

29/12/2017



**POLÍTICA PARA DESARROLLO DE CARRERA
COMPAÑÍA MINERA SAN GERONIMO**

CIA. MINERA SAN GERONIMO
RUT 78.801.520-8
Recursos Humanos

1. Propósito

Establecer un procedimiento estandarizado que permita definir el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada colaborador de Minera San Gerónimo.

2. Alcance

Aplica para todos los procesos de selección y contratación, aumentos de dotación, reemplazos, promociones (movimientos internos). En general, aplica al desarrollo y mantención de la estructura organizacional.

3. Vigencia

El presente documento rige a partir de enero de 2018, con la aprobación de la Gerencia General.

4. Responsabilidades

La correcta y permanente aplicación de este procedimiento será responsabilidad del Grupo Ejecutivo de la compañía (Gerentes, Superintendentes y Jefes de Área) con el apoyo y revisión de Recursos Humanos.

5. Definición de Desarrollo de Carrera

El Desarrollo de Carrera desde la perspectiva del desarrollo de la organización, se entiende como un proceso en el cual un colaborador va desempeñando distintos cargos o funciones en función de su desempeño laboral, cada uno con un nivel de responsabilidad mayor. Para esto es necesario contar con una política clara y efectiva de ascensos del personal. Este ascenso, vinculado al desarrollo de carrera, debe estar referido a un cambio de funciones, responsabilidades y desempeño, apoyado de un adecuado sistema de capacitación, perfeccionamiento, nivel de formación, competencias y un ajuste en la política y procedimientos de remuneraciones.

6. Objetivos del Desarrollo de Carrera

- Regular la promoción, mantención y desarrollo laboral de cada colaborador.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso a la capacitación; la objetividad de las evaluaciones de competencias y desempeño; y la proyección en el empleo.
- Reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el desempeño de los colaboradores.

7. Estándares de la Industria Minera en materia de formación y desarrollo

El Consejo de Competencias Mineras (CCM) ha generado desde el año 2012 productos y estándares sectoriales para la gran minería metálica en Chile. Uno de los principales aportes del CCM es el Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM), una herramienta que permite organizar y clasificar, en niveles progresivos, los resultados de aprendizaje que se requieren para el desempeño competente en una organización.

El MCM organiza los perfiles y competencias de los principales procesos de la Cadena de Valor Principal de la minería chilena (extracción, procesamiento y mantenimiento), en niveles de cualificación y rutas de aprendizaje progresivas.

Desde el punto de vista de su aplicación, el MCM expresa los requerimientos de la industria y, en ese sentido, los objetivos de formación y entrenamiento necesarios para el sector.

Desde el punto de vista de su organización, El MCM está organizado en Competencias, Perfiles, Cualificaciones y Rutas de Aprendizaje; todas se organizan en 5 niveles ascendentes:

- **Nivel 1:** Apresto inicial
- **Nivel 2:** Ayudante-operador básico
- **Nivel 3:** Mantenedores y operadores avanzados
- **Nivel 4:** Mantenedores y operadores especialistas
- **Nivel 5:** Senior-jefaturas

8. Procesos de Certificación de Competencias Laborales (CCL)

En Agosto del 2008 entra en vigencia la ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Competencias Laborales. Al alero de esta Ley nace la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, organismo que tiene la responsabilidad de evaluar competencias laborales de las y los trabajadores que lo soliciten y otorgar las certificaciones de acuerdo al Catálogo de Competencias Laborales que administra. Para el caso de los procesos de la Cadena de Valor de la minería chilena, ChileValora tomó como referencia el trabajo del MCM para elaborar los perfiles laborales que sirven de base para evaluar las competencias de las personas.

Al igual que el Consejo Minero, ChileValora desarrolló un Marco de Cualificaciones para Formación y Certificación Laboral, instrumento que tiene como objetivo desarrollar, organizar y reconocer las habilidades y actitudes de los trabajadores chilenos, ordenándolas en niveles

continuos y describiéndolas en base a criterios previamente determinados. Asimismo, establece la relación entre niveles, educación formal y certificación laboral, según se indica en el siguiente cuadro:

NIVEL	EDUCACIÓN FORMAL	CHILEVALORA
Nivel 1	N/E	Certificado de Competencias Laborales Nivel 1
Nivel 2	Técnico Nivel Medio	Certificado de Competencias Laborales Nivel 2
Nivel 3	Técnico Nivel Medio	Certificado de Competencias Laborales Nivel 3
Nivel 4	Técnico Nivel Superior	Certificado de Competencias Laborales Nivel 4
Nivel 5	Título Profesional	Certificado de Competencias Laborales Nivel 5

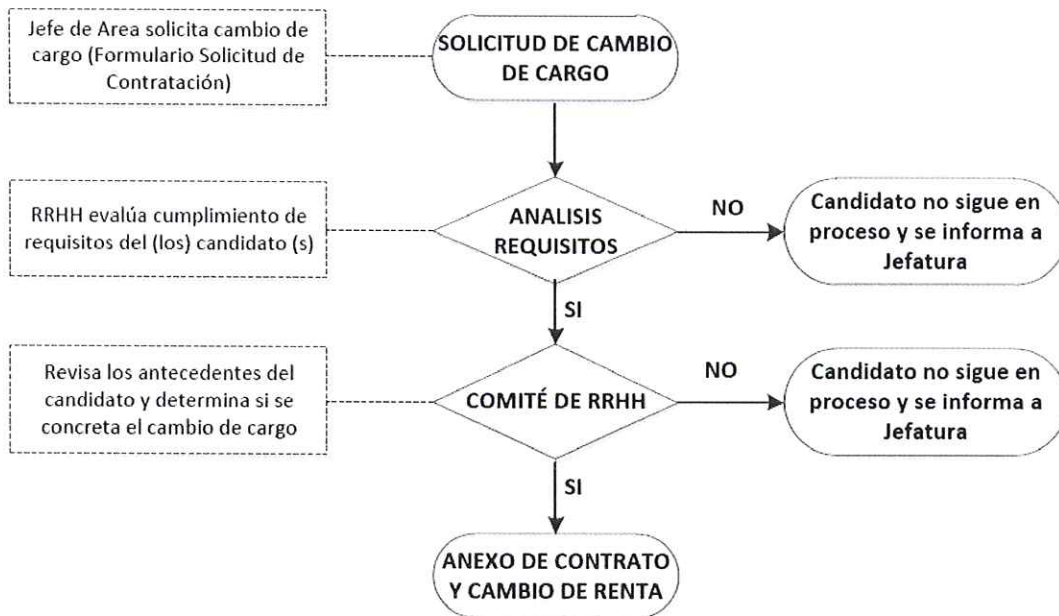
9. Elementos a considerar en el Desarrollo de Carrera en CMSG

En el marco de los objetivos estratégicos de CMSG, y de acuerdo a las exigencias del mercado y los estándares establecidos en los marcos de cualificaciones utilizados como referencia, los elementos de análisis para ascensos y/o promociones en CMSG serán los siguientes:

