

***Vicepresidencia Corporativa
de Servicios Compartidos***



***El nuevo Enfoque de Servicios
Compartidos en la Industria Minera***

Fernando Moure

A photograph of molten metal being poured from a ladle, with the metal glowing bright yellow and orange against a dark background.

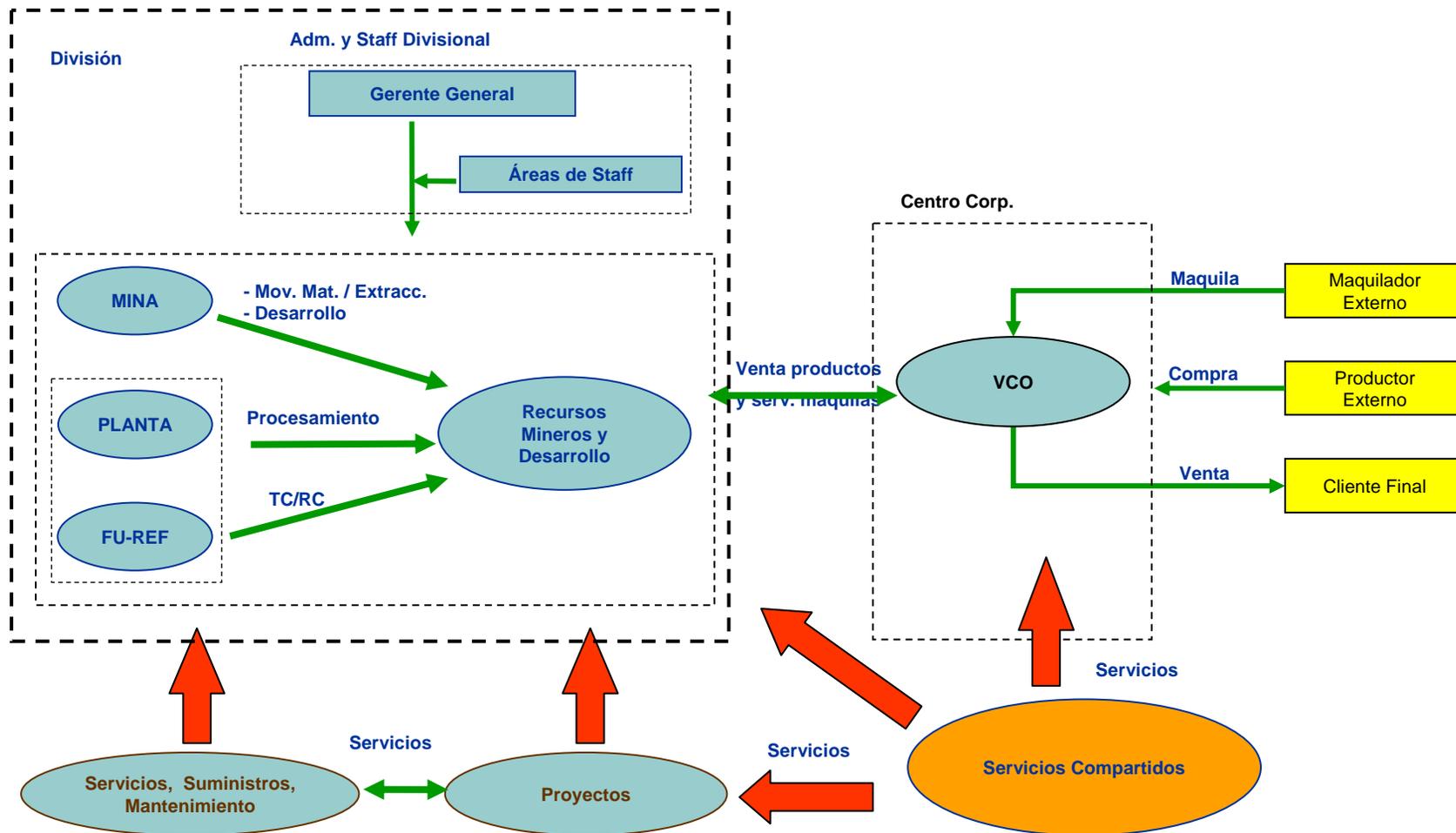
**CONGRESO INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS, Sector Minería,
Abril 2006**

I. Introducción: Proyecto Común de Empresa (PCE).



- Con el Proyecto Común Empresa (PCE), surge **Servicios Compartidos**, como un nuevo modelo de negocios para Codelco, con el propósito de capturar valor, aprovechando las sinergias dispersas en las distintas Divisiones de la Corporación.

