



Gestión del Talento



Caserones en breve

Ubicado en la región de Atacama en el extremo sur de la franja metalógena de Maricunga, a 160 km al sureste de Copiapó y a 15 km de la frontera con Argentina.

Perfil de Producción	<ul style="list-style-type: none">■ Concentrado de Cobre (Capacidad planta 150 ktpd ¹)■ Cátodos (Capacidad de producción 34,5 ktpa)
Mina	<ul style="list-style-type: none">■ Rajo
Procesos	<ul style="list-style-type: none">■ Concentración■ Lixiviación (SX-EW)
Vida Útil (LOM)	<ul style="list-style-type: none">■ 2037

¹ Capacidad nominal



Nuestro Equipo



DOTACIÓN

4.865

TRABAJADORES PROPIOS
Y DE EMPRESAS
COLABORADORAS

948

TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS PROPIOS

11%

MUJERES DEL
TOTAL DE
DOTACIÓN

MANO DE OBRA
LOCAL

36 %

TRABAJADORES PROPIOS
CON RESIDENCIA EN
REGIÓN DE ATACAMA

Se privilegia residentes de la Región de Atacama en caso de cumplir los requisitos del perfil. Comité de Mano de Obra local autoriza posible contratación de personas fuera de la región, si existen candidatos locales.

CLIMA LABORAL

87 %

SATISFACCIÓN GENERAL
CONSIDERANDO
PARTICIPACIÓN DE 90%
DE DOTACIÓN PROPIA

PULSO, encuesta de clima y comunicación, evalúa percepción de trabajadores respecto a Seguridad, Satisfacción Laboral, Liderazgo, Comunicación Organizacional, Relaciones Interpersonales y Sentido de Pertenencia.

Valores Corporativos



**RESPETO E
INTEGRIDAD**



**EXCELENCIA
OPERACIONAL**



SEGURIDAD



COLABORACIÓN

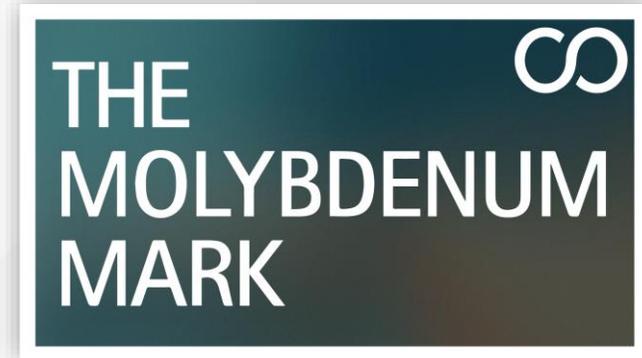


SUSTENTABILIDAD



**VISIÓN
INNOVADORA**

Sellos Copper Mark, ISOS



Gestión del Talento:

*I. Atracción
de Talento*

*II. Proceso Gestión
del Desempeño
Rol Supervisores*

*III. Plan de
Desarrollo de
Carrera Rol
Empleado*



Gestión del Talento:

*I. Atracción
de Talento*

*II. Proceso Gestión
del Desempeño
Rol Supervisores*

*III. Plan de
Desarrollo de
Carrera Rol
Empleado*



Atracción del Talento



Convenio Universidad de Atacama



PILA: Programa de Integración Laboral Atacama



Consejo Asesor de Desarrollo Educativo Escuela Fronteriza Los Loros



Feria Laboral Universidad de Atacama



Practicas y Memorias



Consejo Asesor de Desarrollo Educativo Liceo Tecnológico Copiapó



Gestión del Talento:

*I. Atracción
de Talento*

*II. Proceso Gestión
del Desempeño
Rol Supervisores*

*III. Plan de
Desarrollo de
Carrera Rol
Empleado*



Índice

1. Objetivos del Proceso de Gestión del Desempeño Supervisores 2025

2. ¿En qué consiste el proceso?

1. Objetivos del Proceso de Gestión del Desempeño Supervisores 2025

2. ¿En qué consiste el proceso?

1. Objetivos del Proceso de Gestión del Desempeño Supervisores 2025

1.1 Objetivo General del Proceso de Gestión del Desempeño Rol Supervisor:

Alinear el desempeño de los supervisores con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo una cultura de mejora continua, liderazgo efectivo y cumplimiento de metas, mediante la evaluación sistemática de resultados y comportamientos clave

1.2 Objetivos Específicos:

1. Establecer expectativas claras sobre lo que se espera del rol de supervisor, tanto en resultados como en conductas.
2. Medir objetivamente el desempeño, considerando metas cuantitativas y competencias conductuales.
3. Identificar brechas de desempeño y oportunidades de desarrollo.
4. Reconocer y recompensar el buen desempeño de manera justa y transparente.
5. Fortalecer el liderazgo intermedio, clave para la ejecución operativa y el clima laboral.
6. Fomentar la retroalimentación continua entre líderes y supervisores.