- 1) Nivel educacional:** para postular a un cargo el colaborador deberá cumplir con los requisitos educacionales específicos. El nivel de estudios mínimo requerido es la enseñanza media completa, idealmente educación media técnico profesional relacionada al cargo que se desea postular.
- 2) Evaluación de desempeño:** se considerará el resultado de la evaluación individual de desempeño por cada área de trabajo.
- 3) Certificación de Competencias Laborales:** CMSG adhiere al sistema de certificación de competencias que está a cargo de ChileValora, por lo tanto un requisito para poder postular a un cargo será certificarse en aquellos perfiles relacionados al cargo que se encuentren disponibles en el catálogo nacional de competencias laborales.
- 4) Experiencia:** este elemento apunta a la experiencia del colaborador más que a su antigüedad en el cargo. Los requisitos de experiencia serán definidos por cada jefatura en los Descriptores de Cargo vigentes.
- 5) Asistencia:** para optar a un cargo se considerará la asistencia efectiva del colaborador en el último año. Cada cargo requiere un porcentaje mínimo de asistencia, lo que se traducirá en cantidad de días no trabajados admisibles en cada caso. Para el caso de Licencias Médicas no se contabilizará como ausentismo los días cubiertos por contrato colectivo.

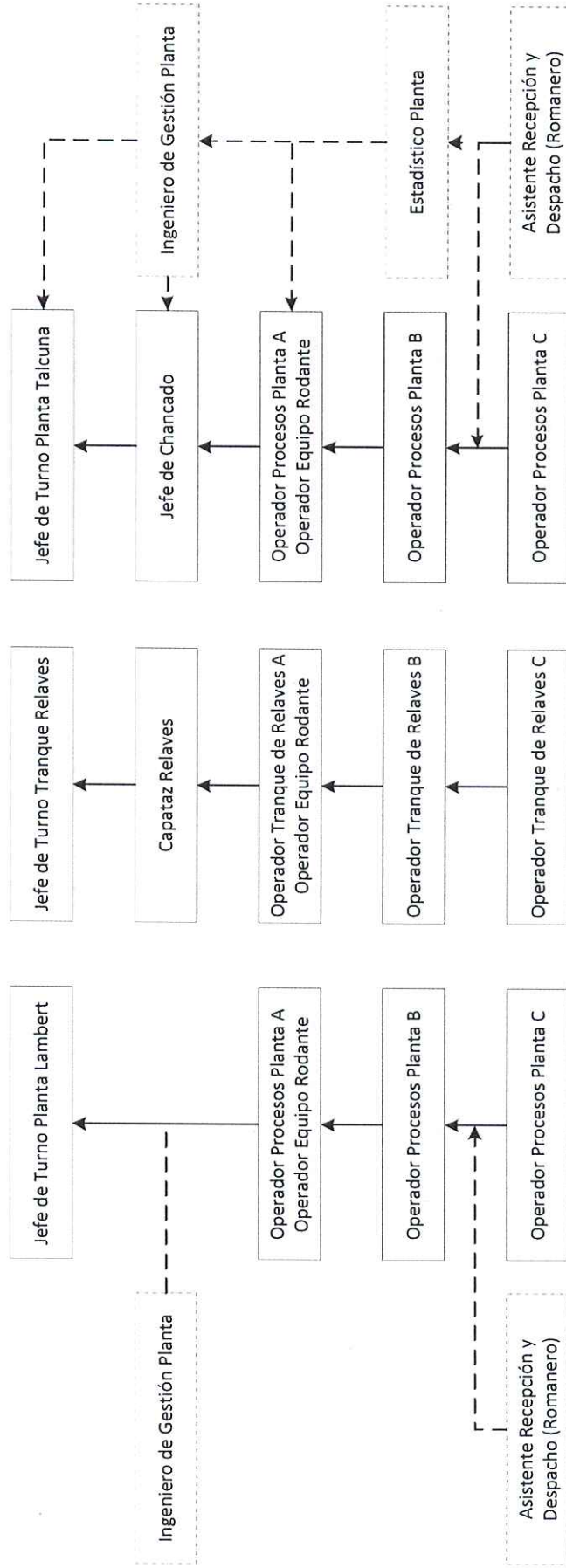
- 6) **Seguridad:** cada cargo tiene requisitos relacionados a la accidentabilidad en el año anterior a la evaluación. Para evaluar este elemento se considerará la evaluación de los accidentes y las responsabilidades involucradas.
- 7) **Programa de capacitación:** se deberá cumplir con un 100% de asistencia y aprobación a cursos programados. El Programa Anual deberá incluir tanto temas específicos como temas transversales y de Liderazgo, para cada nivel de cargo.
- 8) **Otros:** para postular a un cargo se deberá tener las licencias habilitantes que este requiera (Licencias de conducir, de manipulación de explosivos, etc.).
- 9) **Evaluación Sicolaboral y Médica:** todos los cambios de cargo requieren evaluación sicolaboral, con resultado APTO. En el caso de la evaluación médica, si el ambiente de trabajo así lo requiere se deberá realizar con resultado APTO para continuar en proceso.
- 10) **Comité de RRHH:** todos los cambios de cargo deberán ser aprobados por el Comité de Recursos Humanos.
- 11) **Responsabilidad sobre otros:** si el cargo al cual se postula tiene niveles de responsabilidad sobre el desempeño de otras personas, el colaborador deberá demostrar que posee competencias tales como: liderazgo, comunicación efectiva, orientación al logro trabajo en equipo, etc.
- 12) **Vacantes anuales:** dependiendo del nivel y requisitos del cargo, sólo se podrá postular en caso de existir vacantes.

A continuación se presenta un resumen del proceso:

