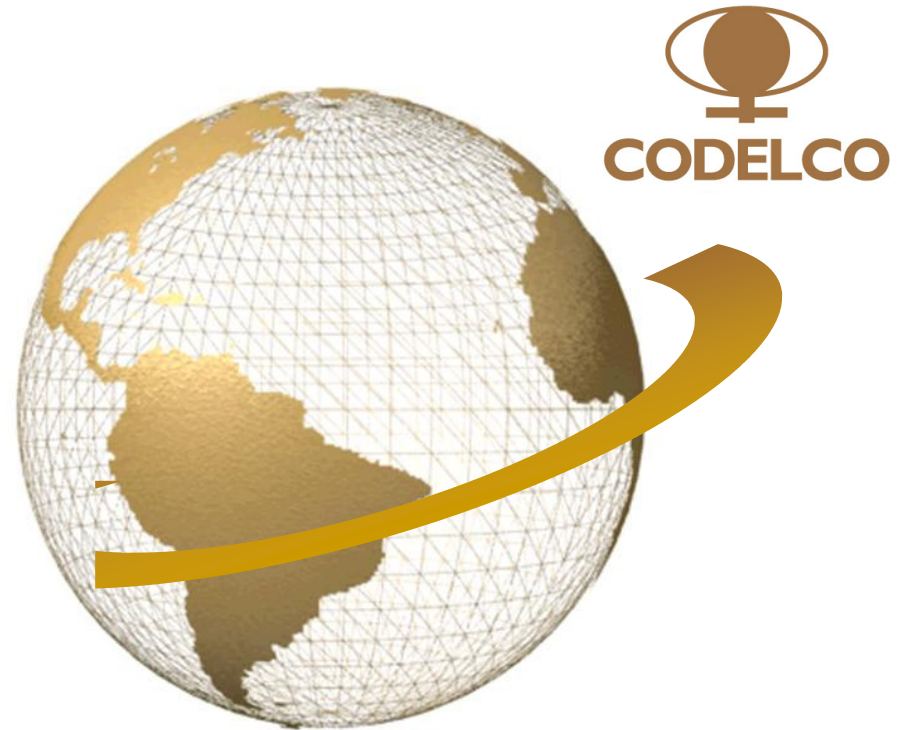


Tendencias en la Gestión de Talentos en Grandes Empresas



Quienes Somos

Corporación Nacional del Cobre de Chile, una empresa autónoma propiedad del Estado de Chile, cuyo negocio principal es la exploración, explotación y procesamiento de recursos mineros de cobre y subproductos



División **Codelco Norte**

División **Salvador**

División **Ventanas**

División **Andina**

División **El Teniente**



18 %

11 %

35 %

36 %

- 🔦 **MUS\$ 8.451 en Utilidades año 2007**
- 🔦 **5,2 % del PIB 2007 de Chile (Sector Minero 22%)**
- 🔦 **18. 000 personas dotación propia**
- 🔦 **38 Filiales o Coligadas en Chile y el Mundo**
- 🔦 **15,8 % producción de cobre mundial**
- 🔦 **20 % de reservas de cobre en el mundo**

Desafíos Asociados a la Gestión del Talento en Minería

Compatibilizar los intereses de la empresa con el perfil de los talentos

Los negocios necesitan habilidades, conocimientos y características personales atractivas y desequilibrantes para competir.



- ü Experticia
- ü Liderazgo inspiracional
- ü Capacidad Trabajo Equipo
- ü Facilidad para construir lazos
- ü Influencia y empatía
- ü Potencial de Desarrollo
- ü Conciencia organizacional
- ü Desempeños sobresalientes

Ellos buscan en una organización:

- ü Oportunidades y desafíos de desarrollo profesional acelerado.
- ü Equilibrio entre vida laboral y personal.

ü Desarrollo en base al merito.

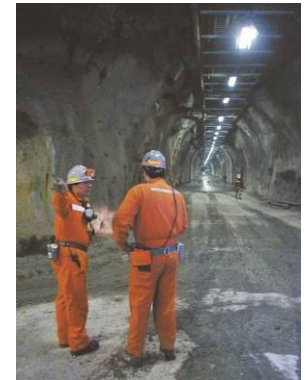
ü Estructura de compensaciones atractiva.

ü Reconocimiento y trascendencia

ü Diversidad y visión globalizada

ü Clima laboral constructivo

ü Development of Networking

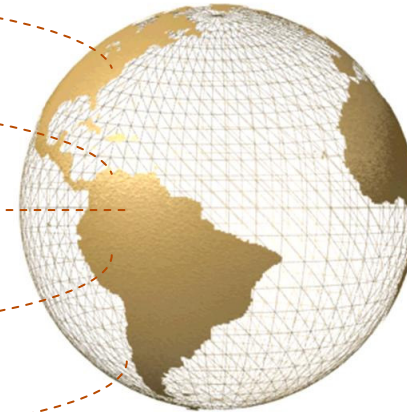
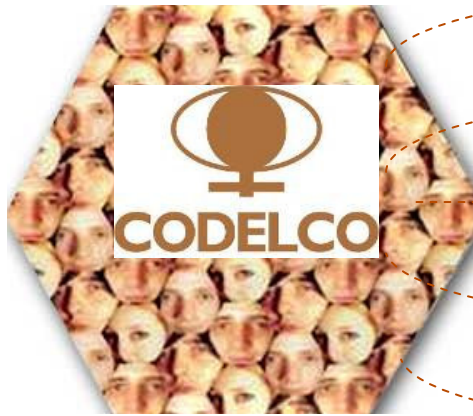


