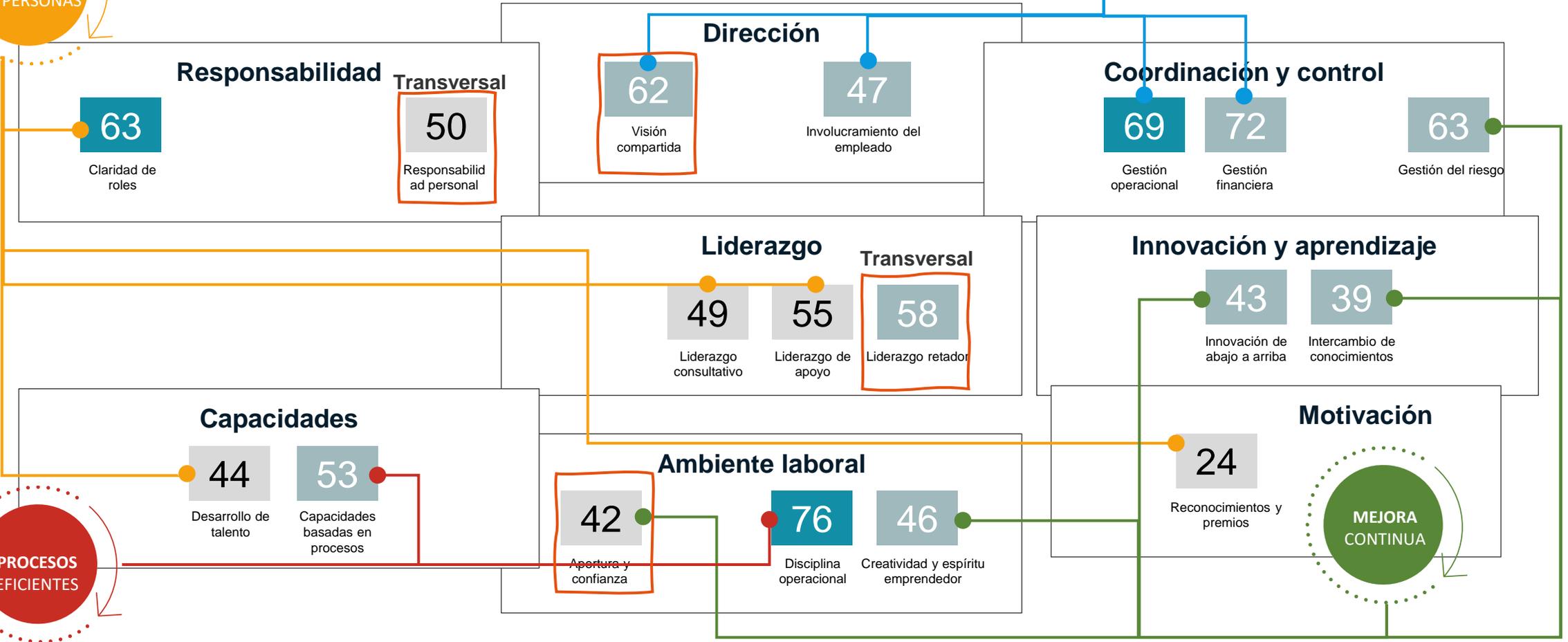
Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869. no. encuestas=823). 2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871. no. encuestas=878)

18 de estos elementos son prácticas clave para habilitar el modelo de Excelencia Operacional

Operacional



Priorizados 2020



Fuente: ITC 2020 (n=10.284); Benchmark: Global (n=2,831,869, no. encuestas=823)

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior



Profundizando en los 4 elementos de ITC que priorizamos, nos encontramos que a nivel Corporativo hemos incrementado entre 4 y 6 puntos

Benchmark:  Decil Superior  Cuartil Superior  Segundo Cuartil  Tercer Cuartil  Cuartil Inferior

	Descripción	2019	2020	
Liderazgo Liderazgo Retador	Llevar a sus equipos a hacer más de lo que piensan posible	53	58	Δ+5
Dirección Visión Compartida	Compartir la estrategia de Codelco hasta llegar al primer trabajador/a	56	62	Δ+6
Responsabilidad Responsabilidad Personal	Reforzar el sentido de pertenencia e incentivar que las personas pongan un interés personal en su trabajo	46	50	Δ+4
Ambiente Laboral Apertura y Confianza	Fomentar la honestidad, transparencia, y un diálogo abierto y sincero, abordando temas que afecten a los y las trabajadoras	38	42	Δ+4

Aspiración para el primer año de transformación era incrementar 6 puntos en cada elemento priorizado de ITC

Evolución del resultado global de ITC y sus 4 elementos priorizados aperturado por Centros de Trabajo

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior

Comparación: ● Significativamente más fuerte ● Comparable ● Significativamente más débil

	Codelco		CM		VP		RT		CH		MH		GM		SAL		AND		VEN		DET	
Año	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20	19	20
ITC	58	63	58	69	59	70	67	71	54	53	60	66	69	66	53	59	44	58	65	70	61	65
Δ	5		11		11		4		-1		6		-3		6		14		5		4	
Visión Compartida	56	62	52	75	59	77	63	69	58	48	50	62	69	69	50	55	35	53	72	75	61	68
Liderazgo Retador	53	58	54	72	61	76	57	61	46	50	52	56	67	66	47	50	43	53	57	58	57	63
Apertura y Confianza	38	42	41	57	40	58	47	49	32	29	37	45	60	58	36	38	25	35	45	45	39	46
Responsabilidad Personal	46	50	46	63	51	64	55	56	40	39	42	52	61	55	40	43	35	46	52	58	51	55
% Participación	48%	70,8%	88%	93,4%	93,0%	96,6%	62%	76,3%	25%	57,9%	75%	92,4%	75%	91,0%	86,0%	97%	57%	83%	66%	82,9%	32%	50,2%

Evolución del resultado global de ITC y sus 4 elementos priorizados aperturado por Vicepresidencias y estamento

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior

Comparación: ● Significativamente más fuerte ● Comparable ● Significativamente más débil

	Codelco		Ejecutivo		Profesional		Operativo	
Año	19	20	19	20	19	20	19	20
ITC	58	63	58	79	60	69	56	59
Δ	5		21		9		3	
Visión Compartida	56	62	51	86	61	75	53	55
Liderazgo Retador	53	58	63	87	62	74	45	50
Apertura y Confianza	38	42	48	72	43	57	34	34
Responsabilidad Personal	46	50	61	81	50	64	42	43
% Participación	48%	70%	87%	95%	85%	93%	37%	63%

GRACIAS POR CONTAR CONTIGO

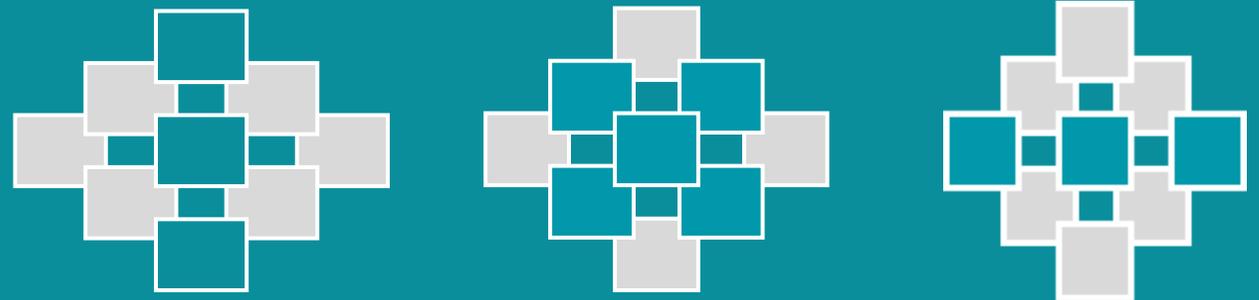
Con tu respuesta a la Encuesta de ITC 2020 y la de todos y todas en Codelco, ahora podremos saber con mayor precisión cómo estamos avanzando y cómo seguimos mejorando nuestro proceso de transformación cultural.

Muy pronto compartiremos contigo los resultados.

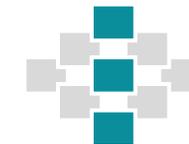
100%
NECESARIA
CONFIDENCIAL
ONLINE



Comparativo de Resultados 2019 y 2020 por Capacidad



Resultados comparativos respecto a la capacidad de la organización para **Alinear**



2019

Dirección
64

Liderazgo
60

Ambiente laboral
52

2020

Dirección
68

Liderazgo
65

Ambiente laboral
55

4

Dirección: Se transmite una visión clara y convincente de hacia dónde apunta la organización, cómo llegar allí, y lo que implica para las personas

5

Liderazgo: Es la forma en que la organización usa estilos de liderazgo eficaces para dar forma a las acciones de las personas para impulsar el alto rendimiento

3

Ambiente Laboral: Es a forma en que la organización cultiva un conjunto de valores y normas de trabajo claros y coherentes que promueven comportamientos efectivos en el lugar de trabajo



- El alineamiento fue una capacidad clave para abordar con éxito el año 2020 en el marco de la pandemia y de los desafíos de negocio
- Hemos logrado subir al siguiente cuartil en las tres dimensiones
- También logramos mejorar en Liderazgo, palanca clave y transversal para el cambio cultural
- Si bien en ambiente laboral se observan mejoras, aún tenemos brechas en Apertura y Confianza

Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869. no. encuestas=823).2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871. no. encuestas=878)

Resultados comparativos respecto a la capacidad de la organización para **Ejecutar**



2019



Responsabilidad: Es la forma en que la organización garantiza que las personas comprendan lo que se espera de ellas, tengan la autoridad suficiente y se sientan responsables por la obtención de resultados

Capacidades: Es la forma en que la organización garantiza que las aptitudes y los talentos institucionales estén en el lugar adecuado para ejecutar la estrategia y generar una ventaja competitiva

2020



Coordinación y Control: Es la forma en que la organización evalúa y administra consistentemente los negocios y los riesgos, y actúa para abordar problemas a medida que surgen

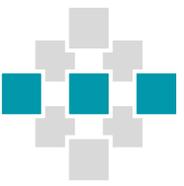
Motivación: Es la forma en que la organización desarrolla la lealtad y el entusiasmo de los empleados, e inspira a las personas a realizar un esfuerzo extraordinario para ofrecer su máximo rendimiento



- La capacidad de ejecución también presentó un fortalecimiento importante con un incremento significativo en todas las dimensiones
- En particular, 3 dimensiones avanzaron del último al tercer cuartil
- Para continuar fortaleciendo la motivación, el elemento de Reconocimiento y Premios cobra relevancia, habilitando al mismo tiempo el despliegue de C+ y el Sello de Liderazgo

Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869. no. encuestas=823).2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871. no. encuestas=878)

Resultados comparativos respecto a la capacidad de la organización para **Adaptarse**



2019



Orientación Externa: Es la forma en que la organización se involucra con Stakeholders externos (clientes, proveedores, socios, y otros) para generar y ofrecer valor más efectivamente, tanto ahora como en el futuro

Liderazgo: Es la forma en que la organización usa estilos de liderazgo eficaces para dar forma a las acciones de las personas para impulsar el alto rendimiento

Innovación y Aprendizaje: Es la forma en que la organización alienta y aprovecha nuevas ideas, incluyendo desde la innovación radical hasta la mejora progresiva, para que la organización pueda evolucionar y crecer efectivamente a través del tiempo

2020



- Se percibe una mejora respecto a la capacidad de adaptarse a los cambios que tiene la organización
- En particular, la dimensión de innovación y aprendizaje fue la que presentó el mayor incremento significativo de las 9 dimensiones del ITC
- Como siguiente paso, es fundamental continuar profundizando en la innovación desde la base de la pirámide y favorecer el flujo de conocimientos dentro de la organización, ambos elementos que habilitan C+ y el sello de liderazgo

Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869. no. encuestas=823).2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871. no. encuestas=878)



Cultura Organizacional un Habilitador del Valor

Indice de Transformación Cultural Codelco

- Resultados 2020
- Vínculo con C+
- **Reflexión y Priorización de Elementos 2021**

Reto 2021: ¿Cómo aceleramos el cambio cultural en Codelco para ajustarlo a las necesidades de la estrategia de negocios?