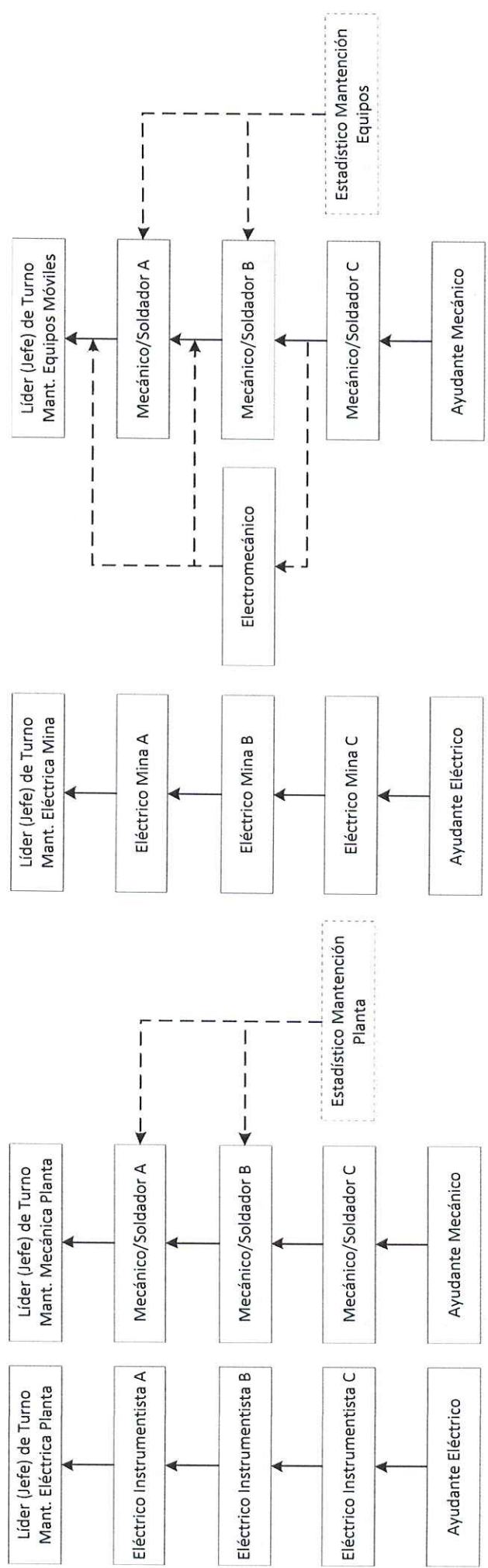


En las siguientes páginas se presentan los mapas de desarrollo por áreas de trabajo. Luego se presentan las mallas de desarrollo con los requisitos específicos por cargo.

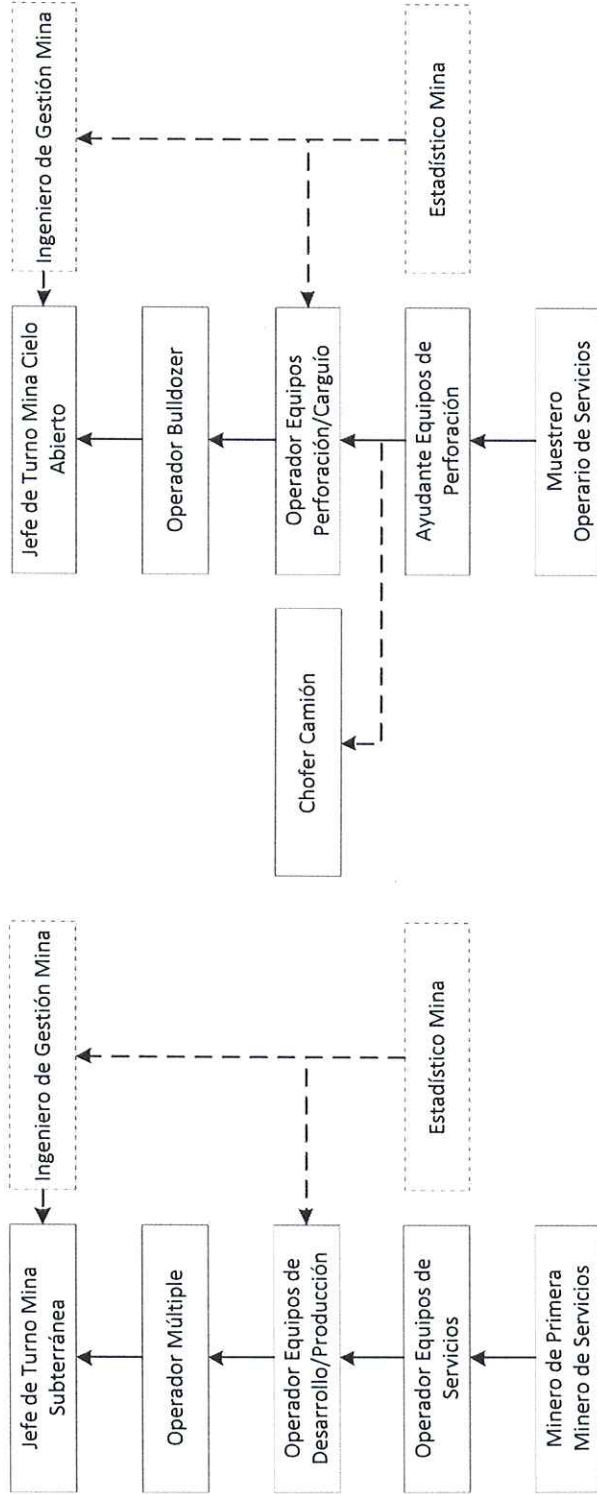
Malla Desarrollo de Carrera Operaciones Planta



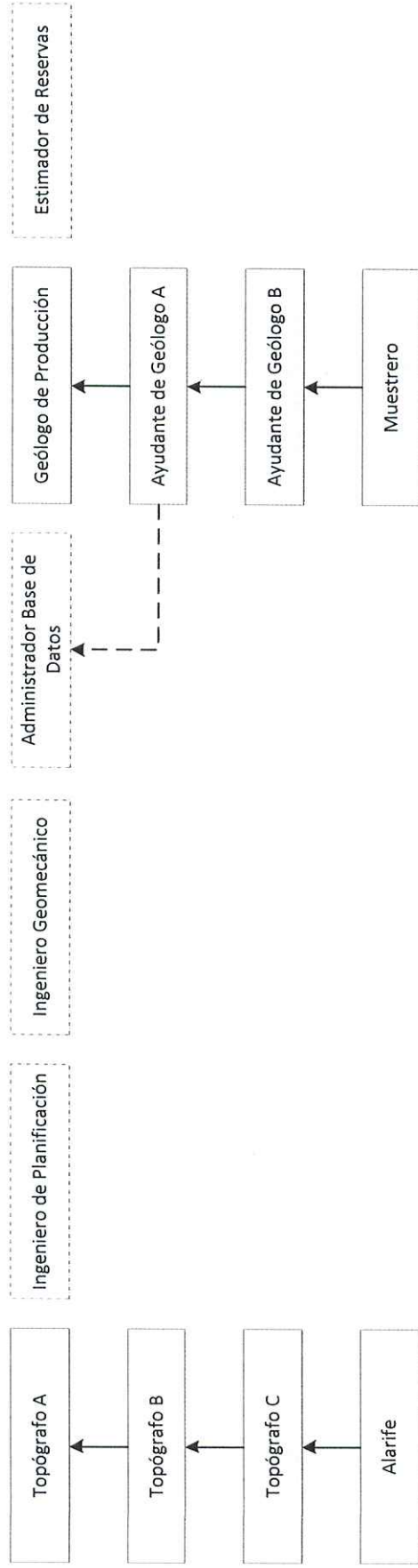
Malla Desarrollo de Carrera Mantenención