1. Objetivos del Proceso de Gestión del Desempeño Supervisores 2025

2. ¿En qué consiste el proceso?

2. En Qué Consiste el Proceso

2. En qué consiste el Proceso

2.1 Consiste en un modelo de gestión del desempeño basado en resultados y conductas.

¿Qué aspectos son evaluados y desarrollados?

1. Cumplimiento de metas: Las metas son compromisos de resultados que un supervisor debe lograr durante el período de un año. Sirven como base para medir su efectividad, productividad y contribución al equipo o área que lidera.

2. Competencias Conductuales: Es un conjunto de conductas estructuradas con criterios objetivos de desempeño, asociados a cada nivel de cargo. Estas competencias son tomadas como referencia para evaluación de la supervisión, dentro del proceso de evaluación que considera la observación de las conductas durante todo el año. Ejemplo: Colaboración.

¿Cómo se estructuran?

- 1. Metas Corporativas:** transversales al grupo Lundin Mining
- 2. Metas Compañía:** para todo Caserones
- 3. Metas Dirección o Gerencia:** específicas para quienes conforman la dirección o gerencia
- 4. Metas Superintendencia:** específicas para quienes conforman la superintendencia
- 5. Metas Individuales:** específicas para cada persona

2. Modelo de evaluación conductual: Es un conjunto de conductas estructuradas con criterios objetivos de desempeño, el que es utilizado por la supervisión dentro del proceso de evaluación.

2. En qué consiste el Proceso

Cumplimiento de Metas:

Escala de evaluación:

La escala de evaluación de KPIs es de **1 a 5**, de acuerdo con la siguiente categorización.

NOTA	DEFINICIÓN	
5	Sobresaliente	Alcanza o sobrepasa KPI máximo .
4	Sobre lo esperado	Alcanza más que KPI Target , pero menos que KPI máximo .
3	Cumple lo esperado	Alcanza KPI Target .
2	Bajo lo esperado	Alcanza más que KPI mínimo , pero menos que KPI Target .
1	Insatisfactorio	Alcanza hasta KPI mínimo .

Incluye un punto intermedio entre cada nota, para aquellos casos donde el cumplimiento estuvo cerca del KPI con margen de 0,5.

Competencias Conductuales

Modelo de Evaluación Conductual

Valores	 RESPECTO E INTEGRIDAD	 SEGURIDAD	 EXCELENCIA OPERACIONAL	 COLABORACIÓN	 SUSTENTABILIDAD	 VISIÓN INNOVADORA
Definición	<i>"Respetamos a las personas y la diversidad de nuestra operación y su entorno, mediante una actitud y comportamiento que potencian relaciones fluidas y de confianza"</i>	<i>"Asumimos y gestionamos los riesgos de nuestra actividad y de las decisiones que adoptamos, priorizando la seguridad y salud de nuestros colaboradores y vecinos"</i>	<i>"Orientamos nuestra gestión en el uso eficiente de nuestros recursos, el cumplimiento de nuestros compromisos y la normativa vigente, velando por la rentabilidad del negocio y la continuidad operacional"</i>	<i>"Generamos sentido y trabajo en equipo en forma responsable, colaborativa e integrada, contribuyendo desde nuestras funciones al éxito de la Compañía"</i>	<i>"Operamos con una visión de futuro, minimizando y gestionando los impactos de nuestra actividad, agregando valor a nuestros accionistas, colaboradores, clientes y comunidades"</i>	<i>"Enfrentamos los desafíos incorporando tecnologías y soluciones innovadoras en nuestros procesos, para que impacten positivamente en nuestra compañía y su entorno"</i>

2. En qué consiste el Proceso

2.2 Ciclo Proceso de Gestión del Desempeño



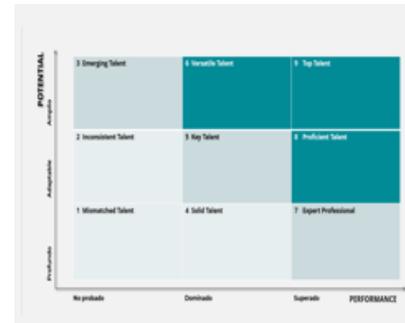
2. En qué consiste el Proceso

2.3 Desarrollo del Talento



Matriz de Talento

Identificación de perfiles según potencial y desempeño



Modelo de aprendizaje 70 / 20 / 10

para el Desarrollo de competencias

ACCIONES - 70 Experiencia en el trabajo	ACCIONES - 20 Visibilidad ante otros	ACCIONES - 10 Estudio y entrenamiento
Reemplazo a pares o superiores	Coaching	Postrados
Promociones temporales	Evaluación 360	Diplomas
Liderar proyectos	Reuniones con líderes	Cursos
Nuevas responsabilidades	Participación en equipos de alto rendimiento	Conferencias
Asignaciones especiales		Casos de estudio