Reflexión resultados 2020 y focos 2021:

- Teniendo en cuenta los resultados logrados en el último año en Cultura ¿Existe algún nuevo elemento de ITC que debamos priorizar a nivel transversal?

Entregable:

- Cerrar elementos de ITC Transversales a ser priorizados para el abordaje 2021

Distribución de grupos

Mesa 1

Sergio Herbage

Mario Orellana

Mauricio Barraza

Francisco Balsebre

Oscar Flores

Mesa 2

Gerhard von Borries

Lorena Ferreiro

Alejandro Rivera

Rodrigo Barrera

Lindor Quiroga

Mesa 3

Patricio Vergara

Ricardo Weishaupt

Nicolás Rivera

Renato Fernández

Julio Díaz

Mesa 4

José Sanhueza

Christian Toutin

André Sougarret

Andrés Music

Álvaro García

Carlos Alvarado

Mesa Apoyo

Octavio Araneda

Rodrigo Herrera

Mary Carmen Llano

Jorge Sanhueza

Julián Mansilla

Cesar Márquez

Líder objetivo

Asegura que se respondan preguntas y se concreten acuerdos

Líder dinámica

Asegura cumplimiento de comportamientos clave

Apoyos

Asegura riqueza discusión, cumpl. dinámicas y foco estratégico

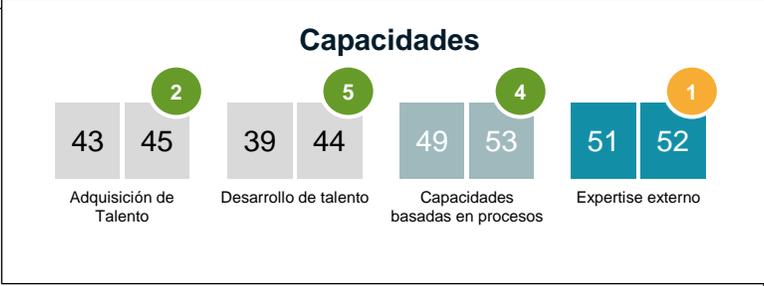
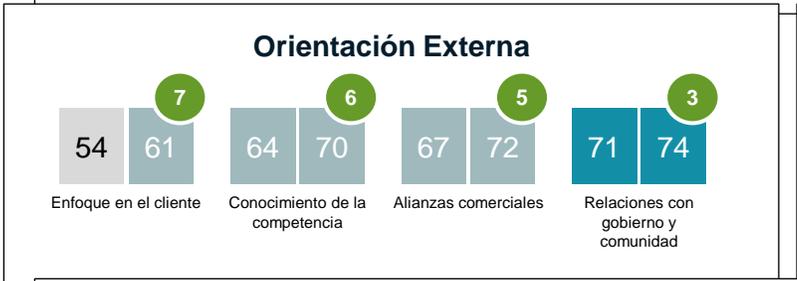
Trabajo en Grupos: Cerrar Priorización de Elementos 2021

Priorizados 2020

Propuesta
Priorizados 2021



Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior
Comparación: ● Significativamente más fuerte¹ ● Comparable ● Significativamente más débil¹



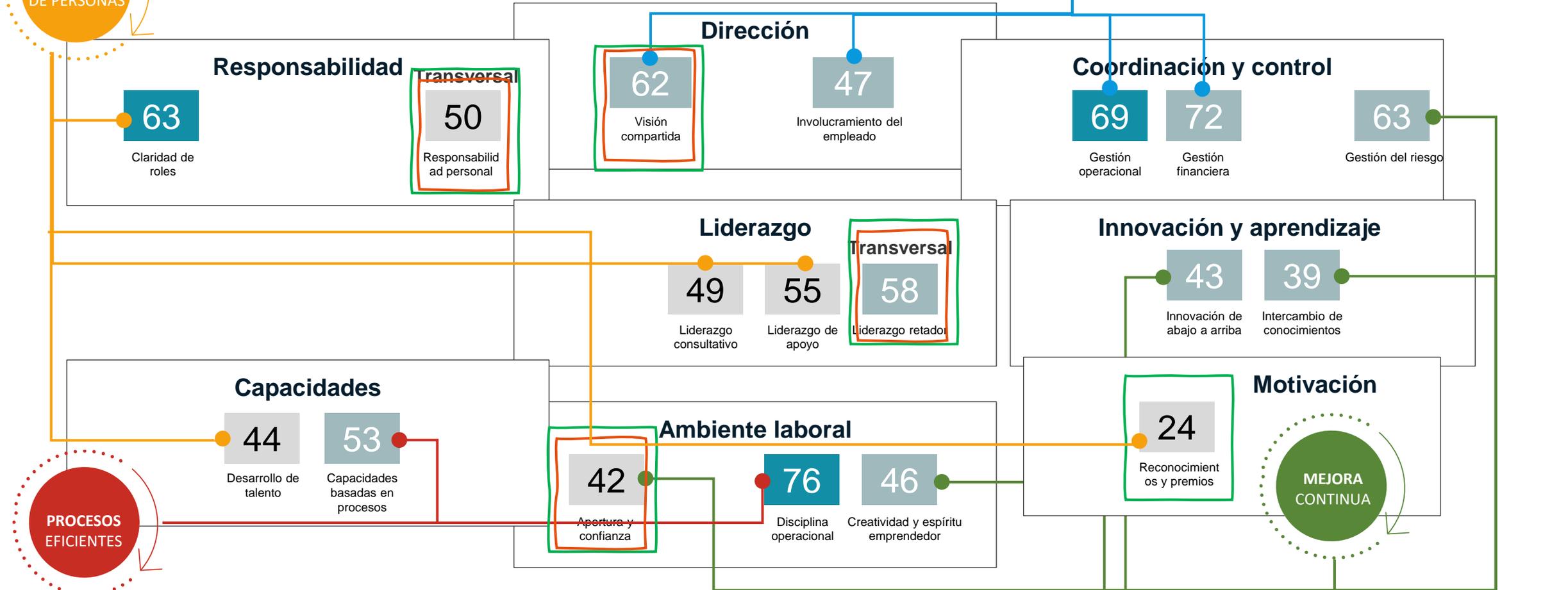
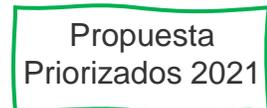
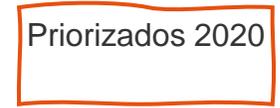
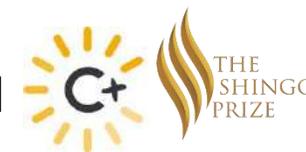
2019 vs 2020
Comparación de encuestas

(1) El nivel de significancia estadística está en $p = .05$. Calculado en base a la distribución de resultados, el tamaño de la población y el tamaño de la diferencia de puntos.

Fuente: Codelco 2020 (n=10284); Benchmark: Global (n=2.831.869, no. encuestas=823). 2019 (n=8194); Benchmark: Global (n=2877871, no. encuestas=878)

Trabajo en Grupos: Cerrar Priorización de Elementos 2021

18 de estos elementos son prácticas clave para habilitar el modelo de Excelencia Operacional



Fuente: ITC 2020 (n=10.284); Benchmark: Global (n=2,831,869, no. encuestas=823)

Benchmark: ■ Decil Superior ■ Cuartil Superior ■ Segundo Cuartil ■ Tercer Cuartil ■ Cuartil Inferior



Reto 2021: ¿Cómo aceleramos el cambio cultural en Codelco para ajustarlo a las necesidades de la estrategia de negocios?

B Plenaria y próximos pasos 20 minutos

- ◇ Reflexionar en plenaria acerca de los logros y barreras en términos de Cultura que enfrentamos en la Corporación
- ◇ Un/a representante del grupo presenta su propuesta a los demás integrantes del taller, buscando integrar las opiniones para buscar el resultado en equipo
- ◇ Vicepresidente de Recursos Humanos resume y define siguientes pasos

Durante el mes de Enero 2021 realizaremos un trabajo por Centro de Trabajo:

1. Revisar en detalle los resultados y definir plan de acción.
2. Identificar áreas de mayor captura de valor ¿dónde aceleramos el cambio cultural? / **CÓMO**



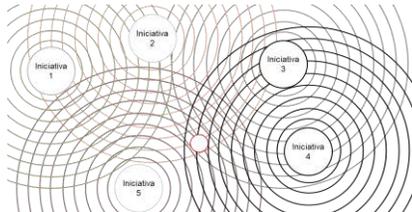
La metodología para las Intervenciones Culturales considera 5 pasos que son diseñados y ejecutados con equipos multidisciplinarios



Priorización de áreas e iniciativas que aportan el 80% del valor de la estrategia de negocios, diagnosticando según nivel de disrupción, salud y desempeño histórico

Área	DET	DAB	DDB	DET	DAB	DDB
Tratamiento de Problemas (Ar y RD)	Optimización de Modelos	Tratamiento de Problemas	Tratamiento de Problemas	Optimización de Modelos	Tratamiento de Problemas	Optimización de Modelos
...

Mapeo de la población específica a ser impactada para habilitar la captura de valor, estas áreas serán los focos de atención para intervenciones culturales



Identificación de mentalidades y conductas específicas en divisiones y funciones corporativas, con foco en elementos priorizados de ITC y prácticas de gestión C+ con insuficiente nivel de madurez



Utilizando el modelo de influencia, **se definen acciones concretas para modificar la cultura + liderazgo** y estas se integran en las iniciativas de valor generando mayor integración en el proceso de cambio.



Evaluación intermedia de la salud organizacional, **observando evolución en los elementos priorizados para retroalimentar y ajustar las intervenciones culturales**

Elemento 1	xx %	●
Elemento 2	xx %	●
Elemento 3	xx %	●
Elemento 4	xx %	●
Elemento 5	xx %	●

Anexo

Liderazgo y Dirección - Dos de las 9 dimensiones del ITC (1/5)

Liderazgo

Liderazgo autoritario: enfatizan la jerarquía y la presión gerencial para obtener resultados

Liderazgo consultativo: involucran y empoderan a los empleados a través de la comunicación, consulta y delegación

Liderazgo de apoyo: generan un entorno positivo que se caracteriza por la armonía en el equipo, el apoyo, y la preocupación por el bienestar de los empleados

Liderazgo retador: alientan a los empleados a enfrentarse a desafíos difíciles y a hacer más de lo que pensaron que era posible

Dirección

Visión compartida: Marcar la dirección con la creación y comunicando una imagen convincente y vívida del futuro

Claridad estratégica: Indicar una dirección y una estrategia claras para ganar, y traducir esto en metas y objetivos

Involucramiento del empleado: Involucrar en el diálogo sobre la dirección de la organización y analizar qué papel jugarán en su implementación



Liderazgo

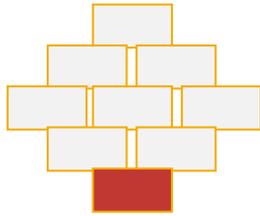


Dirección



Ambiente Laboral y Responsabilidad - Dos de las 9 dimensiones del ITC (2/5)

Ambiente laboral



Apertura y confianza: Se fomentan la honestidad, la transparencia y el diálogo sincero y abierto

Transparencia de rendimiento: énfasis en los resultados y logros, con una sana competencia interna para impulsar el desempeño

Disciplina operacional: Se promueven estándares claros de comportamiento y desempeño, con un monitoreo de adhesión

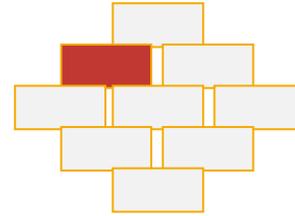
Creatividad y espíritu emprendedor: Se da apoyo a la innovación, la creatividad y la toma de iniciativas



Ambiente laboral



Responsabilidad



Claridad de roles: creación de una estructura clara, roles y responsabilidades

Contratos de desempeño: creación de objetivos claros y metas formales y explícitas de desempeño

Gestión de consecuencias: conexión de recompensas y consecuencias con el desempeño individual

Responsabilidad personal: creación de un sentido de incumbencia individual y responsabilidad personal



Responsabilidad



Coordinación y Control + Capacidades - Dos de las 9 dimensiones del ITC (3/5)