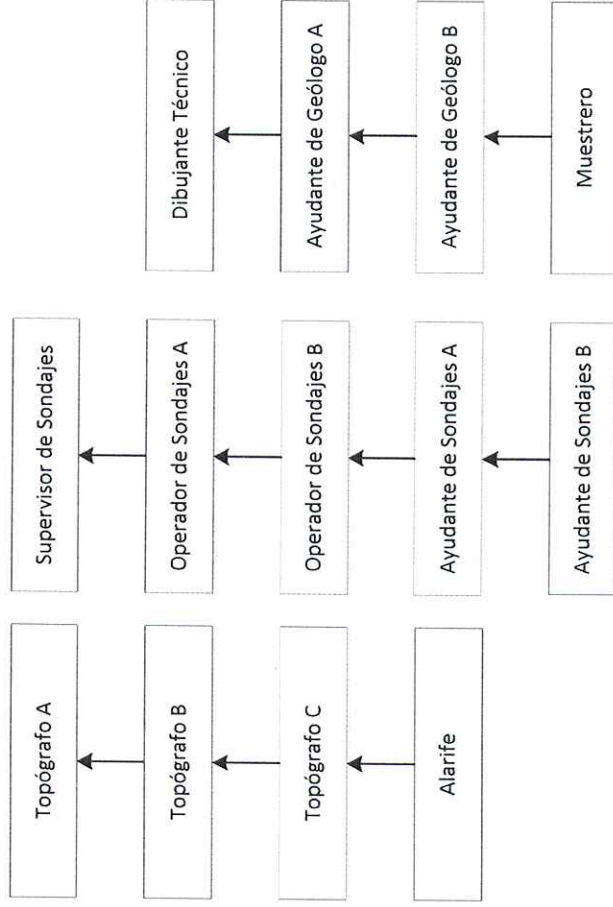
Malla Desarrollo de Carrera Operaciones Mina



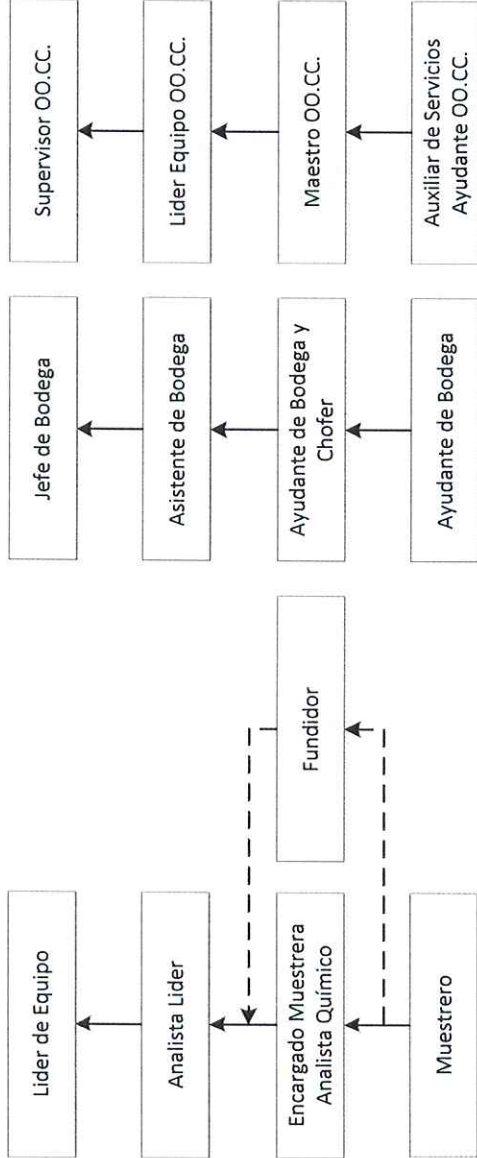
Malla Desarrollo de Carrera Apoyos Mina



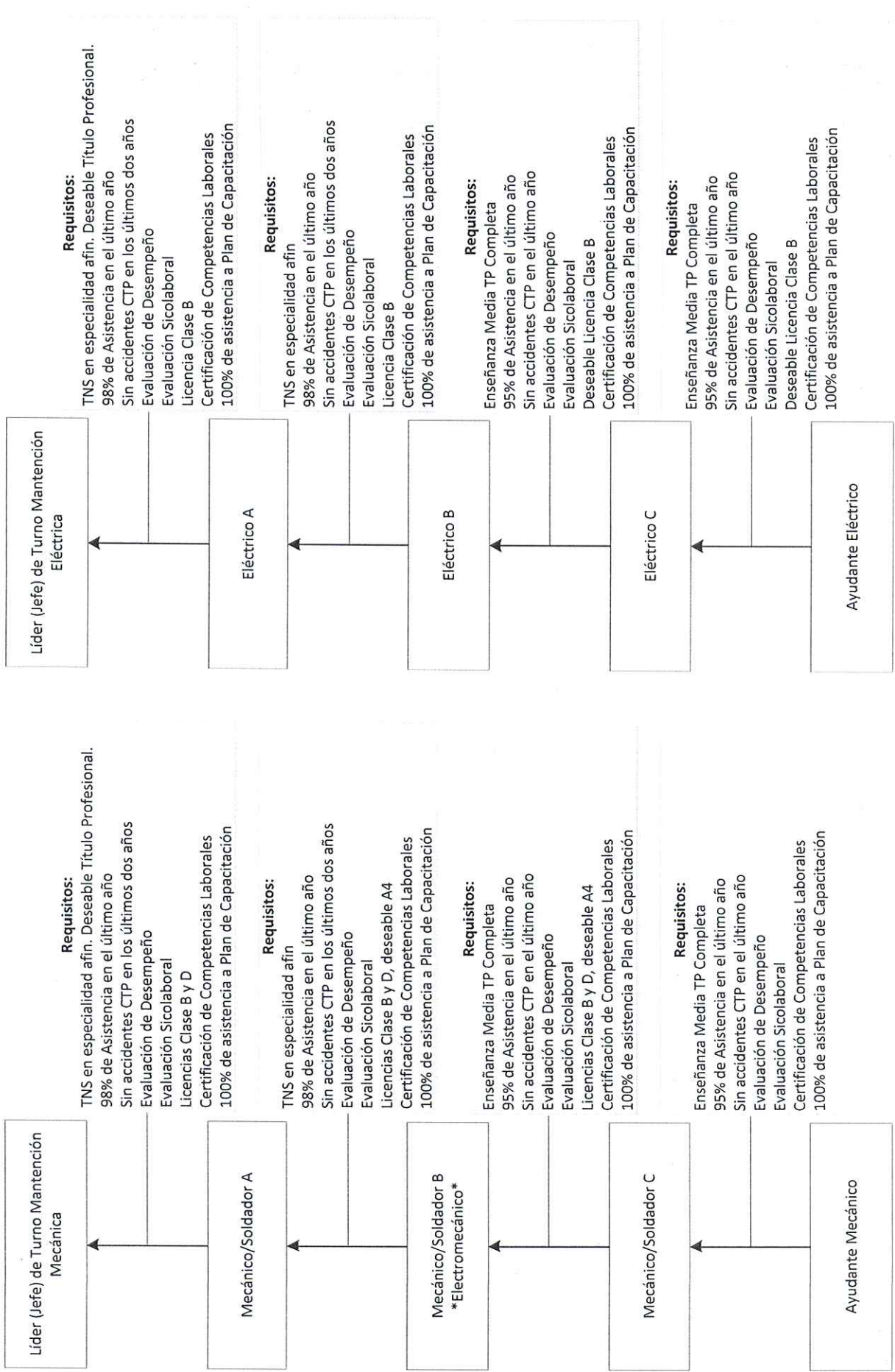
Malla Desarrollo de Carrera Sondajes y Exploraciones