II. Modelo de Negocio Codelco.



III. Servicios Compartidos en Codelco.

¿Qué son los Servicios Compartidos?

- ✓ Nuevo Modelo de Gestión, formulado en el marco del PCE, que ha entregado más de US\$ 900 mill. al valor de la Corporación.
- ✓ Integra y captura valor por aprovechamiento de sinergias, génesis de los Servicios Compartidos en Codelco.
- ✓ Reúne actividades de Abastecimiento, Tecnología de la Información y Telecomunicaciones y Contraloría.



Creación de Valor, mediante ahorros y VAN

Modelo Cliente Servidor

Mejores Niveles de Servicio y tarifa competitiva.

Orientación de las Divisiones en la operación.

Visión Integral. Economías de escala.

Oportunidades de Desarrollo Laboral.

Personal motivado, capacitado y crítico.

Transferencia Mejores Prácticas – Estandarización.

IV. Nueva Organización en Codelco.

Primera organización transversal en Codelco.

SSCC será una organización única para toda la Corporación

SSCC coordinará y asesorará los temas de RRHH con Gerencia RRHH y Divisiones.

Efectos y Beneficios de la Implantación del Modelo.

SSCC tendrá dependencia funcional y administrativa bajo su cargo. La dependencia Contractual será de la División

Existencia Gerencia Corporativa responsable de Desarrollo Humano.

El poblamiento, genera movilidades y nuevas oportunidades de traslados.

Organización acorde Al Modelo de Negocio

Restricciones por protocolos Vigentes y convenios sindicales.

Eliminación de prácticas redundantes, no disminuye dotación, se reasignan recursos Con nuevas oportunidades

Directrices únicas, bajo un Modelo corporativo

Programas de entrenamiento y capacitación en una organización transversal.

Tarifas acorde a Mercado Benchmarking de Servicios



Desarrollo laboral de clase mundial.

V. Nuestro Compromiso.



Con la Corporación Nacional del Cobre.

1. Creación de Valor.
2. Enfoque Cliente-Servidor
3. Calidad en los procesos.
4. Productividad.

Con nuestros Clientes (Divisiones, Casa Matriz)

