



Área Coordinadora: Secretaría General

Revisión: 0

**PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE
EJECUTIVOS CLAVES**

Vigencia: 28/03/2013

Página: 1

CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE


**PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE
EJECUTIVOS CLAVES**

REVISIÓN 0

Entrada en Vigencia: 28/03/2013


Actualización 28/03/2013

COORDINACION
Secretaría General

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 2


INDICE DE MATERIAS

1	INTRODUCCIÓN.	3
2	OBJETIVO.	4
3	ALCANCE.	5
4	LINEAMIENTOS.	5
5	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES.	5
6	VIGENCIA.	7

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 3

1 INTRODUCCIÓN.


El Directorio de la Corporación Nacional de Cobre de Chile, en lo sucesivo, “CODELCO”, o “la Corporación”, reconoce que el proceso de cambio de sus ejecutivos clave es inevitable y puede ser un gran desafío enfrentarlo. El presente procedimiento de sucesión de ejecutivos clave permitirá a CODELCO estar preparado ante la necesidad de realizar cambios o remplazos de sus ejecutivos clave, otorgando los lineamientos que permitan el desarrollo de potenciales candidatos para la sucesión, un adecuado traspaso de roles y responsabilidades y de información.

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 4

2 OBJETIVO.

El objetivo de este documento es establecer los lineamientos sobre los cuales se seguirá un proceso continuo de sucesión de ejecutivos clave que permita identificar competencias necesarias, y en consecuencia trabajar en la evaluación, desarrollo y retención de talentos para asegurar la estabilidad y continuidad del negocio de CODELCO a través del desarrollo de profesionales que sean potenciales sucesores a cargos clave.

El presente procedimiento se desarrolla en base a un proceso proactivo y enfocado en el futuro, permitiéndole a CODELCO evaluar y determinar los puestos claves identificados, estableciendo los candidatos potenciales que pudieran suceder dichos puestos y estableciendo un plan para su desarrollo.

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 5

3 ALCANCE.

Este procedimiento es aplicable para la planificación y preparación de la sucesión del Presidente Ejecutivo y otros ejecutivos determinados como clave, por el Directorio.

4 LINEAMIENTOS.

- El Directorio evaluará la definición de los cargos clave así como el perfil y competencias que se requieren para cada uno de ellos.
- CODELCO podrá implementar el reclutamiento externo, o bien fomentar el desarrollo profesional y la promoción a los cargos vacantes de los empleados actuales de CODELCO cuando sea necesario cubrir posiciones clave.
- El proceso de sucesión de ejecutivos clave será confidencial y reservado.
- La planificación de la sucesión de ejecutivos clave será revisada periódicamente.

5 PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES.

A continuación se presentan los pasos a seguir para resguardar la continuidad de las funciones de un ejecutivo clave, en preparación para un proceso de sucesión de un puesto clave.


La responsabilidad de construir el plan de sucesión detallado y ejecutar los siguientes pasos recae, sobre quien designe el Directorio.

5.1 IDENTIFICACIÓN DE CARGOS:

- Identificar los cargos clave en cada área de CODELCO
- Identificar y documentar la descripción de los cargos clave.
- Describir formalmente el perfil de cada cargo clave, donde se señalen responsabilidades, competencias y habilidades. Será relevante identificar la capacidad en la resolución de problemas específicos, atributos y rasgos de comportamiento.
- Evaluar la posibilidad de que cada cargo clave quede vacante en el futuro.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE CANDIDATOS Y PREPARACIÓN

- Estimar los períodos en los cuales se realizará la sucesión de los cargos clave.
- Identificar potenciales candidatos, entre los colaboradores de CODELCO, y en otras compañías que podrían cubrir las posiciones clave determinadas.

	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 6

- Analizar y comparar las competencias entre los posibles sucesores y los empleados que se aproximen a las competencias requeridas a fin de identificar las competencias y habilidades que necesitan ser desarrolladas.
- Definir los posibles sucesores (internos) que se estimen necesarios para cada cargo clave y desarrollar un plan de acción para cada persona a fin de ir incorporando paulatinamente en él o ella, las habilidades necesarias y experiencias que les permitan desarrollarse como candidatos para cubrir los puestos críticos en el futuro. Así también determinar una estrategia de retención.
- En el caso de potenciales candidatos externos, desarrollar estrategias de reclutamiento.
- Periódicamente el Directorio monitoreará el avance de los planes y definirá la necesidad de actualización del plan (fechas, nuevos potenciales candidatos, entre otros).


5.3 REEMPLAZO

REEMPLAZO PERMANENTE

- Ante la ausencia permanente de un ejecutivo clave, el Directorio decidirá si el ejecutivo será reemplazado con los sucesores identificados internamente en CODELCO o por un candidato externo.
- Si el Directorio decide reemplazar al ejecutivo con un profesional externo a CODELCO, se contratará la búsqueda de candidatos que cumplan con el perfil previamente definido para el cargo vacante a través de un asesor externo experto en recursos humanos.
- El Directorio o la persona designada por éste, seleccionará al candidato que reemplazará al ejecutivo y al encargado del traspaso de funciones e información relevante al nuevo ejecutivo.
- El Directorio en conjunto con el Presidente Ejecutivo o con quien éstos designen, definirá un programa de entrenamiento para el sucesor escogido.

REEMPLAZO TEMPORAL

- Ante la ausencia temporal (vacaciones, viajes, licencia, otros) de un ejecutivo clave, se designará a un sucesor interino en los siguientes términos: en caso de ausencia del Presidente Ejecutivo, será el Directorio quien apruebe la designación de otro ejecutivo que lo reemplace por el tiempo que dure su ausencia. Para el caso de otros ejecutivos claves, será el Presidente Ejecutivo quien designe al ejecutivo reemplazante.
- En caso que el ejecutivo clave no pueda volver a sus funciones, se seguirá el procedimiento previsto para el reemplazo permanente de ejecutivos.

 CODELCO Orgullo de Todos	Área Coordinadora: Secretaría General	Revisión: 0
	PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN DE EJECUTIVOS CLAVES	Vigencia: 28/03/2013
		Página: 7

6 VIGENCIA.

La presente política entrará en vigencia al momento de la aprobación por el Directorio de CODELCO y será revisada periódicamente en función de las necesidades.