Malla Desarrollo de Carrera Apoyos



Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Mantenación Mina



Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Mantenimiento Planta

Líder (Jefe) de Turno Mantenimiento Mecánica

Requisitos:

TNS en especialidad afín. Deseable Título Profesional.
98% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en los últimos dos años
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Mecánico/Soldador A

Requisitos:

TNS en especialidad afín
98% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en los últimos dos años
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Mecánico/Soldador B

Requisitos:

Enseñanza Media TP Completa
95% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en el último año
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Deseable Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Mecánico/Soldador C

Requisitos:

Enseñanza Media TP Completa
95% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en el último año
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Deseable Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Ayudante Mecánico

Líder (Jefe) de Turno Mantenimiento Eléctrica

Requisitos:

TNS en especialidad afín. Deseable Título Profesional.
98% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en los últimos dos años
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B. Deseable Licencia SEC A o B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Eléctrico/Instrumentista A

Requisitos:

TNS en especialidad afín
98% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en los últimos dos años
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B. Deseable Licencia SEC A o B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Eléctrico/Instrumentista B

Requisitos:

Enseñanza Media TP Completa
95% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en el último año
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

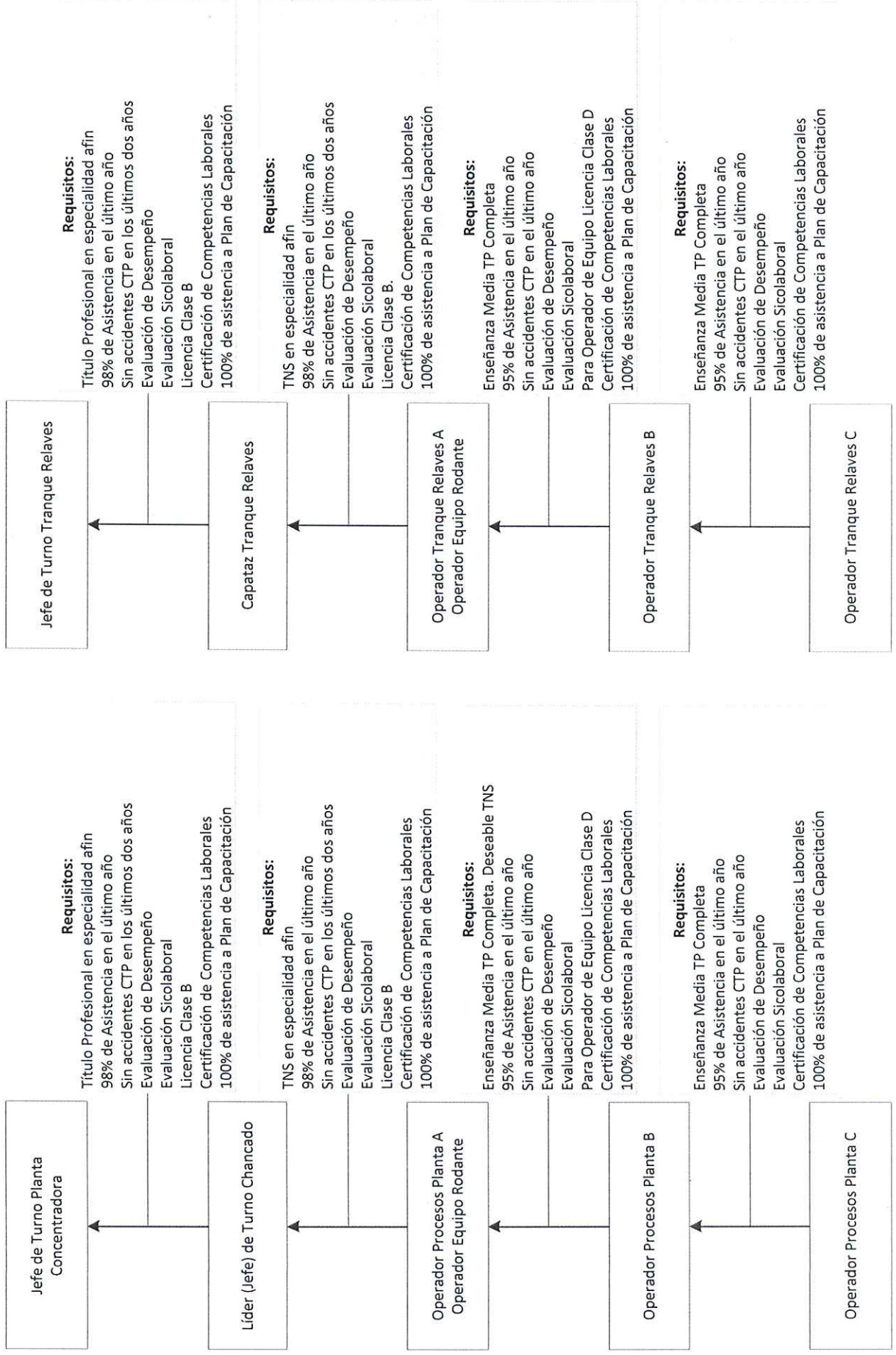
Eléctrico/Instrumentista C

Requisitos:

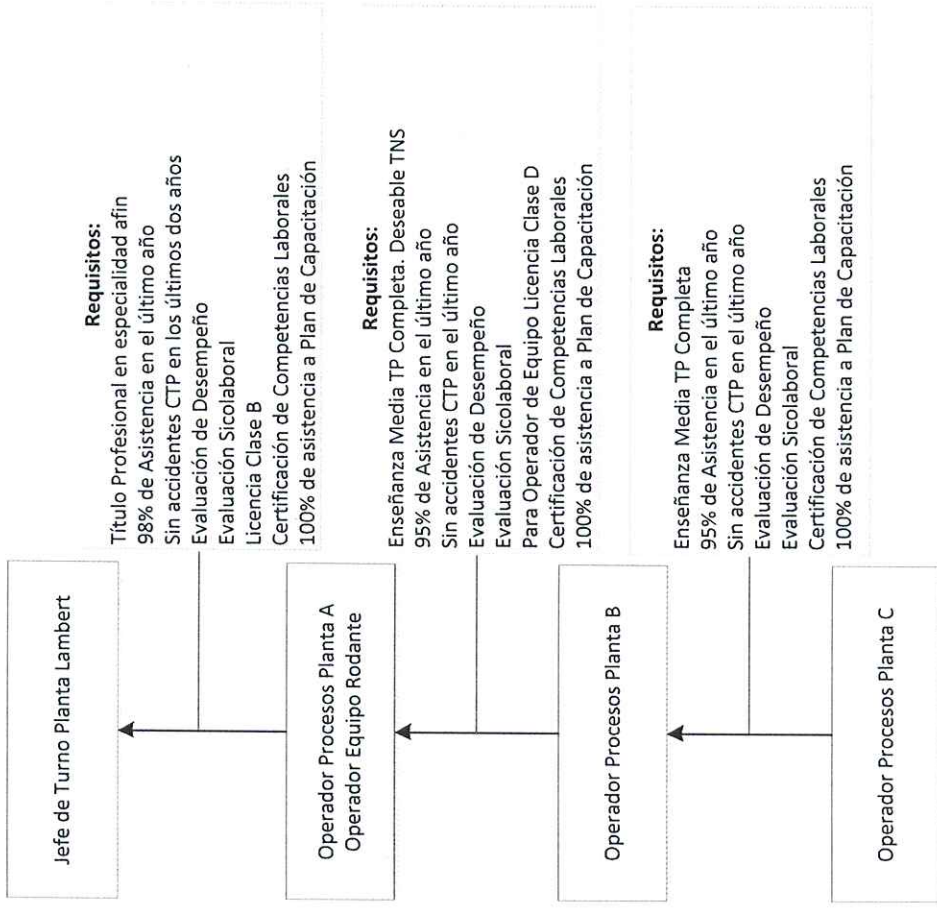
Enseñanza Media TP Completa
95% de Asistencia en el último año
Sin accidentes CTP en el último año
Evaluación de Desempeño
Evaluación Sicolaboral
Licencia Clase B
Certificación de Competencias Laborales
100% de asistencia a Plan de Capacitación