Coordinación y Control

Evaluación de desempeño personal: evaluaciones formales de desempeño, seguimiento para coordinar y controlar los flujos de talento

Gestión operacional: indicadores clave de desempeño operacionales, métricas para monitorear y gestionar el desempeño en la empresa

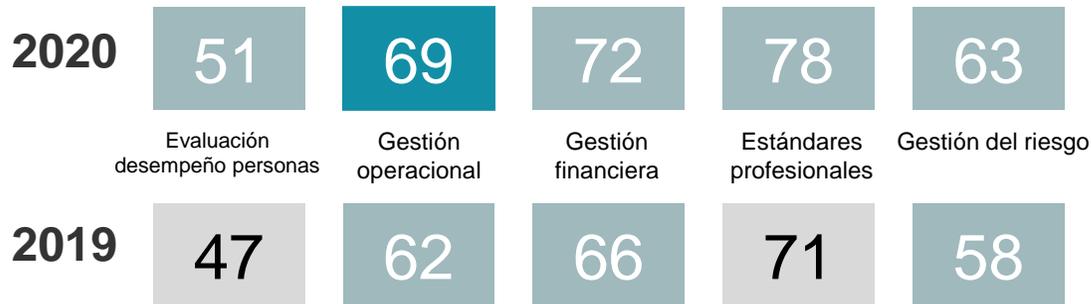
Gestión financiera: indicadores clave de desempeño financieros y en la asignación y control de los recursos financieros

Estándares profesionales: normas, políticas y estándares claros para establecer expectativas de comportamiento y hacer que se cumplan

Gestión del riesgo: Identificar y mitigar los riesgos anticipados y responder rápidamente ante problemas inesperados a medida que surgen



Coordinación y control



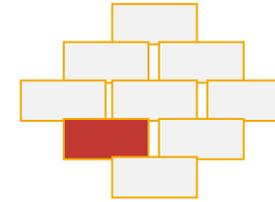
Capacidades

Adquisición de talento: Contratar el talento adecuado

Desarrollo de talento: Desarrollar los conocimientos y las aptitudes

Capacidades basadas en procesos: Integrar las capacidades y 'know-how' a través de métodos y procedimientos

Expertise externo: Recurrir a recursos externos para llenar brechas de capacidad



Capacidades



Motivación + Innovación y Aprendizaje – Dos de las 9 dimensiones del ITC (4/5)

Motivación

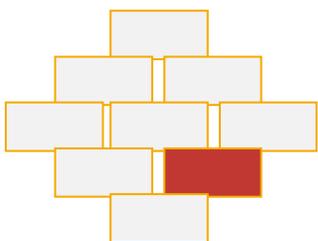
Valores significativos: valores convincentes y significativos

Líderes inspiracionales: Inspirar a los empleados a través del aliento, la orientación y el reconocimiento

Oportunidades de carrera: Ofrecer oportunidades de carrera y desarrollo

Incentivos financieros: Ofrecer recompensas financieras relacionadas con el desempeño

Reconocimientos y premios: Ofrecer recompensas no financieras y reconocimientos



Motivación



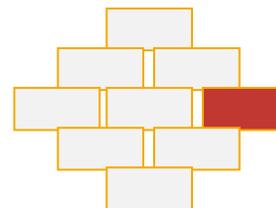
Innovación y Aprendizaje

Innovación de arriba hacia abajo: iniciativas de alta prioridad patrocinadas por los líderes de mayor antigüedad

Innovación de abajo hacia arriba: Fomentar y recompensar la participación de los empleados en nuevas ideas e iniciativas de mejora

Intercambio de conocimientos: Facilitar la colaboración y el intercambio de conocimientos a través de toda la organización

Captura de ideas externas: Importar ideas y mejores prácticas desde fuera de la organización

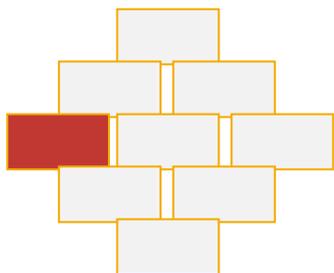


Innovación y aprendizaje



Orientación Externa - Una de las 9 dimensiones del ITC (5/5)

Orientación Externa



Enfoque en el cliente: Comprender a los clientes y responder a sus necesidades

Conocimiento de la competencia: Adquirir y usar información sobre la competencia para tomar decisiones comerciales informadas

Alianzas comerciales: Construir y mantener una red de socios comerciales externos

Relaciones con gobierno y comunidad: Desarrollar relaciones sólidas con el público, las comunidades locales, el gobierno y las agencias reguladoras



Orientación Externa

2020

61

70

72

74

Enfoque en el cliente

Conocimiento de la competencia

Alianzas comerciales

Relaciones con gobierno y comunidad

2019

54

64

67

71

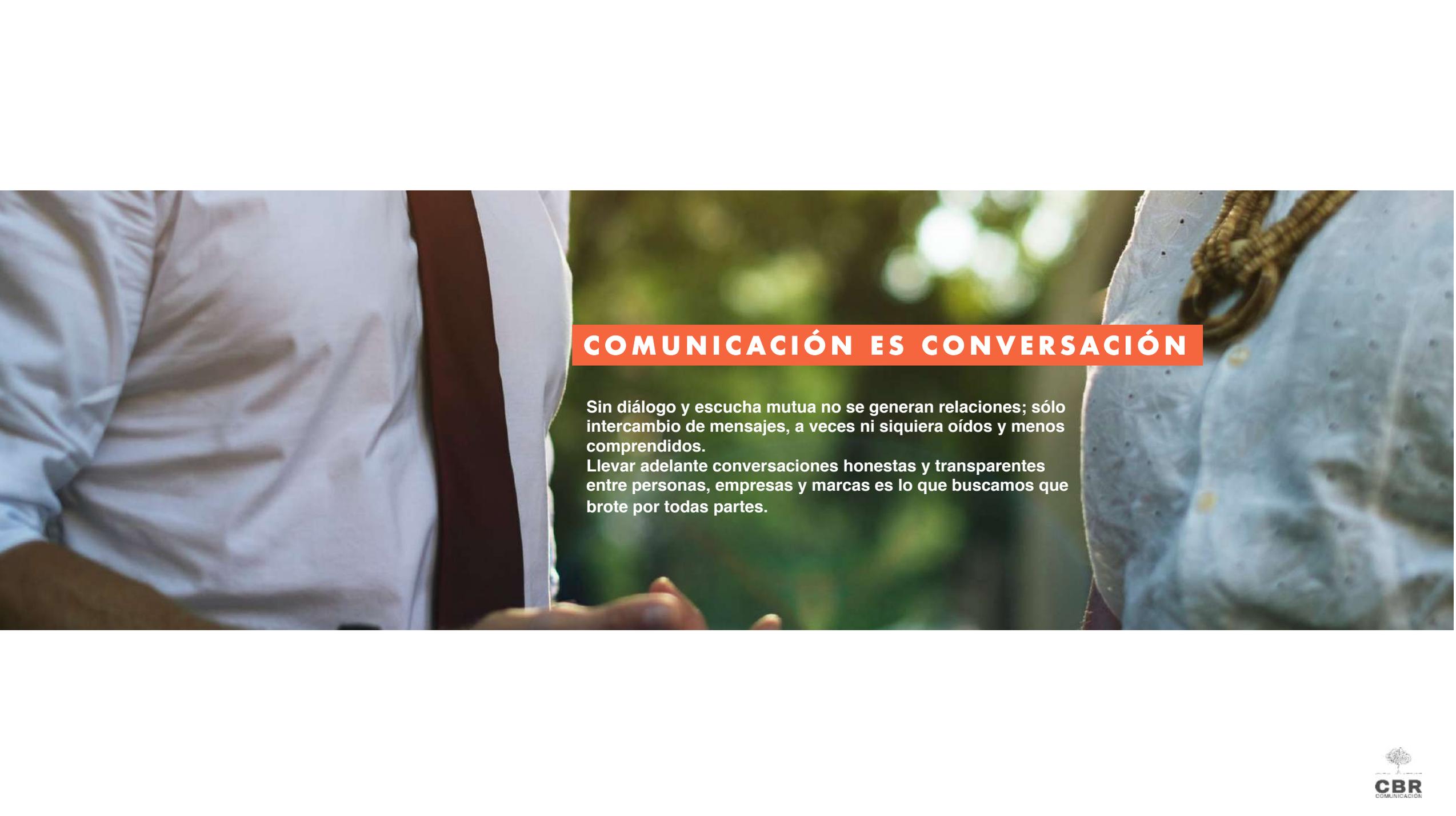


ITC | **ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO**



COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA EN TODAS SUS RAMAS

MARKETING - CULTURA - BRANDING - EDITORIAL - AUDIOVISUAL - DIGITAL

A photograph showing the lower bodies and hands of two people standing outdoors. The person on the left is wearing a white shirt and a dark tie. The person on the right is wearing a light blue button-down shirt with a beaded necklace. They appear to be in conversation, with their hands near each other. The background is a soft-focus green, suggesting a natural setting.

COMUNICACIÓN ES CONVERSACIÓN

Sin diálogo y escucha mutua no se generan relaciones; sólo intercambio de mensajes, a veces ni siquiera oídos y menos comprendidos.

Llevar adelante conversaciones honestas y transparentes entre personas, empresas y marcas es lo que buscamos que brote por todas partes.

EL TEMA DE HOY



Encuesta Codelco Covid-19
RESULTADOS PRELIMINARES

31 de mayo de 2020

DISEÑO DE ENCUESTA



Encuesta Codelco

**Obligatorio*

Género *

Hombre

Mujer

Rango de edad *

Menor a 24

Entre 25/35

Entre 36/45

Entre 46/55

Más de 55

Rol *

Trabajador/a

Profesional

Ejecutivo/a

Centro de trabajo en el que se desempeña *

Elige ▼

Trabajo en *

Codelco

Empresa contratista

¿Vivo en la misma región en que trabajo? *

Sí

No

Siguiente

DISEÑO DE ENCUESTA

Encuesta Codelco

*Obligatorio

¿Ha escuchado sobre las medidas que ha tomado Codelco para prevenir el Covid-19 (coronavirus)? Marque una casilla. *

- Sí
 No

Nombre tres acciones que usted realiza para prevenir el Covid-19 (coronavirus) en su trabajo. *

Tu respuesta

Acción 2 *

Tu respuesta

Acción 3 *

Tu respuesta

¿Cuál es el principal canal por el que se informa de las medidas de prevención del Covid-19 (coronavirus) en su trabajo? Marque con una X una o más alternativas *

- Jefatura
 Email
 Whastapp
 Afiches
 Otro: _____

¿Se siente expuesto a contraer el Covid-19 (coronavirus) en su trabajo? *

- Sí
 No

Las medidas tomadas en su centro de trabajo, ¿cuánto cree usted que lo protegen de contraer el Covid-19 (coronavirus)? De 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es mucho. *

- 1 2 3 4 5

DISEÑO DE ENCUESTA



¿Qué medidas incorporaría usted en su trabajo para prevenir contagios por Covid-19 (coronavirus)? *

Tu respuesta

Medida 2

Tu respuesta

Medida 3

Tu respuesta

¿Qué medidas y/o aportes conoce usted que Codelco realizó o esté realizando para contribuir a la prevención del Covid-19 (coronavirus) en la comunidad? *

Tu respuesta

Medida 2

Tu respuesta

Medida 3

Tu respuesta

[Atrás](#) [Enviar](#)