Desafíos Asociados a la Gestión del Talento

Disponer de talentos a nivel interno y externo

Lograr compromiso
de los talentos

Encontrar talentos en
diversos ámbitos (Escasez)



Desarrollar capacidad de
generar Talentos

Competir por los talentos

Desafíos Asociados a la Gestión del Talento en Minería

Desafíos Tecnológicos

- Ø Minería y Fundición Continua.
- Ø Biominería.
- Ø Automatización y Robotización de Procesos.
- Ø Comunicaciones e Información



Escasez Capital Humano en Minería

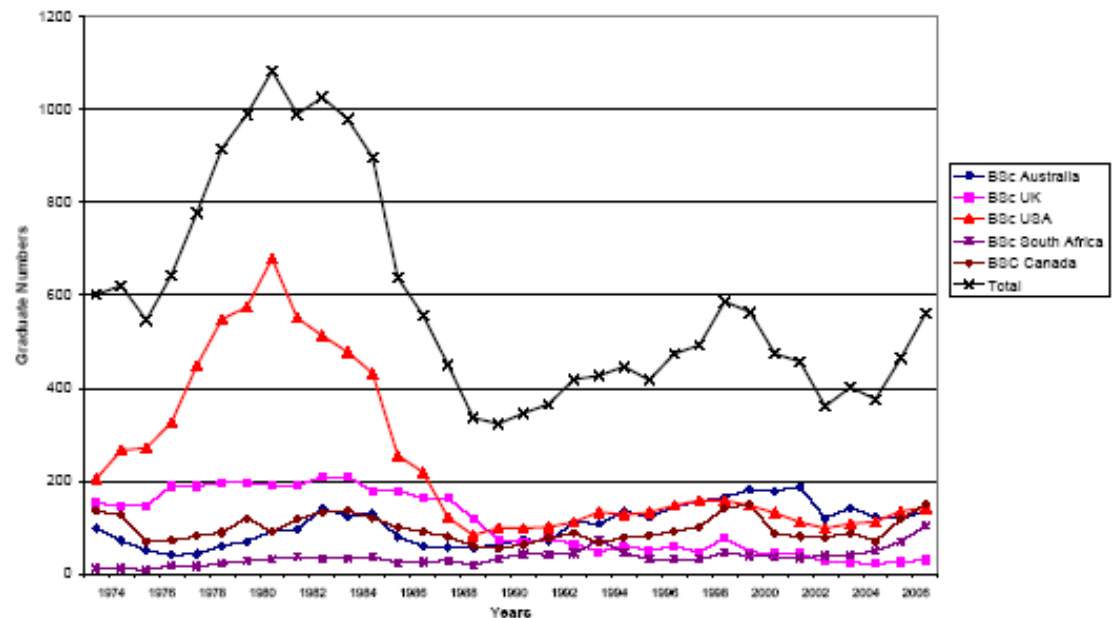
- Ø Bajo interés vocacional por minería.
- Ø Reducida oferta académica de formación de profesionales.
- Ø Agresivos planes de atracción en el mercado
- Ø Explosivo crecimiento mercado minero en el mundo.
- Ø Elevado Nivel Inversiones Proyectos Mineros en Chile en MUS\$ 25.871

Cambio Generacional

- Ø Transición generacional de en los mandos medios y altos de la compañía.

CODELCO %	2005	2020
Tradicionalista (1917- 1939)	0.34%	0%
Baby Boomer (1940– 1961)	52%	7%
Generación X (1962 – 1980)	45%	41%
Milenaria (1981-2000)	2%	52%
Generacion Net (2000-2020)	0%	0%

Long term trends - Australia, USA, UK, South Africa, Canada



Estrategia clave en la gestión del talento



Asegurar el núcleo del negocio



👤 Sistema de Compensaciones Estratégicas.

Disponer de cuadros de reemplazo



👤 Identificaciones y selección de potenciales sucesores en cargos claves o críticos.

Sustentar la provisión de proyectos futuros



👤 Incorporación de Jóvenes Profesionales en Áreas GeoMinero Metalúrgicas.

Desarrollar personales en reas claves



👤 Implementación de un sistema de desarrollo y retención de carrera experta orientado a cargos críticos del negocio que gestione su potencial y el conocimiento.

Lograr Equipos Profesionales de Excelencia



👤 Gestión de programas de desarrollo para el cuerpo ejecutivo y directivo de la organización.

Impulsar el crecimiento de la oferta futura



👤 Becas de excelencia, programa de graduados, programa de memorias y prácticas, apoyo a la difusión vocacional de ámbito minero.