Ayudante Eléctrico

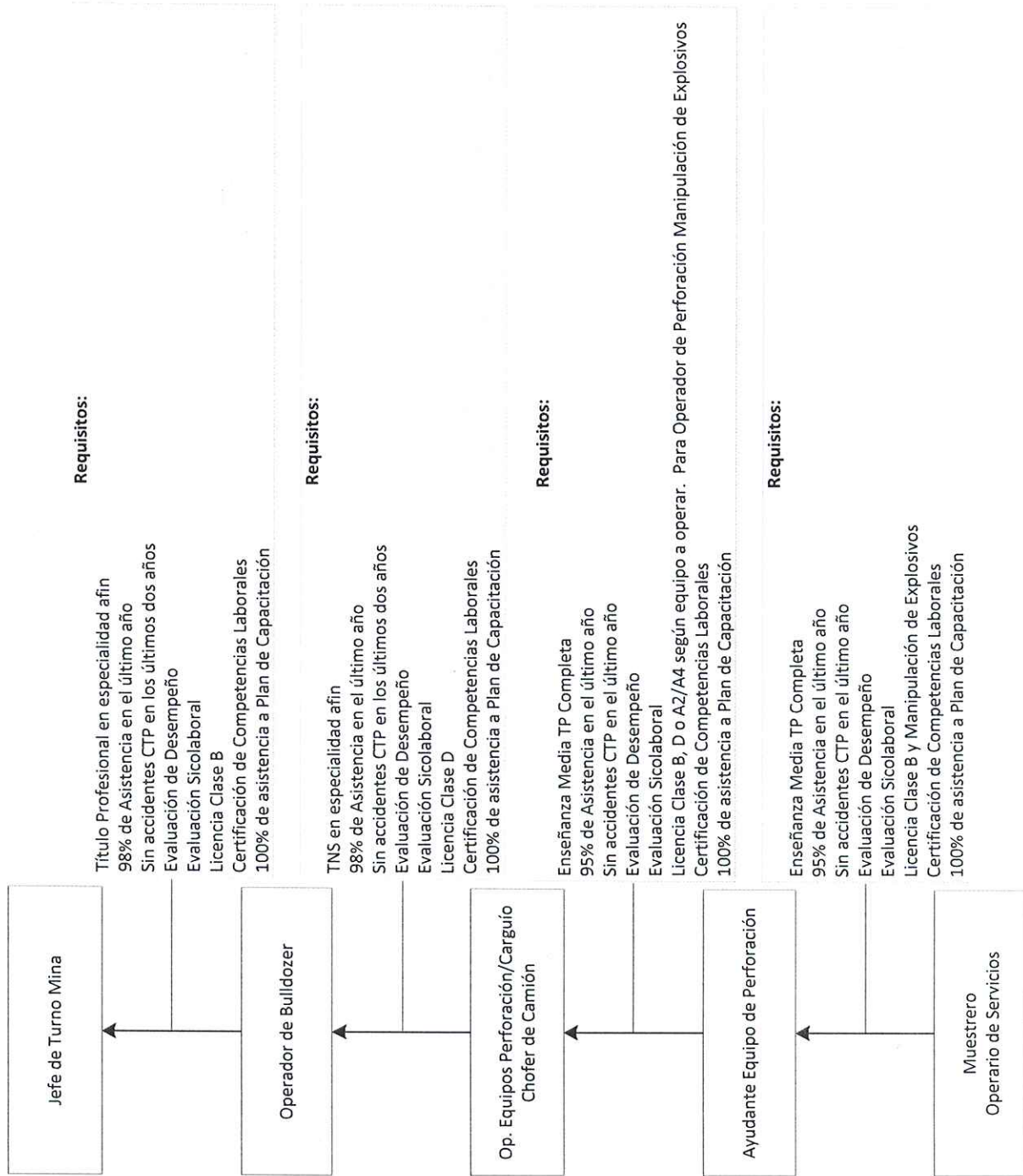
Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Planta Concentradora