**RESULTADOS FINALES
AL 31.05.20 19:00 HRS
TOTAL PARTICIPANTES + "PERFILAMIENTO"**

RESULTADOS

7.642 respuestas



Se aceptan respuestas



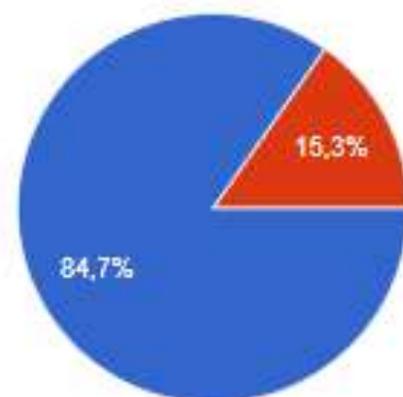
Resumen

Pregunta

Individual

Género

7.642 respuestas

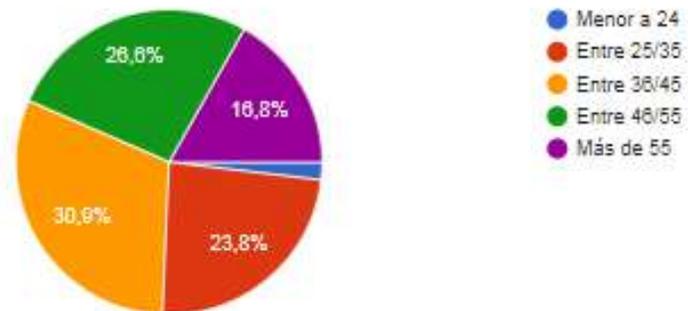


- Hombre
- Mujer

RESULTADOS

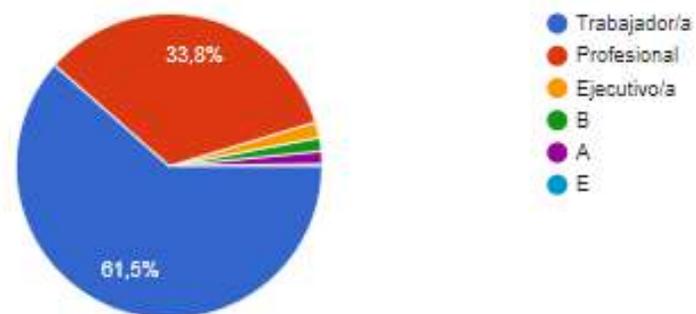
Rango de edad

7.642 respuestas



Rol

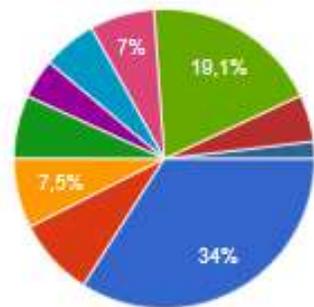
7.635 respuestas



RESULTADOS

Centro de trabajo en el que se desempeña

7.642 respuestas

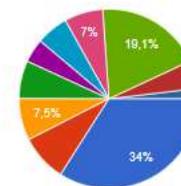


- Chuquicamata
- Radomiro Tomic
- Ministro Hales
- Gabriela Mistral
- Salvador
- Andina
- Ventanas
- El Teniente

▲ 1/2 ▼

Centro de trabajo en el que se desempeña

7.642 respuestas

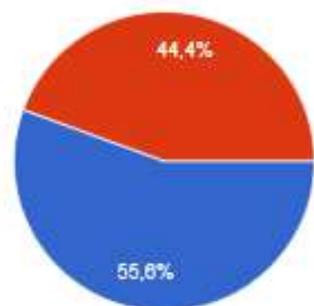


- Vicepresidencia de Proyectos
- Casa Matriz

▲ 2/2 ▼

Trabajo en

7.642 respuestas

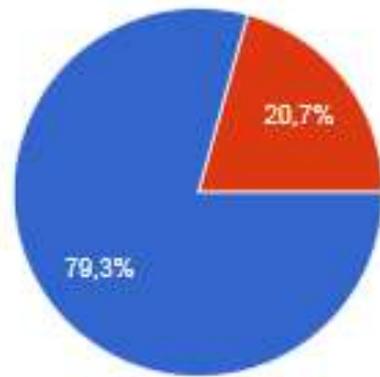


- Codelco
- Empresa contratista

RESULTADOS

¿Vivo en la misma región en que trabajo?

7.642 respuestas



● Sí
● No

**RESULTADOS FINALES
AL 31.05.20 19:00 HRS
RESULTADOS PREGUNTAS ESPECÍFICAS**

RESULTADOS

¿Ha escuchado sobre las medidas que ha tomado Codelco para prevenir el Covid-19 (coronavirus)? Marque una casilla.

7.642 respuestas



RESULTADOS

Nombre tres acciones que usted realiza para prevenir el Covid-19 (coronavirus) en su trabajo.

7.642 respuestas

Uso de mascarilla

Lavado de manos

Uso de mascarilla

Distanciamiento social

Uso mascarilla

Teletrabajo

Distancia social

Lavado frecuente de manos

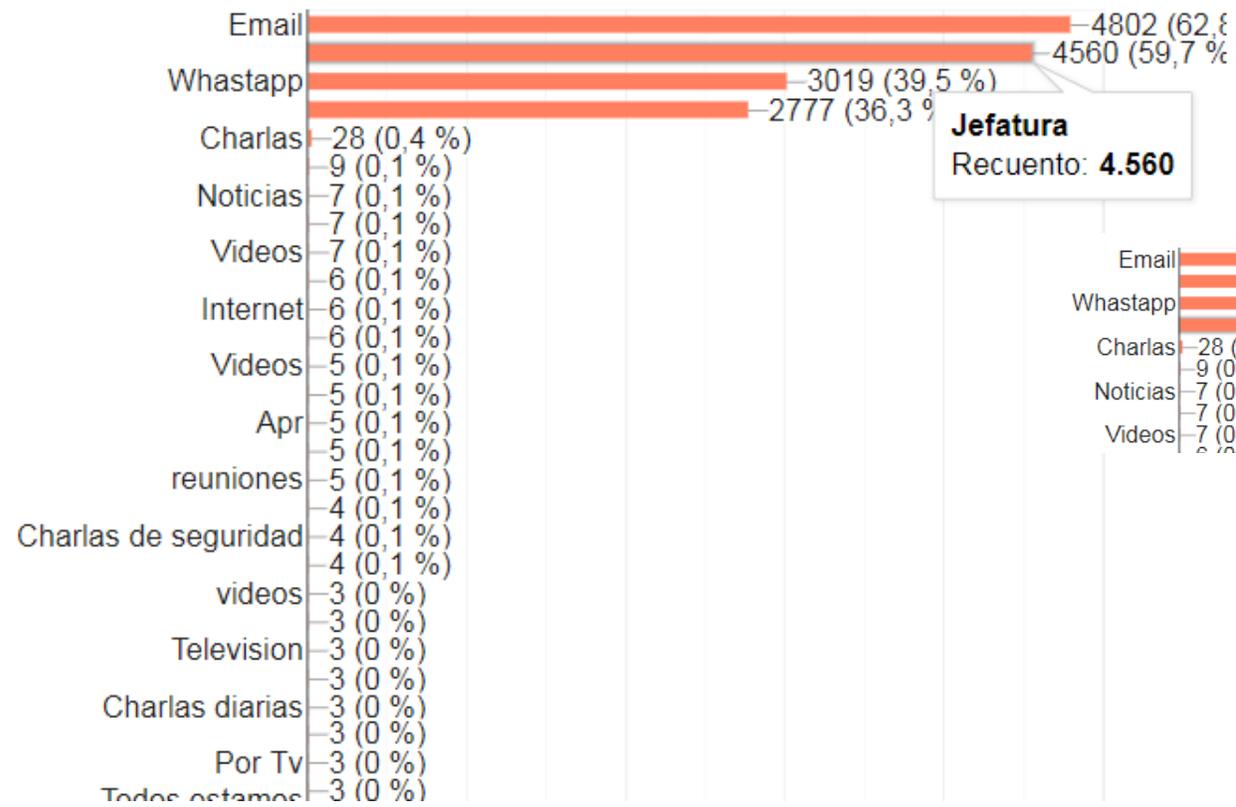
Lavado de manos

Detalle en Excel.

RESULTADOS

¿Cuál es el principal canal por el que se informa de las medidas de prevención del Covid-19 (coronavirus) en su trabajo? Marque con una X una o más alternativas

7.643 respuestas



Jefatura
Recuento: 4.560



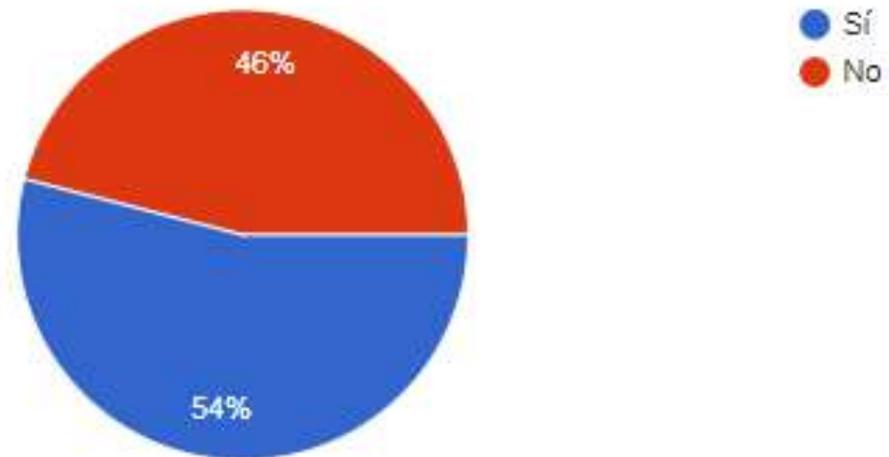
Afiches
Recuento: 2.777

Detalle en Excel.

RESULTADOS

¿Se siente expuesto a contraer el Covid-19 (coronavirus) en su trabajo?

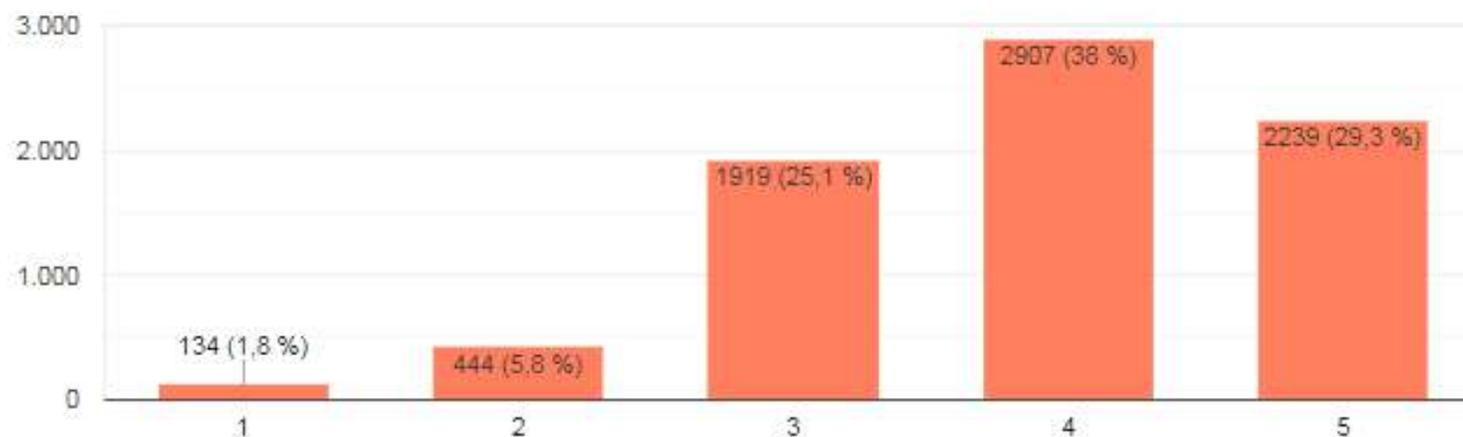
7.643 respuestas



RESULTADOS

Las medidas tomadas en su centro de trabajo, ¿cuánto cree usted que lo protegen de contraer el Covid-19 (coronavirus)? De 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es mucho.

7.643 respuestas



¿Qué medidas incorporaría usted en su trabajo para prevenir contagios por Covid-19 (coronavirus)?

7.643 respuestas

Teletrabajo

teletrabajo

Uso de mascarilla

Distancia social

Distancia social

Ninguna

Distanciamiento social

Lavado de manos

Cuarentena

Detalle en Excel.

RESULTADOS

¿Qué medidas y/o aportes conoce usted que Codelco realizó o esté realizando para contribuir a la prevención del Covid-19 (coronavirus) en la comunidad?