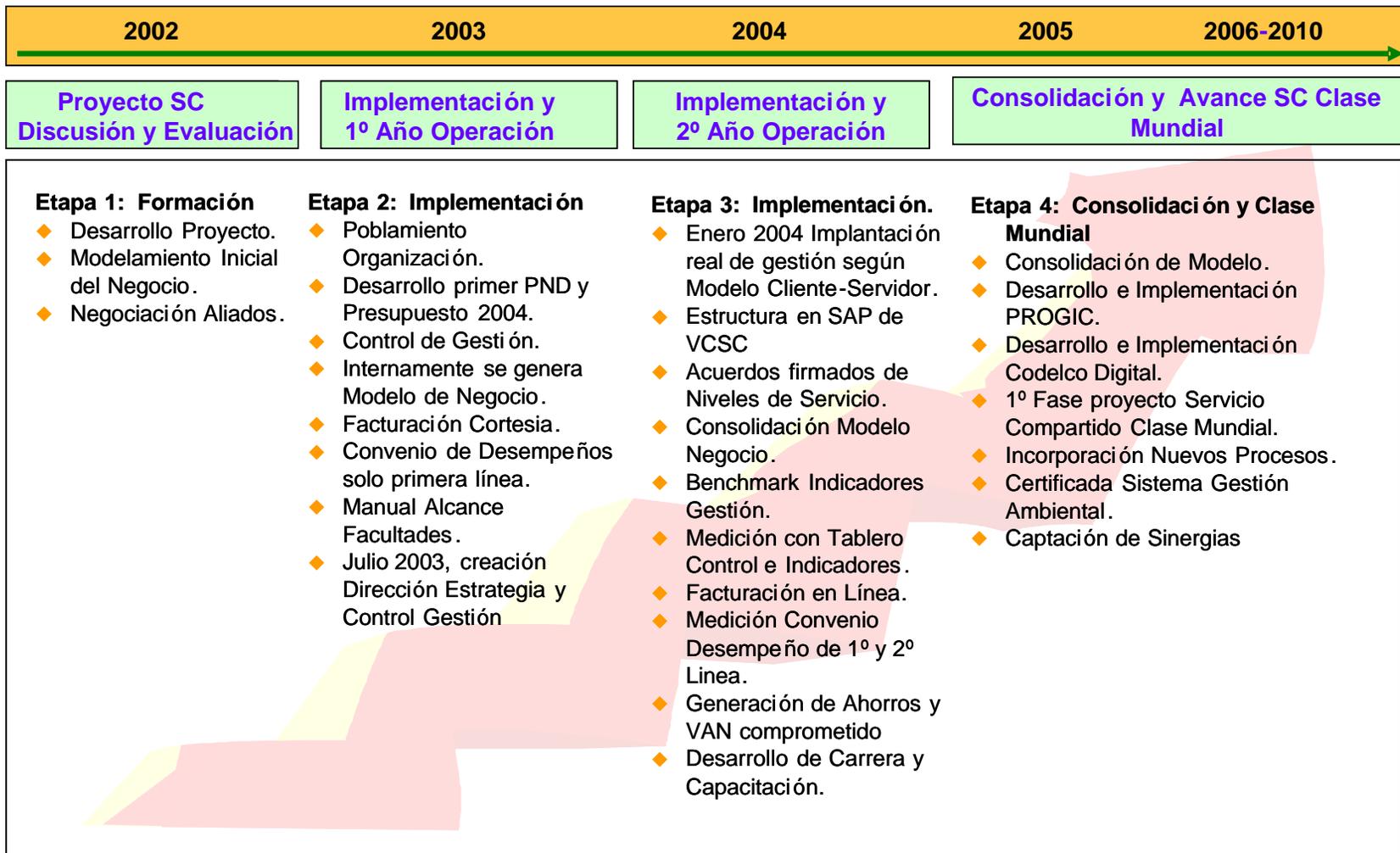
1. Compartir Beneficios por Sinergias Corporativas
2. Foco en su Negocio.
3. Mejores Niveles de Servicio.

Con las Personas.

1. Oportunidades de desarrollo laboral.
2. Cumplimiento de Protocolos y Acuerdos
3. Programas de entrenamiento y capacitación
Expandir Competencias
4. Conocimiento y prácticas de trabajo

VI. Resultados

Los resultados se han traducido en:



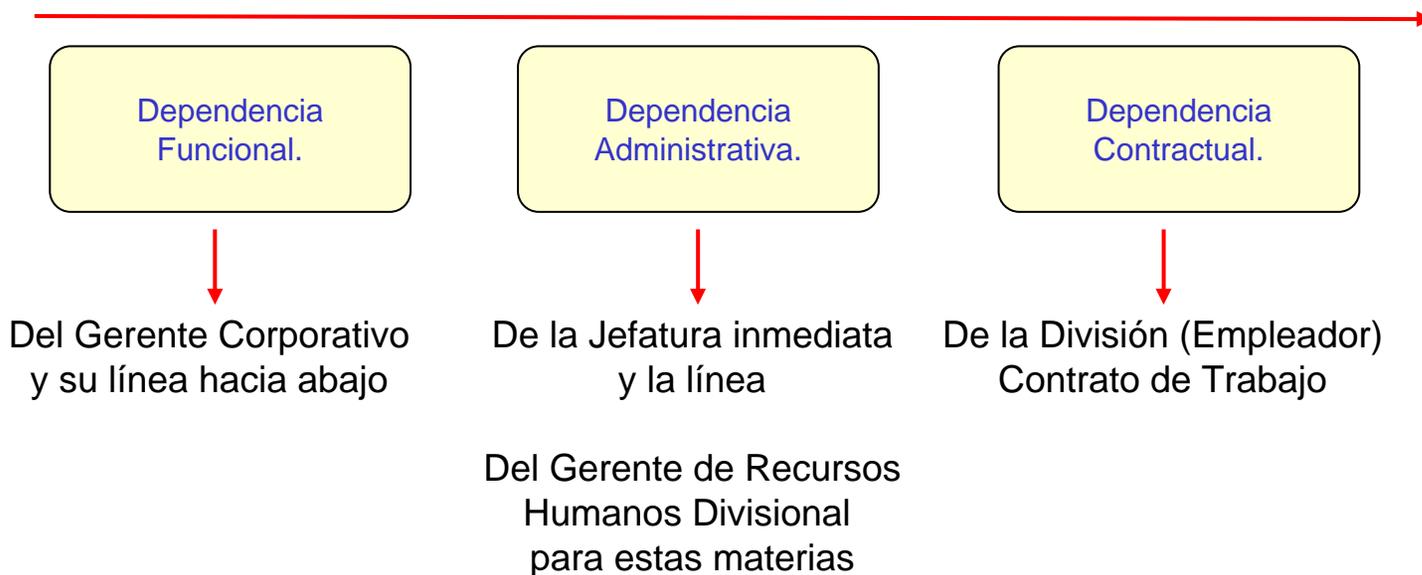
VII. El desarrollo de las personas en Servicios Compartidos.