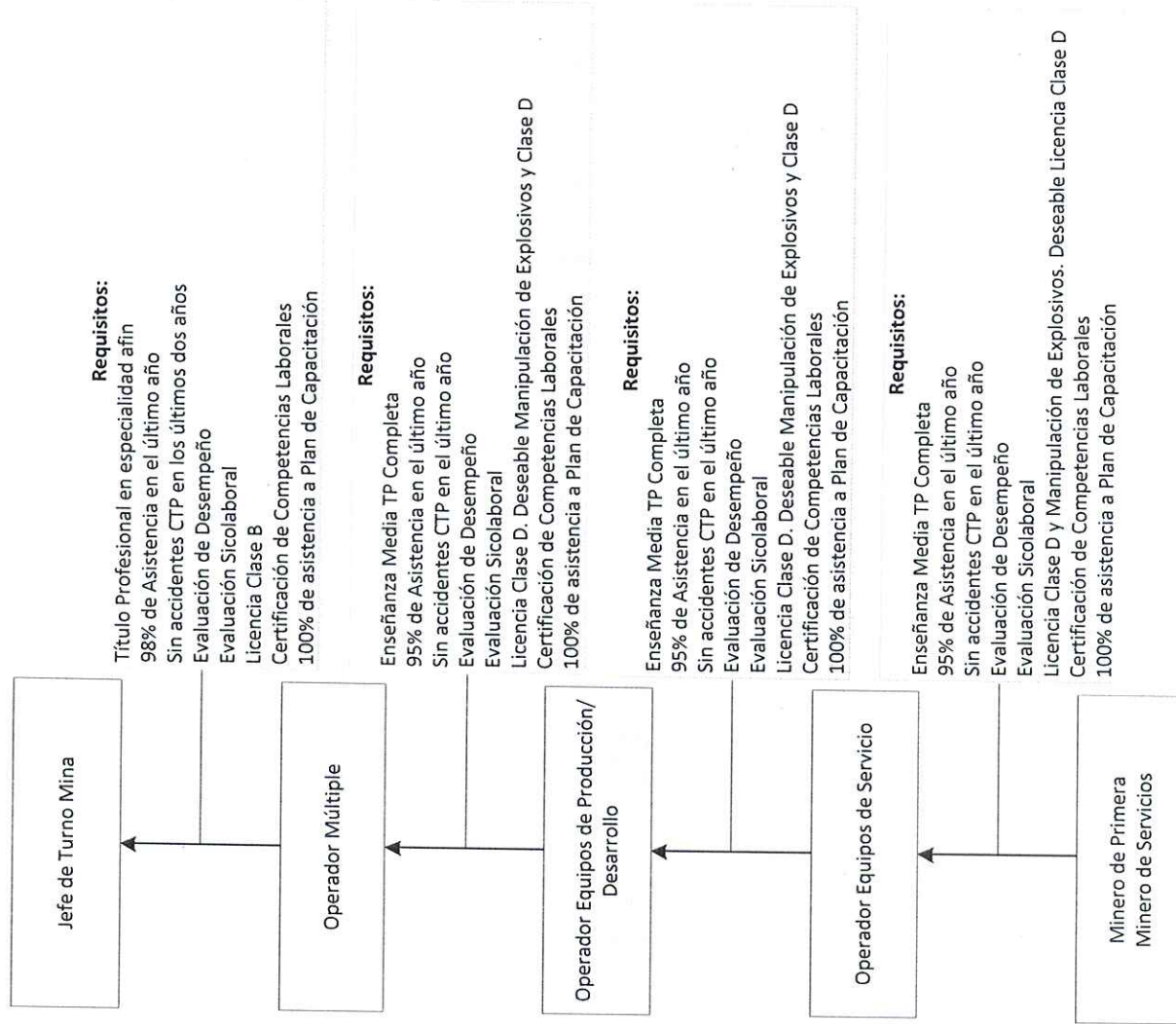
Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Planta Lambert



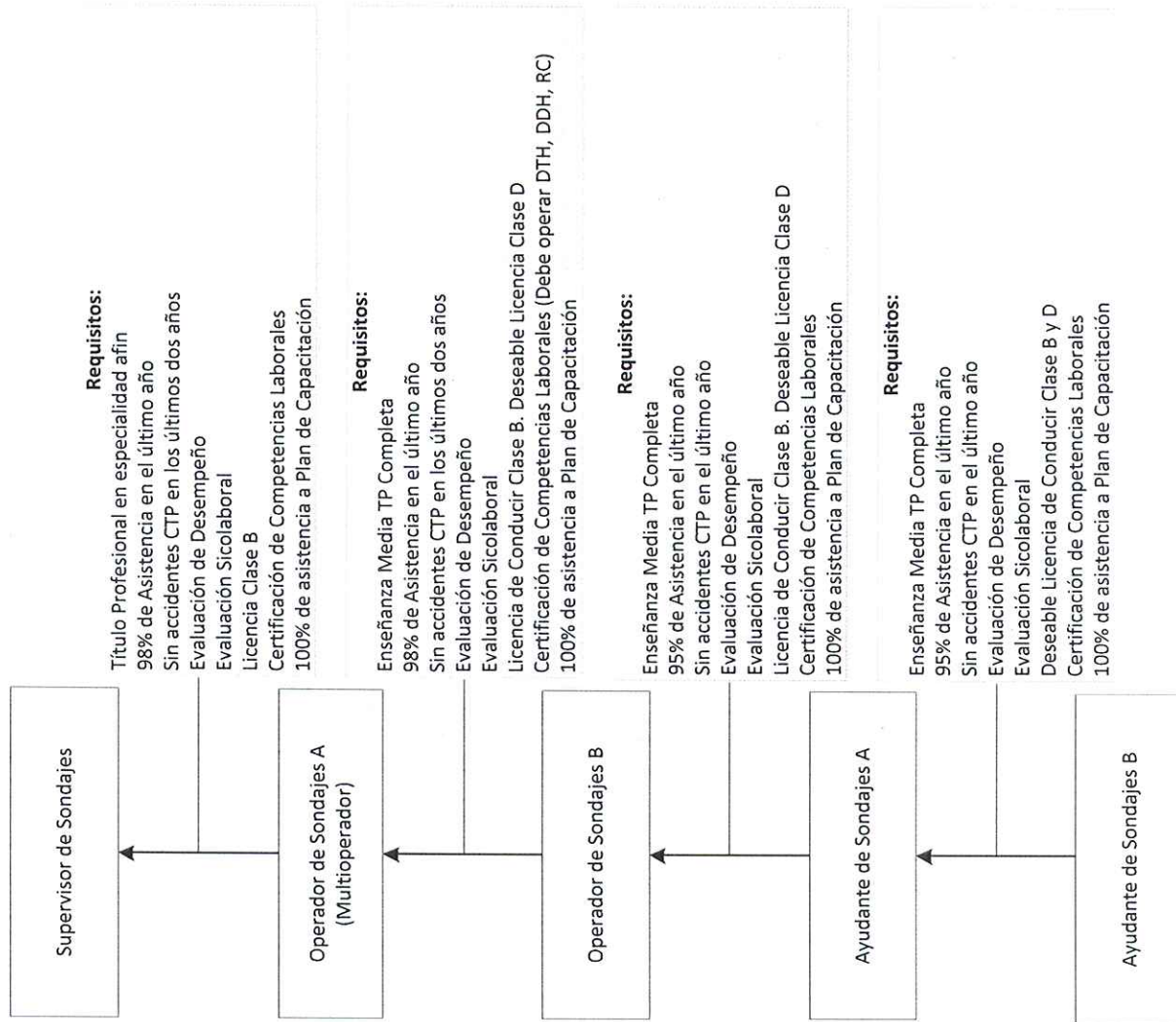
Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Operaciones Mina Cielo Abierto