7.643 respuestas

Ninguna

Toma de temperatura

Teletrabajo

Toma de temperatura

Sanitización de calles

Sanitizacion

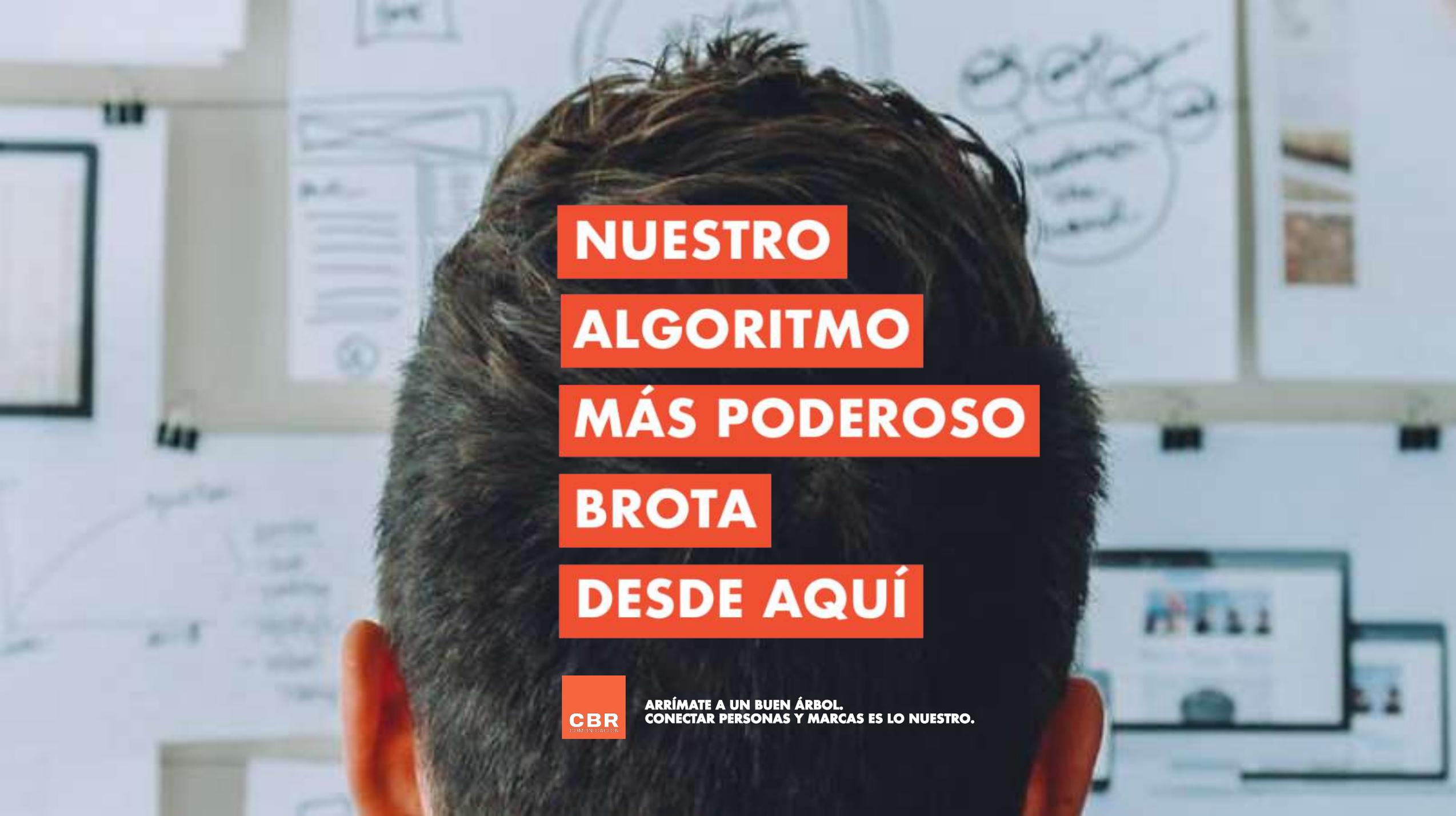
Ninguna

Control de temperatura

Sanitizacion de calles

[Detalle en Excel.](#)

SE ADJUNTA EXCEL CON RESULTADOS DETALLADOS

A person's head is shown from the back, looking towards a whiteboard. The whiteboard is covered with various diagrams, including flowcharts and organizational charts. The person's hair is dark and slightly messy. The overall scene suggests a professional or creative workspace.

NUESTRO

ALGORITMO

MÁS PODEROSO

BROTA

DESDE AQUÍ

CBR
COMUNICACIÓN

**ARRÍMATE A UN BUEN ÁRBOL.
CONECTAR PERSONAS Y MARCAS ES LO NUESTRO.**



Nos transformamos para generar procesos de menor impacto
¡Un futuro posible en tus manos!



MENOR HUELLA DE CARBONO



MENOR HUELLA HIDRICA



ECONOMÍA CIRCULAR



NUEVO ESTÁNDAR DE DEPOSITO DE RELAVES



DESARROLLO DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL



Reporte de trivia:

5 COMPROMISOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE





Contexto

Entre diciembre de 2020 y principios de abril de 2021 se lanzó la campaña interna corporativa sobre los 5 compromisos de desarrollo sustentable a través de distintos medios: revista Somos Codelco, mails, mensajes de whatsapp, conversatorio vía teams, intranet, etc.

Luego, durante el período entre el 7 y 30 de abril de 2021 se difundió la **trivia sobre los 5 compromisos de desarrollo sustentable**, con la finalidad de tener una evaluación cualitativa .

TRIVIA

PIEZAS DE DIFUSIÓN



4 WHATSAPP

01:36

Somos Codelco_Casa Matriz
Ana , Anto, Cata , Ceci, Claudia, Clau...

¿Cuánto sabes sobre nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030?



Pon a prueba tus conocimientos sobre nuestros **compromisos de desarrollo sustentable** en la siguiente trivía ➡ <https://www.codelco.com/triviadesarrollosustentable/>

Claudia Araneda

01:31

Somos Codelco_Casa Matriz
Ana , Anto, Cata , Ceci, Claudia, Clau...

¿Ya participaste de nuestra trivía de sustentabilidad?



Quedan poco días para participar de nuestra trivía. Descubre cuánto sabes sobre los cinco compromisos de desarrollo sustentable aquí ➡ <https://www.codelco.com/triviadesarrollosustentable/>

vie, 30 abr.



01:35

Somos Codelco_Casa Matriz
Ana , Anto, Cata , Ceci, Claudia, Clau...

¿Cuánto sabes sobre nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030?



¿Ya participaste de nuestra trivía? Descubre cuánto sabes sobre los cinco compromisos de desarrollo sustentable aquí ➡ <https://www.codelco.com/triviadesarrollosustentable/>

mié, 14 abr.

01:32

Somos Codelco_Casa Matriz
Ana , Anto, Cata , Ceci, Claudia, Clau...

¡Juégalala con nuestra trivía de sustentabilidad!



Te desafiamos a ver cuánto sabes sobre los compromisos de desarrollo sustentable en nuestra trivía ➡ <https://www.codelco.com/triviadesarrollosustentable/>

Claudia Araneda
~~Este mensaje fue eliminado.~~

Claudia Araneda

4 MAILS

¿Ya participaste de nuestra trivía de sustentabilidad?*

Únete al desafío y descubre cuánto sabes sobre nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030.

JUEGA AHORA

HECHOS NUEVA DEL CARBONO
HECHOS NUEVA HEDRICA
ECONOMIA CIRCULAR
NUEVO ESTANDAR DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL
DESARROLLO DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL

¡Juégatala con nuestra trivía de sustentabilidad!

Nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030 en 10 simples preguntas.

Te desafiamos a ver cuánto sabes.

JUEGA AHORA

HECHOS NUEVA DEL CARBONO
HECHOS NUEVA HEDRICA
ECONOMIA CIRCULAR
NUEVO ESTANDAR DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL
DESARROLLO DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL

Descubre cuánto sabes sobre nuestros compromisos de desarrollo sustentable a 2030

HAZ CLIC AQUÍ

HECHOS NUEVA DEL CARBONO
HECHOS NUEVA HEDRICA
ECONOMIA CIRCULAR
NUEVO ESTANDAR DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL
DESARROLLO DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL

Aprende y descubre cuánto sabes sobre nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030.

AVERIGUALO AQUÍ

HECHOS NUEVA DEL CARBONO
HECHOS NUEVA HEDRICA
ECONOMIA CIRCULAR
NUEVO ESTANDAR DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL
DESARROLLO DEL TONOR TONOR CON UN OJO SOCIAL

BANNER INFORMA2

INFORMA2



¿Cuánto sabes sobre nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030?

DESCUBRE

26/ ABRIL / 2021

Codeco fortalece su sistema de control interno y define casi 800 Estándares Básicos en Controles

El documento recopila las buenas prácticas y controles mínimos que mitigan los riesgos y aseguran el correcto funcionamiento de los procesos operativos, administrativos y financiero-contables de la empresa.

[VER MÁS >](#)



PRODUCCIÓN DEL COBRE

Variación respecto a programa
Semana del 16 al 22 de abril

- ✓ de acuerdo con lo presupuestado
- cercana, pero aún debajo de lo presupuestado
- ✗ por debajo de lo presupuestado

- ✓ SALVADOR
- ✓ GABRIELA MISTRAL
- ✓ MINISTRO HALES
- RADOMIRO TOMIC
- ✗ EL TENIENTE
- ✗ CHUQUICAMATA
- ✗ ANDINA

AVISO SOMOS CODELCO

Edición 45,
26 de abril



¡Juégala con nuestra trivia de sustentabilidad!

Nuestros cinco compromisos de desarrollo sustentable a 2030 en 10 simples preguntas.

Te desafiamos a ver cuánto sabes.

JUEGA AHORA

MENOR HUELLA DE CARBONO **MENOR HUELLA HÍDRICA** **ECONOMÍA CIRCULAR** **NUevo ESTÁNDAR DEL TERRITORIO DE RELAYES** **DESARROLLO DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL**

© 2021 CODELCO. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS | INFORMACIÓN DE USO INTERNO
Prohibida su reproducción total o parcial, su distribución o copia sin la autorización expresa
y consentimiento de la Gerencia de Comunicaciones y Asuntos Públicos de Codelco.

TRIVIA

REPORTE DE PARTICIPACIÓN



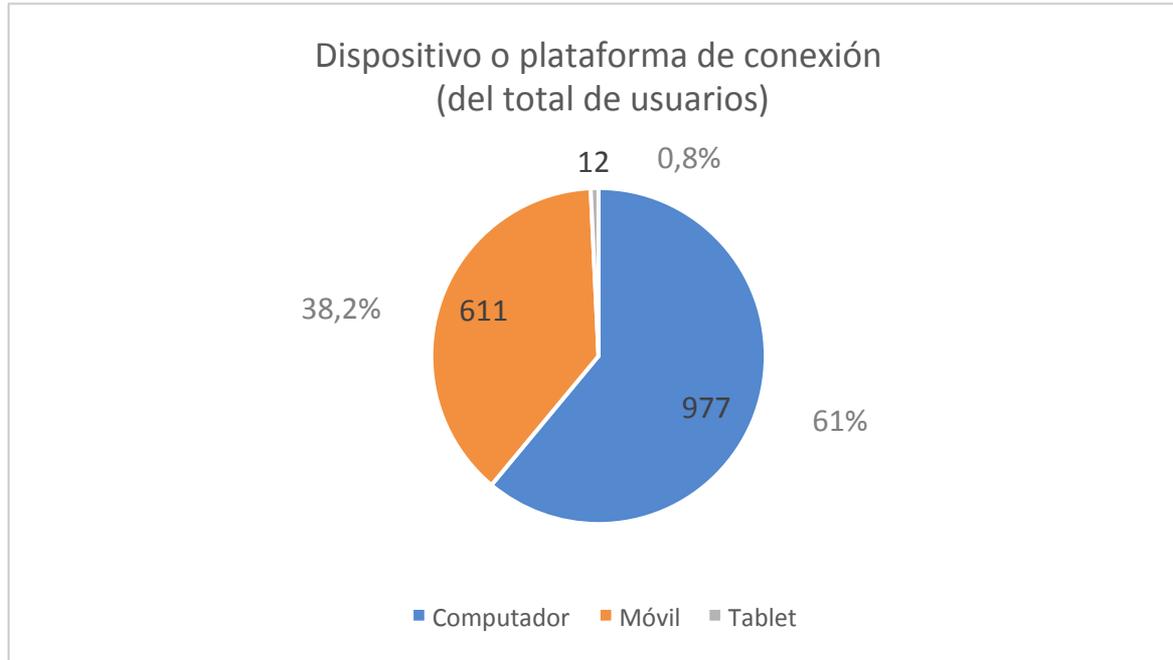
DATOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN

- Durante el período de análisis (del 7 al 30 de abril) participaron **1.600*** usuarios en total.
- De ellos, **924**** usuarios completaron la trivía completa.

