

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Importancia estratégica

Orocobre reconoce que la clave para lograr una ventaja competitiva sostenible es a través de una mano de obra comprometida y productiva. La Operación Minera Salar de Olaroz se encuentra en una región conocida por su aislada ubicación y duras condiciones climáticas. Como atraer y retener colaboradores de calidad es fundamental para el desempeño de la Compañía a corto, medio y largo plazo, garantizar un alto grado de compromiso por parte de los colaboradores sigue siendo un elemento clave para Orocobre.

Comprometidos con ser el empleador de preferencia en el noroeste de Argentina, Orocobre inspira el compromiso de sus colaboradores a través de una cultura organizacional agradable, oportunidades de aprendizaje continuo y beneficios competitivos.

Orocobre entiende la importancia del sentido de pertenencia y valora el beneficio que genera tener personas apasionadas, motivadas y productivas, por lo que se esfuerza en crear un lugar deseable para trabajar a través de iniciativas de participación estratégica en todos los niveles de la organización, que además estén alineadas con la cultura y los valores de la Compañía.

Cobertura

La información proporcionada en este enfoque de gestión se refiere exclusivamente a la actividad de Sales de Jujuy S.A. y a las acciones e iniciativas emprendidas para promover un mayor compromiso laboral entre personas trabajando en las oficinas y en la Operación Minera Salar de Olaroz.

Orocobre fomenta el compromiso de sus colaboradores en todas las áreas de su negocio, y dada la importante proporción de personas provenientes de Comunidades locales, muchas de las iniciativas que se llevan a cabo están dirigidas a alentar e involucrar este grupo en particular. Tales iniciativas se encuentran detalladamente reportadas en el Enfoque de gestión [Consulta y participación Comunitaria](#).

Enfoque de gestión

Compromiso

Orocobre tiene varias políticas que respaldan el compromiso con sus colaboradores y refuerzan su cultura y valores:

- [Política de Derechos Humanos](#)
- [Política de Diversidad](#)
- [Política Comunitaria](#)
- [Código de conducta](#)
- [Política anticorrupción y anti soborno](#)
- [Política de salud y seguridad](#)
- [Política de Licencia parental](#)
- [Política de Personas](#)

De acuerdo con el compromiso de Orocobre en su contribución para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y en línea con el [Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico](#), la Compañía trabaja para asegurar empleos seguros y productivos, y condiciones de trabajo decentes para todos sus empleados, promoviendo prácticas de empleo inclusivas y entornos de trabajo seguros tanto en sus sitios productivos como en las oficinas.

Sistemas de gestión

Orocobre siempre ha mantenido una fuerte atención en el desarrollo y retención de su fuerza laboral. Este abordaje ha ido siendo cada vez más significativo a largo de los años y de cara al futuro, ya que otros operadores a gran escala se están trasladando a la misma región de operaciones. Dada la necesidad de una mano de obra altamente calificada para apoyar las actividades de Expansión, y dadas las funciones críticas en todas las operaciones de la Compañía, Orocobre está trabajando para posicionarse como el empleador de preferencia en la región a través de una excelente gestión en tres áreas clave:

- **Gestión de talento:** identificar talentos fundamentales, posiciones claves y necesidades organizativas, y definir patrones estratégicos de desarrollo profesional para ubicar los perfiles en base a las necesidades de la organización.
- **Reclutamiento Estratégico:** atraer talento externo para cubrir posiciones estratégicas y operativas críticas.
- **Compromiso con los colaboradores:** garantizar el compromiso de los colaboradores con la organización y sus objetivos, para que sientan pasión y motivación por su trabajo.

El enfoque de compromiso de la Compañía va más allá de encuestas anuales o evaluaciones de Cultura organizacional. Se realizan constantemente iniciativas para promover el compromiso de los empleados y sus lineamientos, incluyendo:

- **Programa de Mejora Continua** que permite a todos los colaboradores y operarios trabajando en el sitio proponer oportunidades de mejora en prácticas laborales, logrando que su sentido de pertenencia y contribución hacia la Compañía se van incrementados.
- **Asistencia sanitaria y Servicios médicos** que forman parte del plan de beneficios para empleados, proporcionando acceso a servicios de salud de calidad tanto a los colaboradores como a sus familias.
- **Programas de capacitación en salud** que aseguran el abordaje de problemas de salud que podrían estar afectando a los colaboradores no sólo en el trabajo sino también en el hogar.
- **Iniciativas de capacitación obligatorias y voluntarias** para desarrollar el conocimiento y la capacidad de los colaboradores de acuerdo con los planes de desarrollo definidos por la Compañía y así mejorar también su progresión profesional dentro de la organización.
- **Condiciones favorables particulares para cada persona** tales como turnos laborales flexibles para madres jóvenes y aseguramiento de igualdad de condiciones salariales para aquellas personas que realizan los mismos trabajos.

- **Compromiso e inversión de la Comunidad local**, promoviendo un mayor sentido de contribución a la sociedad y un orgullo de pertenencia a la organización por parte de los colaboradores.

Para obtener más información en estas y otras iniciativas, consulte los enfoques de gestión en [salud y seguridad](#), [Formación y desarrollo](#), y [Consulta y participación Comunitaria](#).