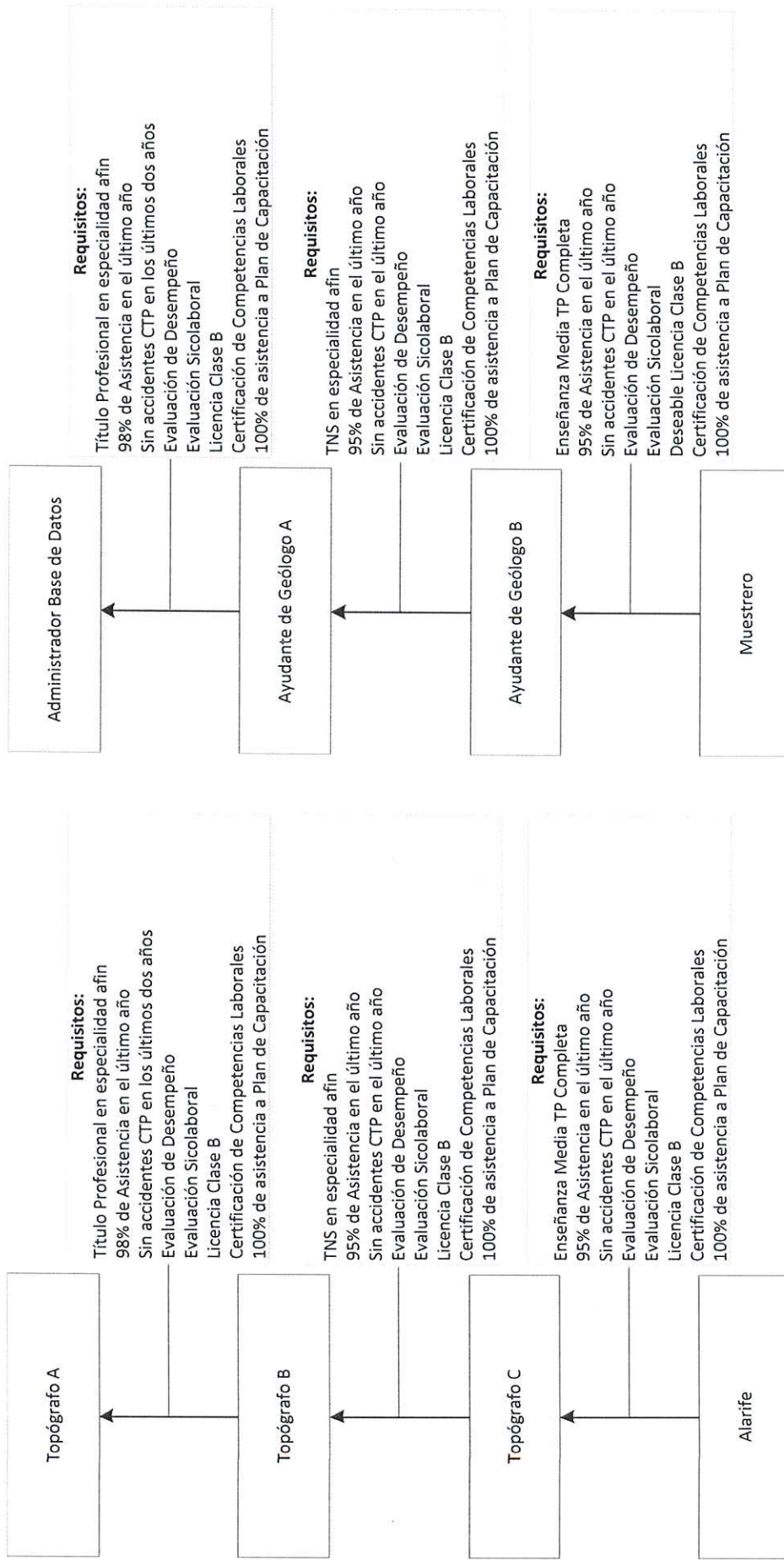
Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Operaciones Mina Subterránea



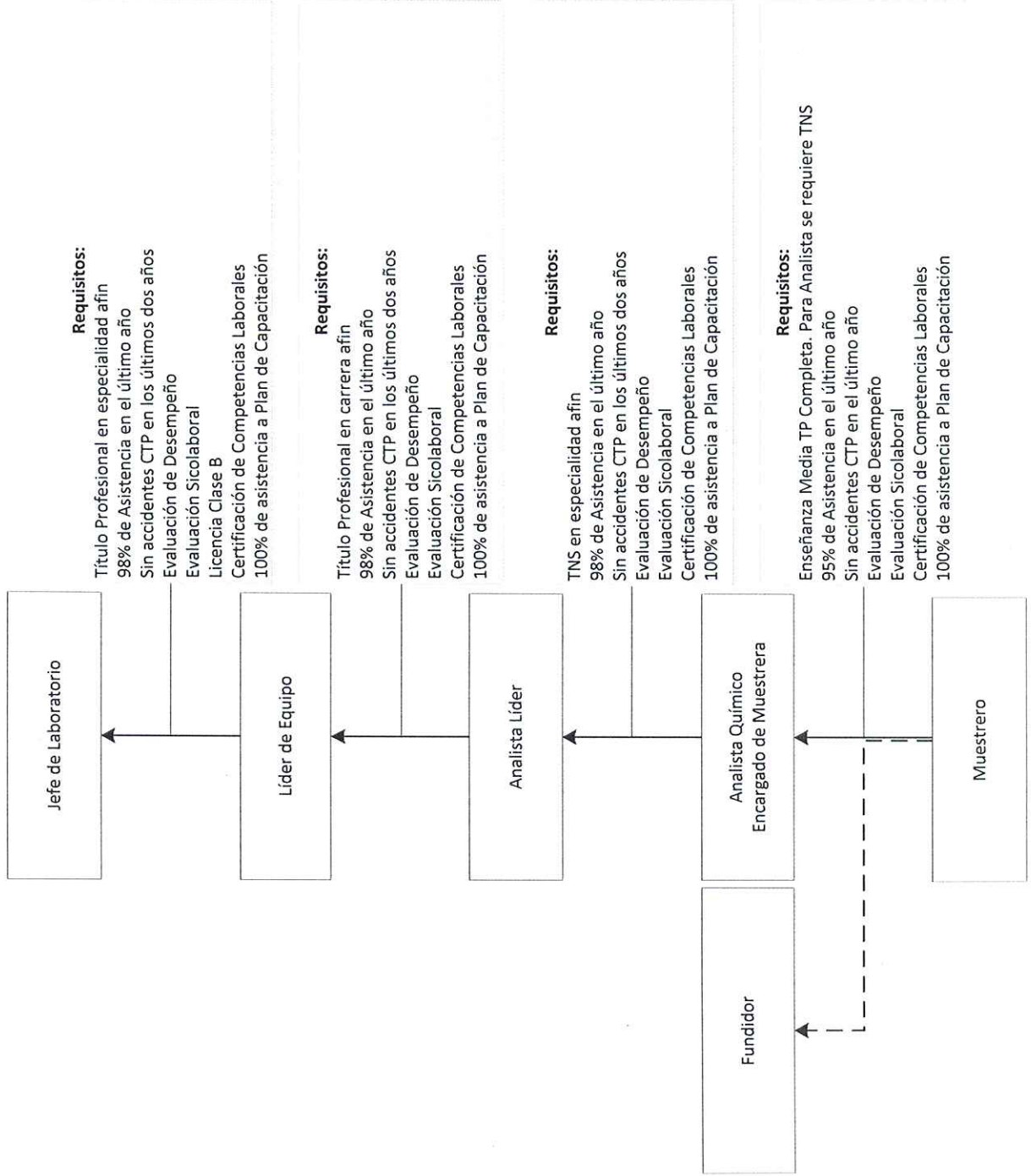
Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Sondajes



Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Apoyos Mina



Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Laboratorio



Malla Desarrollo de Carrera y Requisitos Bodega y SS.GG.