*Dato de Google Analytics

** Dato entregado por la empresa Altavoz

DISPOSITIVO DE CONEXIÓN



Datos de Google Analytics

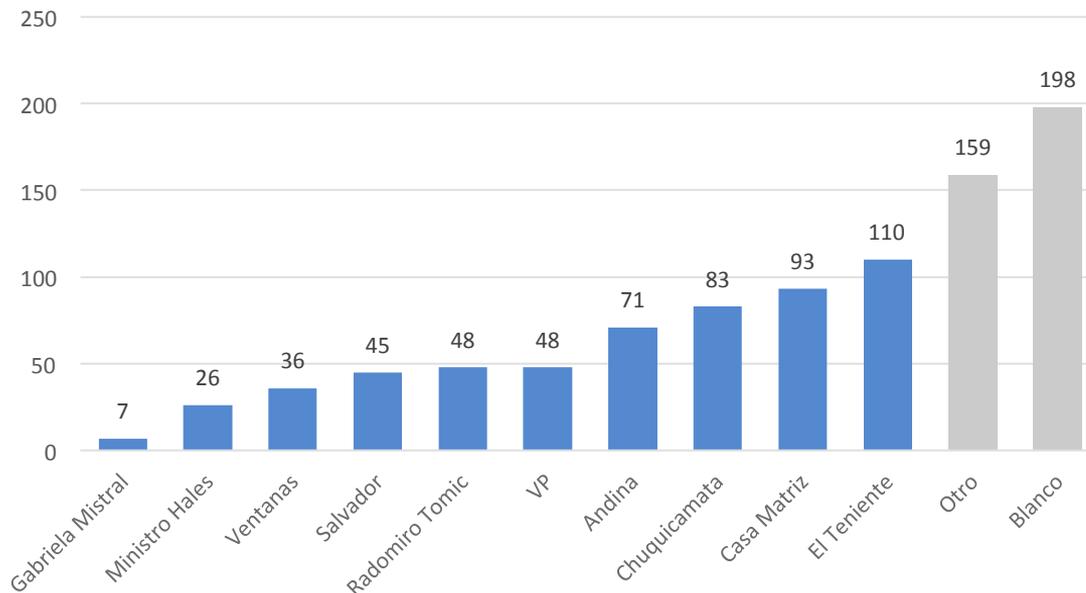
USUARIOS POR CENTRO DE TRABAJO

Participación, según centro de trabajo, de los 924 usuarios que contestaron la trivia completa.

La categoría “Otro” corresponde a los usuarios que escribieron algo no identificable como centro de trabajo.

La categoría “Blanco” corresponde a los usuarios que no escribieron nada en el espacio centro de trabajo.

Usuarios por centro de trabajo

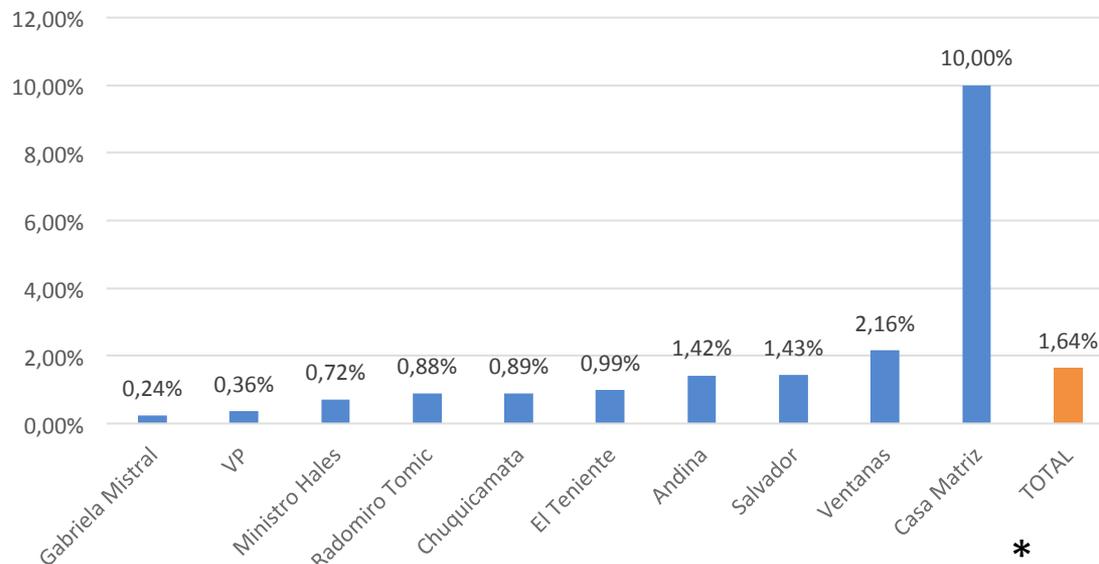


PARTICIPACIÓN POR CENTRO DE TRABAJO

Participación de los usuarios, según dotación total (propios + terceros) de cada centro de trabajo.

*El porcentaje de participación total incluye los usuarios de la categoría “otros” y “blanco”.

Participación por centro de trabajo, según dotación total (propios y terceros)



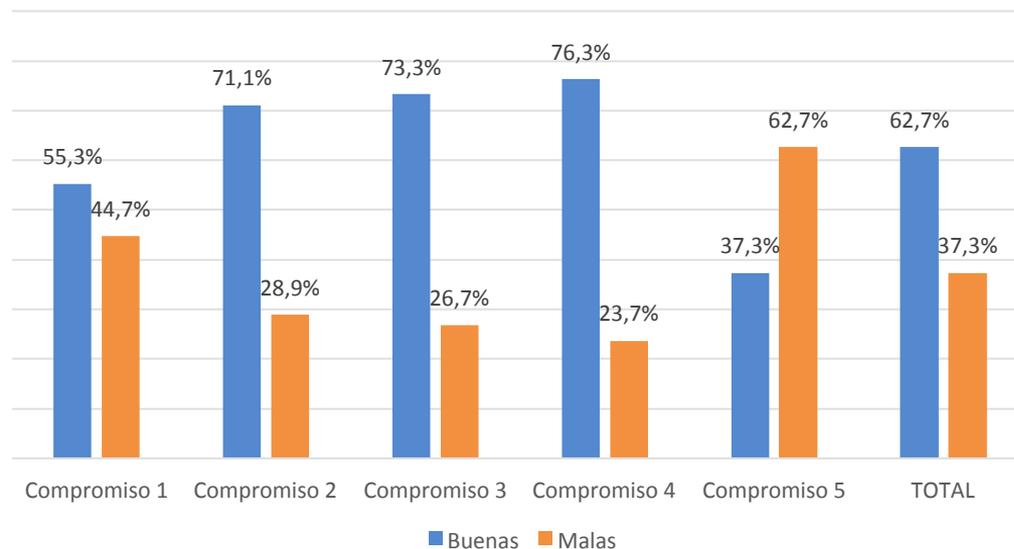
Dotación medida a abril de 2021

RESPUESTAS BUENAS V/S MALAS

Respuestas buenas vs malas, según compromiso, de los 924 usuarios que contestaron la trivia completa.



Respuestas buenas vs malas



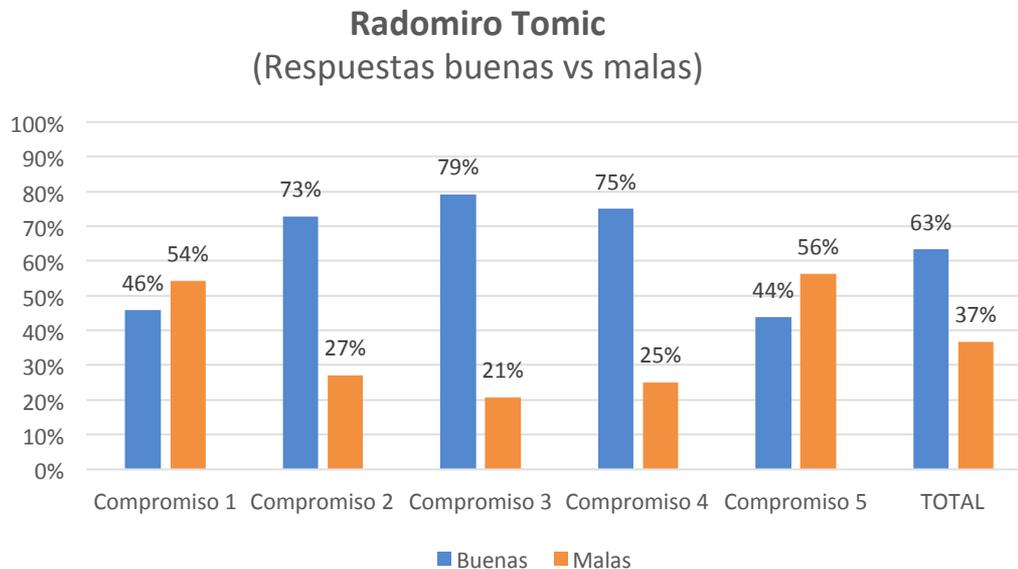
DETALLE

SEGÚN CENTRO DE TRABAJO



RADOMIRO TOMIC

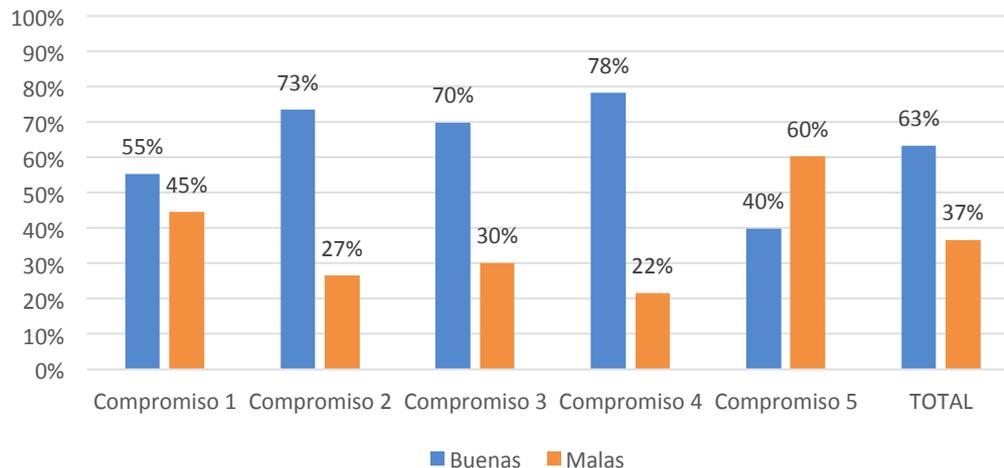
Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 48 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



CHUQUICAMATA

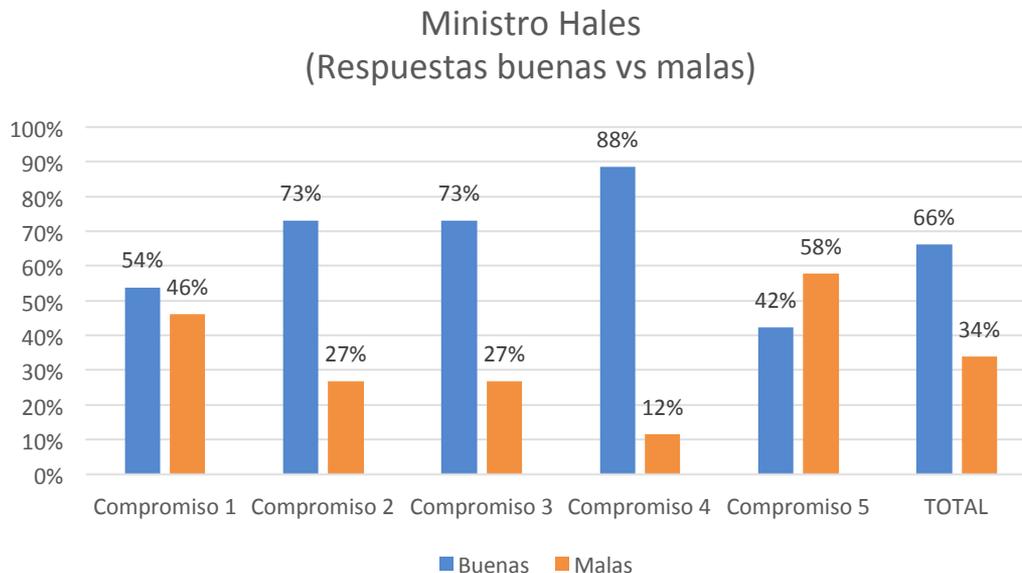
Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 83 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.