Gestión del Talento:

*I. Atracción
de Talento*

*II. Proceso Gestión
del Desempeño
Rol Supervisores*

*III. Plan de
Desarrollo de
Carrera Rol
Empleado*



Índice

1. Objetivos del Plan de
Desarrollo de Carrera
Rol Empleado - PDC

2. ¿En qué consiste el
PDC?

1. Objetivos del Plan de Desarrollo de Carrera
Rol Empleado - PDC

2. ¿En qué consiste el PDC?

1. Objetivos del Plan de Desarrollo de Carrera (PDC)

1.1 Objetivo General del PDC Rol Empleado:

Gestionar el desarrollo de las competencias y mejorar el desempeño de los trabajadores y trabajadoras rol empleado, en relación a las exigencias de su cargo actual y frente a las proyecciones de su desarrollo futuro.

1.2 Objetivos Específicos:

1. Asegurar a las personas en los cargos definidos según estándar nominado.
2. Generar el desarrollo de sus competencias técnicas y conductuales para el mejor desempeño en los cargos actuales y futuros.
3. Aportar a la operación, mejorando la productividad, por medio del desarrollo permanente de las capacidades de nuestros trabajadores y trabajadoras.
4. Agregar valor al negocio mediante el desarrollo de carrera planificado del rol Empleado, brindando oportunidades de desarrollo interno.
5. Propiciar el compromiso, motivación y satisfacción del/la empleado(a), posibilitando la retención del talento.



1. Objetivos del Plan de
Desarrollo de Carrera
Rol Empleado - PDC

2. ¿En qué consiste el
PDC?

2. En qué consiste el PDC Rol Empleado

2. En qué consiste el PDC Rol Empleado

2.1 Consiste en un modelo de desarrollo basado en la gestión por competencias.

¿Qué competencias son evaluadas y desarrolladas?

1. Competencias Técnicas: Describen las actividades claves, los criterios de desempeño, los conocimientos, las herramientas, equipos e indicadores, asociados a una función productiva. Define el estándar esperado para la correcta ejecución de una función o actividad productiva asociada a un cargo, Ejemplo: Realizar la Mantenición de un Freno Mecánico.

2. Competencias Conductuales: Es un conjunto de conductas estructuradas con criterios objetivos de desempeño, asociados a cada nivel de cargo. Estas competencias son tomadas como referencia para evaluación de la supervisión, dentro del proceso de evaluación que considera la observación de las conductas durante todo el año. Ejemplo: Colaboración Transversal.

¿Cómo se miden estas competencias técnicas y conductuales?

1.1 Evaluaciones técnicas en terreno: instrumentos utilizados para evaluar habilidades de las competencias técnicas asociadas a un cargo, ejecutadas en el puesto de trabajo.

1.2 Evaluaciones técnicas de conocimientos: instrumentos utilizados para evaluar conocimiento teórico de las competencias técnicas asociadas a un cargo.

2. Evaluaciones conductuales de la jefatura: sistema utilizado para evaluar las conductas asociadas a un conjunto de cargos.

¿Cómo se estructuran?

1. Líneas de desarrollo: son el conjunto de competencias técnicas que se consideran suficientes para que trabajadores de un nivel de cargo en particular puedan ser candidatos a una promoción. Pueden ser específicas para cada proceso productivo o transversales.

2. Modelo de evaluación conductual: Es un conjunto de conductas estructuradas con criterios objetivos de desempeño, el que es utilizado por la supervisión dentro del proceso de evaluación.

2. En qué consiste el PDC Rol Empleado

Cómo se estructuran estas competencias

Competencias Técnicas:

Ejemplo de Línea de Desarrollo: Mantenimiento Mecánico.