EL IMPACTO EN LAS PERSONAS



a) Dependencias generadas.

La transversabilidad exigió hacerse cargo de las dependencias



En palabras simples:

Los empleados de Servicios Compartidos, dependen funcional y administrativamente de la línea De Servicios Compartidos (Vicepresidente Corporativo), pero contractualmente, tienen contrato con su División de origen.

b) Coordinación RRHH Servicios Compartidos.



Departamento Desarrollo Humano

Asistir los procesos de DH en SSCC y coordinar las actividades necesarias para mantener su operación sistémica, de acuerdo a políticas, normas y procedimientos establecidas por Desarrollo Humano Corporativo y Divisional.

Planificación de actividades, identificación y gestionamiento de las claves de éxito de su negocio

Coordinación de servicios con Gerencias de Desarrollo Humano Divisional y Casa matriz

Coordinación del poblamiento organizacional y etapas de provisión

Asesoría en cambios estructurales.

Apoyar la implementación de los PDI de SSCC

c) La resistencia al cambio.

Principalmente con los Trabajadores, Sindicatos y Divisiones.

Por cambio de la forma
De trabajo.

Por cultura
Organizacional de
negocios individuales.

Por temor a la
Centralización,
"Pérdida de Poder"

Para los proveedores,
surge una nueva forma
de relación.

Por convenios colectivos
no fácil de aplicar en
nuevo modelo.

Por temor a inicio de
externalización

VII. El desarrollo de las personas en Servicios Compartidos.

**MEDIDAS PARA
NEUTRALIZAR
EL IMPACTO EN
LAS PERSONAS**



a) Acta de Acuerdo de Servicios Compartidos.

(7 julio 2004).

Principales Aspectos

- **Ratificación de Protocolos vigentes en la Corporación:**
 - Protocolo estabilidad laboral con Competitividad.
 - Protocolo sobre organizaciones sindicales, individuales y colectivas de trabajo.
- **Respecto a la Gestión dotacional:**
 - La implementación se orienta a creación de valor, no a la reducción de dotación.
 - Movilidad se hará por concursos internos, y acorde a convenios vigentes.
- **Respecto a la Capacitación y Desarrollo de Carrera:**
 - Mayores oportunidades de desarrollo.
 - Estandarización y capacitación según PDI.

*“Este es un proyecto basado principalmente en un Modelo de Gestión y no dotacional, donde el objetivo es crear mayor valor para la Corporación, en el marco de los principios del PCE, entregando un servicio **más eficiente a los diferentes clientes internos**”*



Abordó la situación laboral de los trabajadores en la nueva organización

Acordado entre presidente Ejecutivo-FTC y FESUC

Ratifica lo estratégico De las funciones de SSCC

Compromete no externalizar funciones

b) Actividades que se Desarrollan en RRHH.

Identificación
Competencias

Plan de Desarrollo
Individual PDI

Desarrollo de Carrera

Convenio Desempeño
Individuales.

Entrenamiento y
Planes de Capacitación

Perfiles de Cargo

Concurso Laborales

Homologación
Procesos-Protocolos.