Chuquicamata
(Respuestas buenas vs malas)



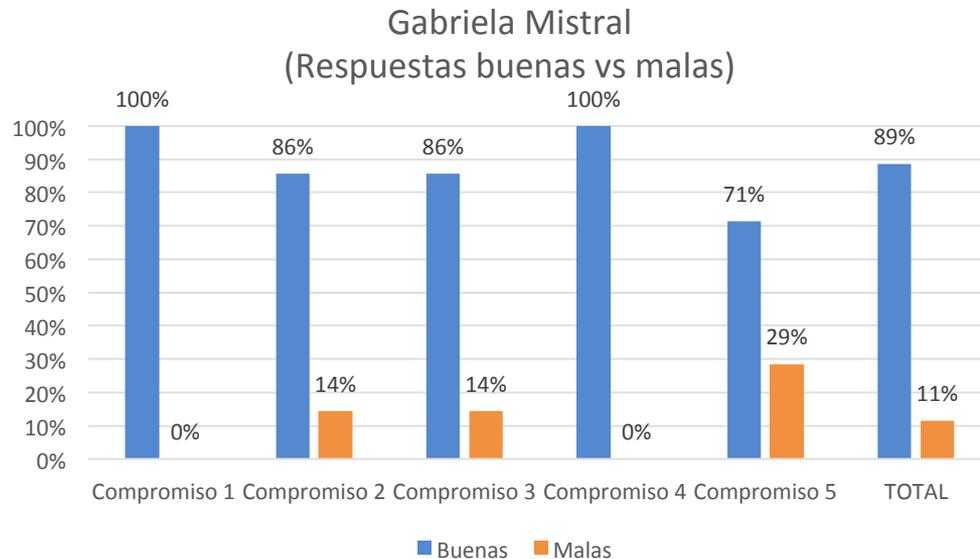
MINISTRO HALES

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 26 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



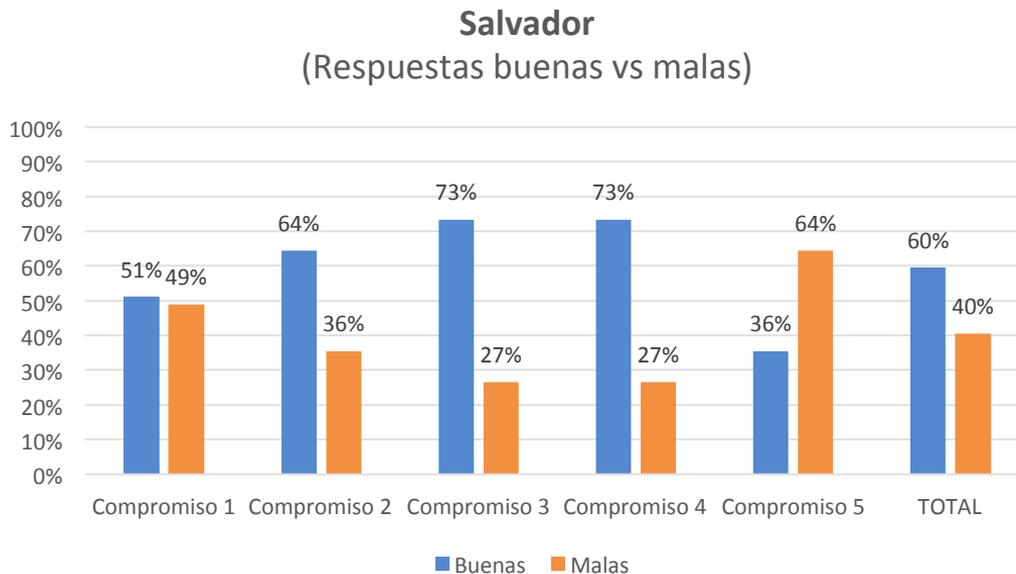
GABRIELA MISTRAL

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 7 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



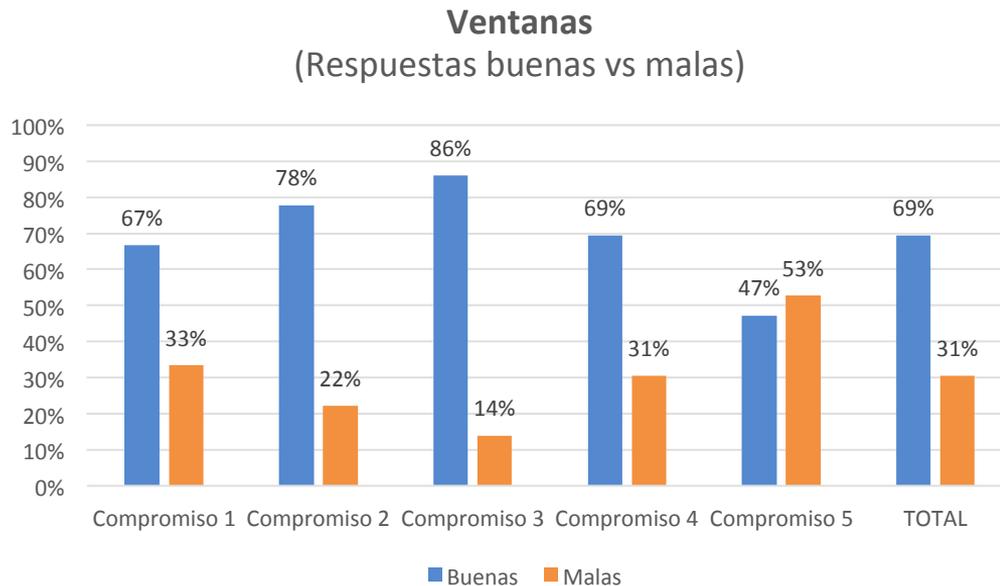
SALVADOR

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 45 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



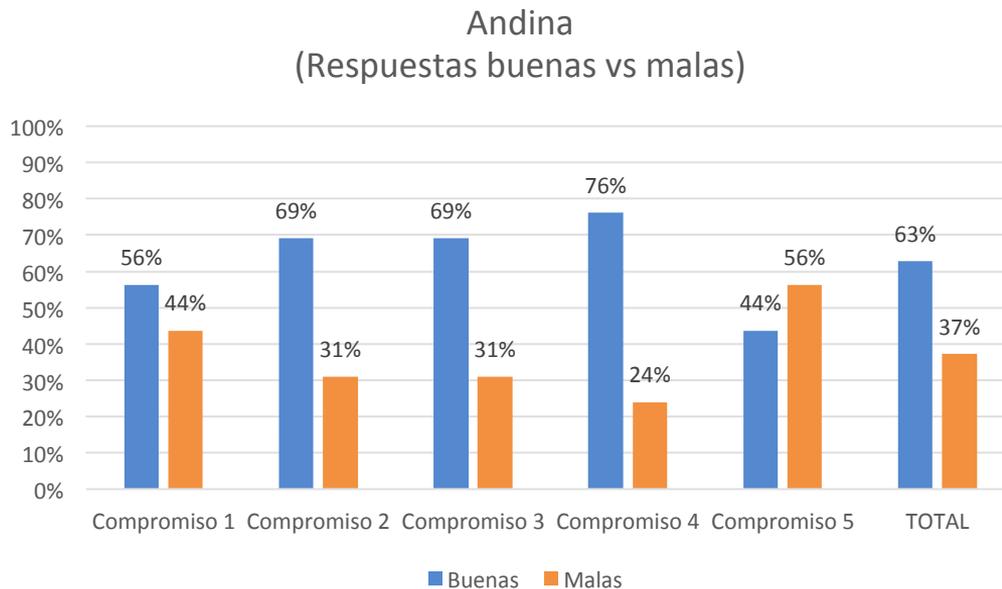
VENTANAS

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 36 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



ANDINA

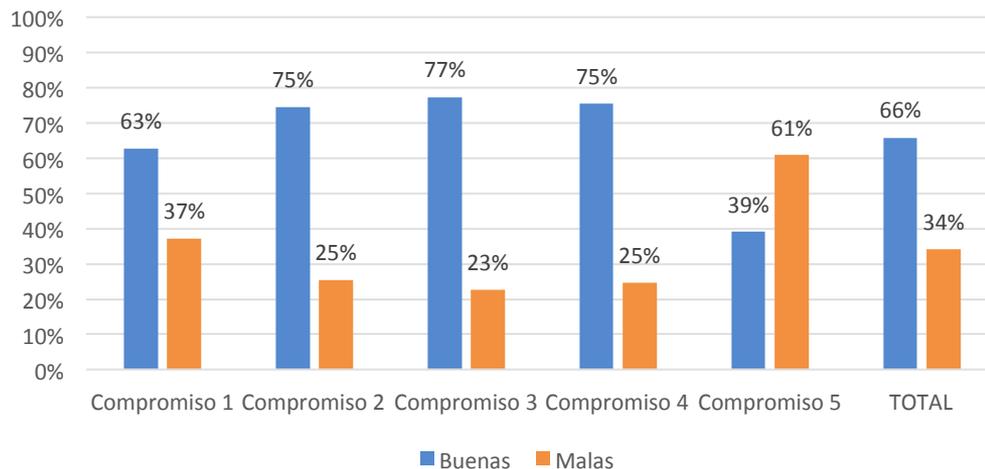
Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 71 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.



EL TENIENTE

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 110 usuarios que declararon ser de la división y contestaron la trivía completa.

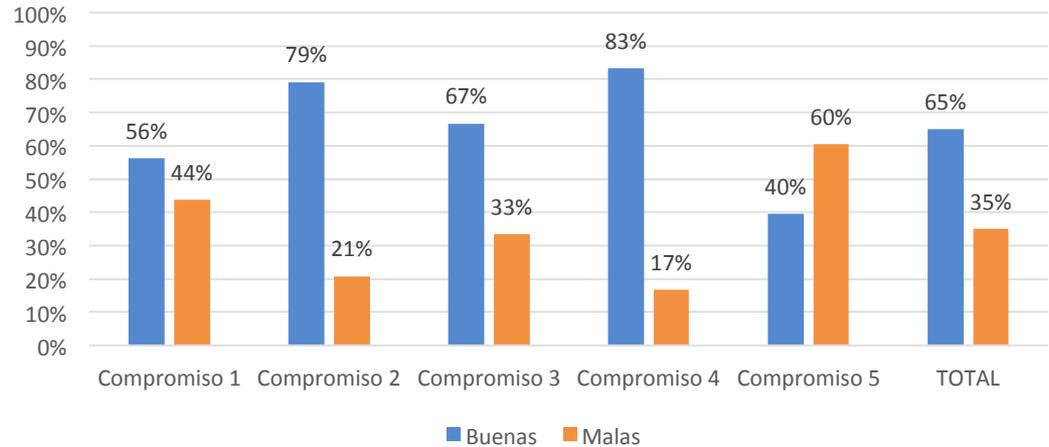
El Teniente
(Respuestas buenas vs malas)



VICEPRESIDENCIA DE PROYECTOS

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 48 usuarios que declararon ser del centro de trabajo y contestaron la trivía completa.