		Línea de Desarrollo Mantenedores Mecánicos		
Nivel	Cargo	Flotación e Hidrometalurgia	Molienda	Chancado
2	Técnico Mayor Mecánico	Gestionar los riesgos del área de trabajo		
		Programar actividades de mantenimiento		
		Gestionar los resultados del área de trabajo		
		Gestionar SAP nivel ejecución		
		Realizar tutorías en terreno		
3	Técnico Mantenedor I - Mecánico	Coordinar servicios con terceros		
		Realizar análisis de fallas en sistemas mecánicos & hidráulicos		
		Realizar inspecciones de calidad de mantenimiento		
		Mantener elementos de desgastes		
		Mantener sistemas de transmisión		
4	Técnico Mantenedor II - Mecánico	Mantener sistemas de piping de acero		
		Mantener correas transportadoras y alimentadores		
		Aplicar técnicas de Metrología industrial		
5	Técnico Mantenedor III - Mecánico	Mantener bombas centrífugas		
		Realizar mantenimiento mecánico básico de equipos fijos		
		Inspeccionar equipos planta e Infraestructura en el lugar de trabajo		
		Trabajar de manera segura y protegiendo el medio ambiente		

Competencias Conductuales

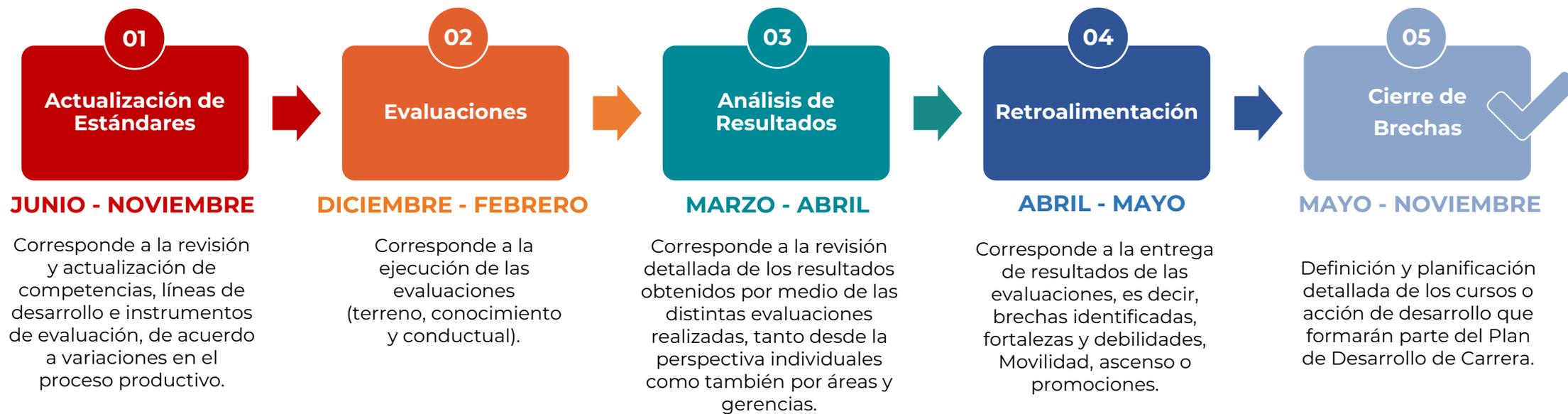
Modelo de Evaluación Conductual

Valores	RESPECTO E INTEGRIDAD	SEGURIDAD	EXCELENCIA OPERACIONAL	COLABORACIÓN	SUSTENTABILIDAD	VISIÓN INNOVADORA
Definición	<p>“Respetamos a las personas y la diversidad de nuestra operación y su entorno, mediante una actitud y comportamiento que potencian relaciones fluidas y de confianza”</p>	<p>“Asumimos y gestionamos los riesgos de nuestra actividad y de las decisiones que adoptamos, priorizando la seguridad y salud de nuestros colaboradores y vecinos”</p>	<p>“Orientamos nuestra gestión en el uso eficiente de nuestros recursos, el cumplimiento de nuestros compromisos y la normativa vigente, velando por la rentabilidad del negocio y la continuidad operacional”</p>	<p>“Generamos sentido y trabajo en equipo en forma responsable, colaborativa e integrada, contribuyendo desde nuestras funciones al éxito de la Compañía”</p>	<p>“Operamos con una visión de futuro, minimizando y gestionando los impactos de nuestra actividad, agregando valor a nuestros accionistas, colaboradores, clientes y comunidades”</p>	<p>“Enfrentamos los desafíos incorporando tecnologías y soluciones innovadoras en nuestros procesos, para que impacten positivamente en nuestra compañía y su entorno”</p>

2. En qué consiste el PDC Rol Empleado

2.2 Ciclo Plan Desarrollo de Carrera (PDC):

Considera un ciclo anual de 5 etapas.



- Síguenos atento a las diferentes actividades a través de LinkedIn.
- Busca oportunidades laborales en nuestra web Caserones en la sección Trabaje con Nosotros.
- Realiza tu proceso de memoria o práctica profesional.
- Visita nuestras charlas, exposiciones y ferias laborales.
- Estudia y prepárate para el futuro.





Gestión del Talento