Convenio de Desempeño Servicios Compartidos

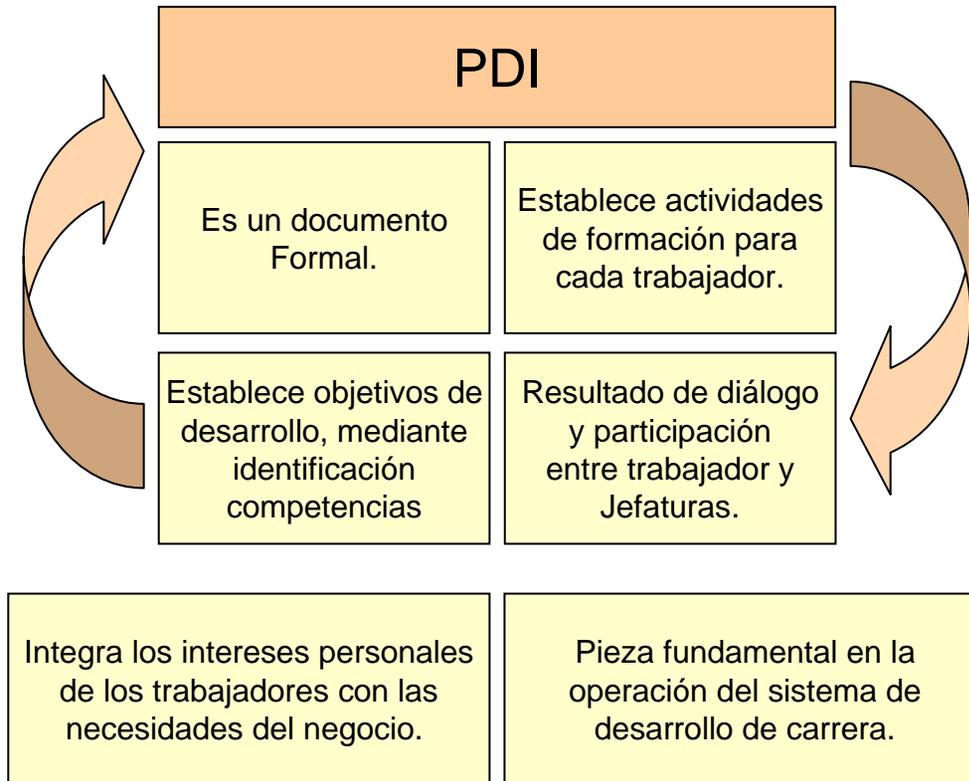
Formación Permanente

Gestión del Desempeño

Gestión de Dotaciones

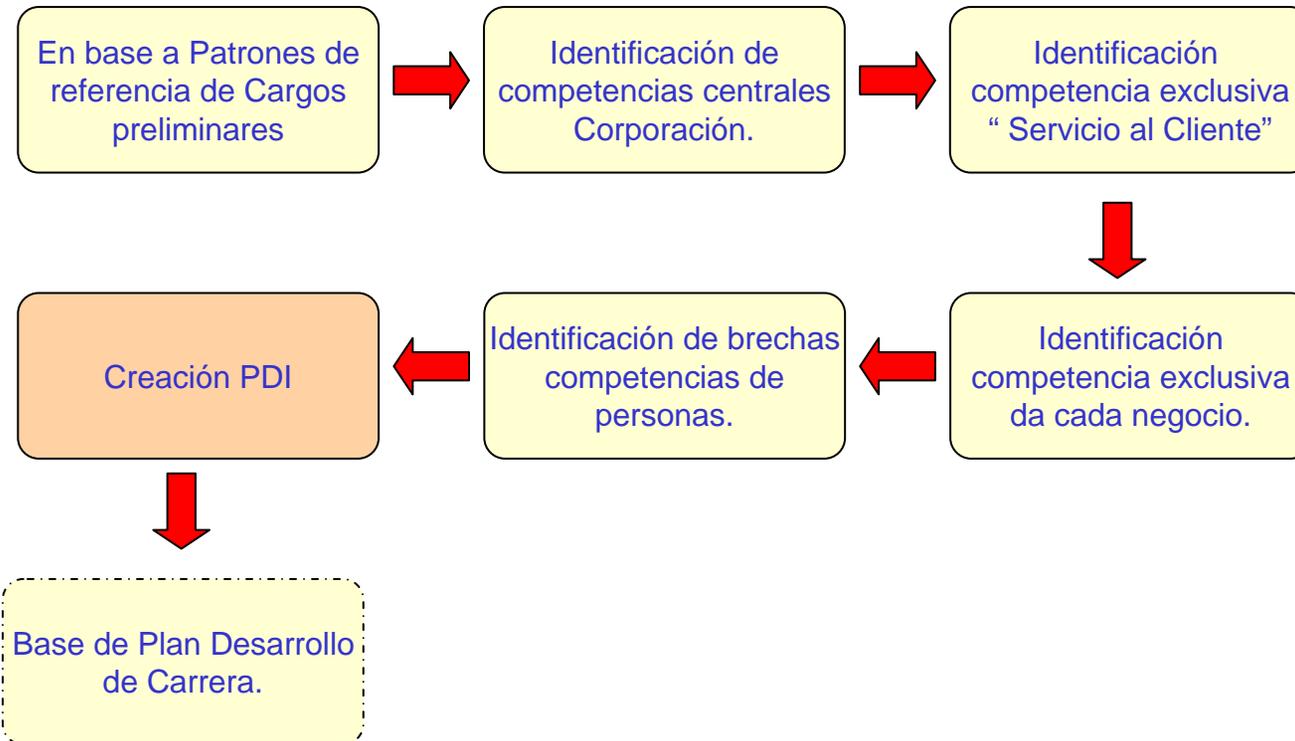
i) Plan de Desarrollo Individual - PDI.