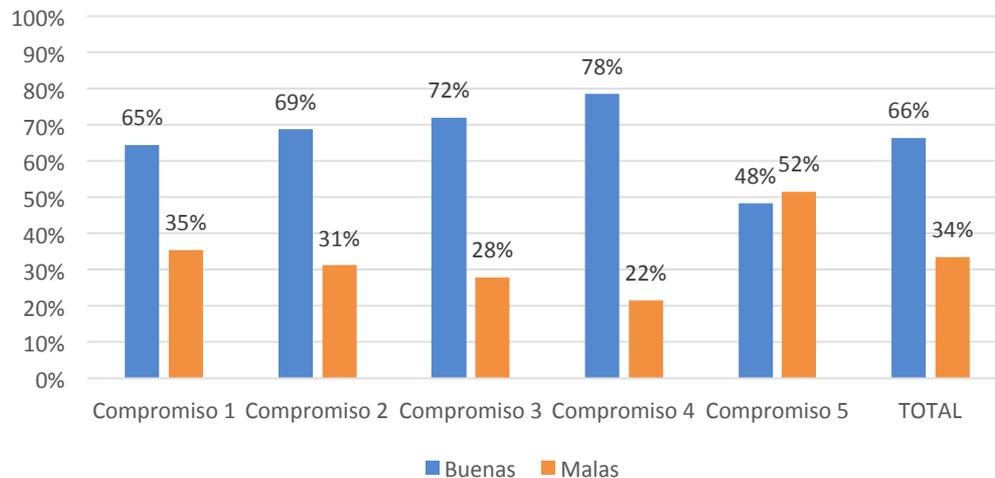
Vicepresidencia de Proyectos
(Respuestas buenas vs malas)



CASA MATRIZ

Respuestas **buenas vs malas**, según compromiso, de los 93 usuarios que declararon ser del centro de trabajo y contestaron la trivía completa.

Casa Matriz
(Respuestas buenas vs malas)



CONCLUSIONES

Implementación de la trivia

- Uno de los aprendizajes de la aplicación es que el campo “centro de trabajo” debe ser obligatorio, para no tener un porcentaje alto de personas que no lo responden correctamente (38,6%).
- Otra oportunidad de mejora de la implementación es que el orden de las preguntas cuando un usuario juega más de una vez debe ser aleatorio, para evitar ser repetitivos.
- Para tener un número más representativo se debe fomentar más la participación, especialmente en las divisiones, y asegurar el compromiso del área dueña del contenido.

CONCLUSIONES

De los resultados de la trivía

- Los 1.600 usuarios (no únicos) corresponden a un 3% de la dotación total (propio + FT).
- Un 58% de las sesiones de la trivía no fueron terminadas (los usuarios dejaron el juego inconcluso).
- Los centros de trabajo con mejor participación (n° usuarios) son El Teniente (110), Casa Matriz (93) y Chuquicamata (83).
- Los centros de trabajo con más baja participación son Gabriela Mistral (7), Ministro Hales (26) y Ventanas (36).
- El compromiso 5 de desarrollo del territorio con valor social es el que muestra un menor conocimiento por parte de los usuarios (37,3% de resp. buenas). Recordar que esta meta se ajustó después, lo que podría ayudar a explicar esta baja. Le sigue el compromiso 1 de menor huella de carbono (55,3% de resp. buenas).
- El compromiso 4 de nuevos estándares de depósitos de relaves es el que muestra mayor conocimiento por parte de los usuarios (76,3% de resp. buenas).
- Ninguna de las metas tiene una recordación sobre el 80%, que es una cifra que en otras mediciones hemos considerado como “altamente exitosa”. De cualquier modo, los compromisos con sobre un 70% de resp. buenas (compromisos 2, 3 y 4) son un resultado “muy satisfactorio”, considerando el contexto de difusión de la campaña de comunicaciones que fue durante la época de fiestas de fin de año y vacaciones.



GRACIAS POR TU ATENCIÓN

Si encuentra este documento por favor entregarlo al asistente del área

PLAN DE CONTINGENCIA

C O V I D

LÍDERES CODELCO 2020

C CONECTAR **O** ORIENTAR **V** VISIBILIZAR **I** IMPULSAR **D** DISTINGUIR

Encuesta percepción programa “Líderes en Tiempos de Crisis”

Resultados finales

Agosto 2020

OBJETIVO

Identificar la percepción de utilidad del Programa Líderes en Tiempos de Crisis, así como la evaluación de los soportes comunicacionales que se desarrollan semanalmente.



Ayúdanos a saber tu percepción del "Programa Líderes en Tiempos de Crisis"

Sólo te tomará 2 minutos contestar la siguiente encuesta *online*.

- Las respuestas son completamente anónimas
- Disponible hasta el 31 de julio

PINCHA AQUI 

  **SELLO DE LIDERAZGO**

DISEÑO DE ENCUESTA



Encuesta de programa "Líderes en tiempo de crisis"

Considera la nota 1 como la calificación más baja y la nota 5 como la más alta.
Tus respuestas son totalmente anónimas.

* Obligatorio

1. Centro de trabajo al que perteneces *

Selecciona la respuesta



2. ¿El programa te ha servido para tu gestión diaria como líder? *

1 2 3 4 5

DISEÑO DE ENCUESTA

3. ¿Cómo evalúas las piezas de comunicaciones (fichas y videos)? *

1 2 3 4 5

4. ¿Cómo evalúas el tiempo que debes invertir? *

1 2 3 4 5

5. Luego de aplicar lo aprendido, ¿observas impactos positivos en tu equipo de trabajo? *

1 2 3 4 5

6. ¿Quieres dejarnos un comentario? (opcional)

Escriba su respuesta

Enviar

ANTECEDENTES

- Nueve centros de trabajo han implementado el programa.
- Poco más de 950 líderes han participado de la iniciativa, lo que a su vez tiene un impacto sobre 8600 personas. Es decir, en promedio **un líder impacta a nueve personas** directamente.
- Chuquicamata es el único centro de trabajo que no ha implementado el programa.
- Se ha desplegado el material durante 15 semanas consecutivas, el cual se ha reenfocado tomando en cuenta el *feedback* recibido por las áreas divisionales de recursos humanos y de comunicaciones.
- Ministro Hales sólo implementó tres sesiones y luego lo detuvo por lo que no participa de esta consulta.

CENTRO DE TRABAJO	LANZAMIENTO
Chuquicamata	Pendiente
Radomiro Tomic	9 mayo
Gabriela Mistral	27 mayo
Ministro Hales	28 abril
Salvador	28 abril
El Teniente	7 mayo
Andina	6 mayo
Ventanas	29 abril
VP	29 abril
Casa Matriz	9 junio

DISTRIBUCIÓN POR CENTRO DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO	RESPUESTAS	LÍDERES PARTICIPANTES	% DE RESPUESTAS
RT	42	51	82,3%
GM	14	29	48,2%
SAL	136	211	64,4%
AND	20	210	9,5%
VEN	30	60	50%
TTE	22	275	8%
VP	48	63	76,1%
CM	21	42	50%
TOTAL	333	941	35,3%

PROMEDIO POR CENTRO DE TRABAJO

- P1. ¿El programa te ha servido para tu gestión diaria como líder?
P2. ¿Cómo evalúas las piezas de comunicaciones (fichas y videos)?
P3. ¿Cómo evalúas el tiempo que debes invertir?
P4. Luego de aplicar lo aprendido, ¿observas impactos positivos en tu equipo de trabajo?

CENTRO DE TRABAJO	P1	P2	P3	P4	PROMEDIO
RT	4,2	4,5	3,9	4	4,1
GM	4,1	4,4	3,4	4,1	4
SAL	4,3	4,3	4,1	4,2	4,2
AND	3,8	3,7	3,7	3,8	3,7
VEN	4,3	4,5	4,1	4,2	4,3
TTE	4	4	3,8	3,9	3,9
VP	3,9	4,1	3,7	3,9	3,9
CM	4,1	4,4	4	4	4,2
PROMEDIO	4,2	4,3	3,9	4,1	4,1

¿El programa te ha servido para tu gestión diaria como líder?

CENTRO DE TRABAJO	1-2		3		4-5	
RT	1	2,4%	10	23,8%	31	73,8%
GM	1	7,1%	1	7,1%	12	85,7%
SAL	7	5,1%	12	8,8%	117	86%
AND	2	10%	5	25,0%	13	65%
VEN	1	3,3%	3	10,0%	26	86,7%
TTE	-	-	5	22,7%	17	77,3%
VP	-	-	14	29,2%	34	70,8%
CM	1	4,8%	3	14,3%	17	81%
TOTAL	13	3,9%	53	15,9%	267	80,2%

¿Cómo evalúas las piezas de comunicaciones (fichas y videos)?

CENTRO DE TRABAJO	1-2		3		4-5	
RT	-	-	3	7,1%	39	92,9%
GM	-	-	1	7,1%	13	92,9%
SAL	3	2,2%	14	10,3%	119	87,5%
AND	2	10,0%	5	25,0%	13	65%
VEN	-	-	3	10,0%	27	90%
TTE	-	-	6	27,3%	16	72,7%
VP	1	2,1%	6	12,5%	41	85,4%
CM	1	4,8%	1	4,8%	19	90,5%
TOTAL	7	2,1%	39	11,7%	287	86,2%

¿Cómo evalúas el tiempo que debes invertir?

CENTRO DE TRABAJO	1-2		3		4-5	
RT	3	7,1%	10	23,8%	29	69,0%
GM	3	21,4%	5	35,7%	6	42,9%
SAL	9	6,6%	16	11,8%	111	81,6%
AND	2	10,0%	4	20,0%	14	70%
VEN	1	3,3%	7	23,3%	22	73,3%
TTE	2	9,1%	6	27,3%	14	63,6%
VP	3	6,3%	15	31,3%	30	62,5%
CM	1	4,8%	5	23,8%	15	71,4%
TOTAL	24	7,2%	68	20,4%	241	72,3%

Luego de aplicar lo aprendido, ¿observas impactos positivos en tu equipo de trabajo?

CENTRO DE TRABAJO	1-2		3		4-5	
	Count	Percentage	Count	Percentage	Count	Percentage
RT	1	2,4%	11	26,2%	30	71,4%
GM	2	14,3%	1	7,1%	11	78,6%
SAL	6	4,4%	19	14,0%	111	81,6%
AND	2	10,0%	5	25,0%	13	65%
VEN	3	10,0%	1	3,3%	26	86,7%
TTE	1	4,5%	4	18,2%	17	77,3%
VP	-	0,0%	15	31,3%	33	68,8%
CM	2	9,5%	3	14,3%	16	76,2%
TOTAL	17	5,1%	59	17,7%	257	77,2%

COMENTARIOS

Se recibieron **151** comentarios de los cuales 120 fueron positivos (79,4%).

120 Positivos

- En cerca de 60 comentarios se mencionan las palabras bien/bueno/buena/excelente.
- Se destaca que mantenga su continuidad y el material de comunicaciones.

23 Neutrales **5** Negativos

- Hacen algunas menciones a expandir el programa a contratistas.
- Los comentarios calificados como negativos acusan falta de tiempo o proponen mejoras por los canales de difusión.

CONCLUSIONES

- En escala de 1 a 5 el programa promedio en las cuatro preguntas fue de **4,1**.
- La mejor dimensión evaluada es el material de comunicaciones (4,3), le sigue la utilidad del programa (4,2), impacto en el equipo (4,1), siendo el tiempo a invertir lo menos valorado (3,9).
- Salvador y Ventanas son los centros de trabajo que mejor evalúan el programa, coinciden en que lo aplican de forma semanal, por lo que llevan más misiones implementadas en los equipos. A diferencia de la VP y RT que aunque partieron en fechas similares aplican el programa de manera quincenal.
- Dos de las tres divisiones con la menor calificación del programa tuvieron, además, una baja participación de los líderes en la consulta (Andina y El Teniente). Andina calificó el programa con un 3,7 y El Teniente con un 3,9, sin superar el 10% de la base de líderes impactados.

PLAN DE CONTINGENCIA

C O V I D

LÍDERES CODELCO 2020