¿Qué son los PDI?



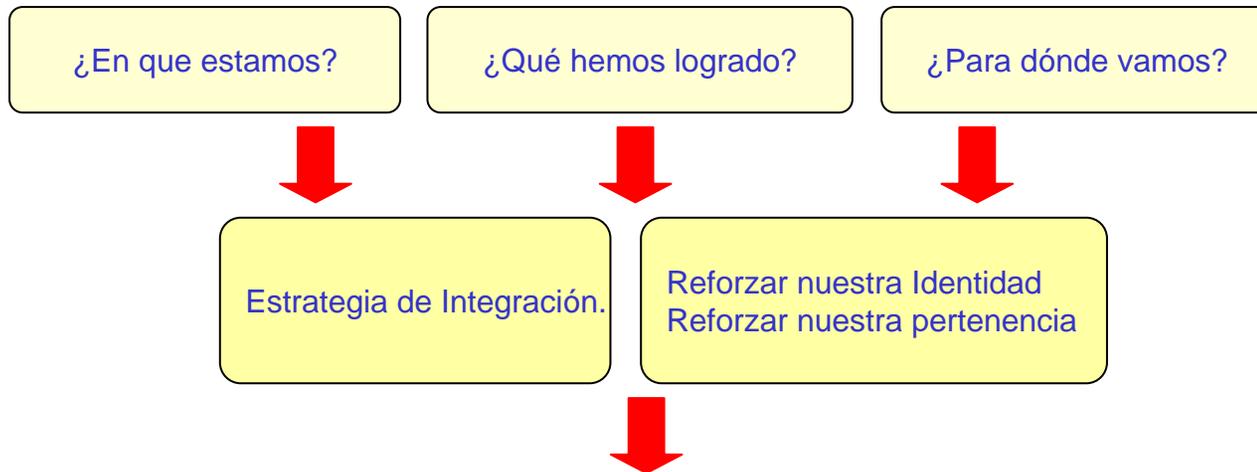
i) Plan de Desarrollo Individual - PDI.

¿Cómo se desarrollaron en Servicios Compartidos ?



ii) Proyecto Comunicacional.

La gestión del cambio en el nuevo modelo, ha sido un trabajo continuo, dando sentido de identidad y pertenencia a nuestras personas y clientes.



Plan Comunicacional en Cascada.

Programa destinado a cubrir las brechas de información en la organización. En una primera fase se efectuó un alineamiento respecto a los temas de mayor inquietud, en lo cual se trabajó dando respuesta a través de un proceso en cascada.

Nuestro Mundo Servicios Compartidos.

Información mediante Intranet del área de comunicaciones sobre los aspectos relevantes del mes.



Corporación Nacional del Cobre de Chile