Como el compromiso de Orocobre está construido sobre bases sólidas de fluidez y transparencia en las comunicaciones, los equipos de Desarrollo de Personas y de Comunicaciones trabajan a través de diversos canales y enfoques que promueven y monitorean la motivación y satisfacción de los colaboradores. Estas iniciativas incluyen: reuniones de consulta, buzón de sugerencias, encuestas de satisfacción laboral, sesiones municipales con líderes ejecutivos tanto en Planta como en oficinas, y canales de comunicación directa y anónima para resolver quejas y agravios.

Cultura y valores

Para mantener un lugar de trabajo positivo, seguro y productivo, Orocobre ha adoptado un conjunto de estándares de comportamiento que fueron definidos a través de talleres con gerentes y operarios y que están alineados con el Código de Conducta de la Compañía. A su vez, estos estándares reflejan la cultura y los valores de la Compañía:



Responsabilidad

Asumimos la responsabilidad sobre nuestras acciones y compromisos



Honestidad

Nos comportamos y comprometemos con sinceridad y consistencia



Integridad

Actuamos con integridad en todas las ocasiones



Respeto

Reconocemos y promovemos a todos, sin hacer distintos de edad, sexo o posición social, manteniendo actitudes y acciones que ayudan a nuestras Comunidades y mejorar nuestro medio ambiente



Compromiso

Convertimos nuestras diferencias de opinión en convicciones compartidas para conseguir una visión común



Solidaridad

Nos esforzamos por lograr el bien común, reconociendo que todos somos responsables por el bienestar colectivo

La Compañía entiende que cuando todos los colaboradores se adhieren a estos valores fundamentales, se logra un impacto beneficioso tanto en las relaciones internas, externas y el nivel de satisfacción laboral, como en la productividad general de la plantilla.

Monitoreo e informes

El monitoreo y evaluación de las métricas relacionadas con los colaboradores proporciona una plataforma valiosa a través de la cual la Compañía puede desarrollar e implementar enfoques gerenciales más sólidos para mejorar el compromiso de los empleados, el desarrollo profesional, la planificación de sucesiones, y la evaluación de desempeño y remuneraciones que se basan en el cumplimiento de los objetivos.

Gerentes y responsables de área deben desarrollar objetivos de compromiso medibles y KPIs para sus equipos, los cuales son reportados anualmente en el Reporte de Sostenibilidad de la Compañía.

Mecanismos de quejas y/o sugerencias

Orocobre no tolera discriminación, acoso, denigración o victimización de ningún empleado o miembro del Grupo. Existe una canal de denuncias y una política de denunciantes para permitir que las quejas se planteen en forma directa o anónima.

Responsabilidad

La Directora de Desarrollo de Personas es responsable de resguardar, fomentar y promover el compromiso de los empleados en todas las actividades del Grupo.

A nivel operativo, la responsabilidad de estas iniciativas reside en el Gerente de Recursos Humanos.

Para cada área particular de negocio, la persona a cargo del área es la responsable de promover y mejorar el nivel de compromiso de su equipo.

Rendición de cuentas

La responsabilidad sobre el compromiso de los empleados es de la Directora de Desarrollo de personas, apoyada por el Equipo Ejecutivo y con la supervisión del Directorio.

Actualización 2019

En el año 2018, Orocobre notó que si bien los niveles de compromiso por parte de sus colaboradores iban en aumento, el porcentaje de participación en la encuesta de clima laboral había disminuido. En lugar de realizar otra encuesta en el año 2019, la Compañía decidió llevar a cabo una evaluación detallada de la Cultura organizacional para identificar posibles causas que pudiesen estar contribuyendo a esta disminución en la participación.

La evaluación, facilitada a través de consultores externos, comprendió dos componentes:

- Un **componente cualitativo** que implicó hacer entrevistas a colaboradores en todos los sectores de la Compañía.
- Un **componente cuantitativo** que requirió a los colaboradores responder a una serie de preguntas que indicaban la percepción sobre el desempeño de la Cultura organizacional comparada con un punto de referencia establecido.

La evaluación cultural indicó que los valores compartidos de lealtad, compromiso, respeto y trabajo en equipo contribuyen positivamente a la cultura corporativa de la Compañía.

Entre las áreas en las que se identificó una mayor necesidad de atención para el año 2020 figuraban: la creación de una nueva mentalidad de "un solo equipo" para unir a los departamentos y sus actividades; una mayor transparencia en cuanto al desempeño, la toma de decisiones y las oportunidades; mayor atención a la Seguridad; y mejor gestión del desempeño.

Las entrevistas con los colaboradores permitieron identificar la cultura existente de la organización y los valores (tanto positivos como negativos) que sustentan esa cultura.

Durante el año fiscal 2020 la compañía continuará centrándose en el compromiso de sus colaboradores para lograr mayor satisfacción, mayor desarrollo profesional y mayor productividad. Los KPI y metas de cada área serán incorporados en las revisiones anuales de desempeño, que también aportarán información para el Plan de sucesiones.

INDICADOR	ACTUAL	OBJETIVOS PRELIMINARES (se finalizarán en el año 20)		
	FY19	FY20	FY25	FY30
Tasa de rotación voluntaria	5,1%	5%	4%	<4%

Para obtener más información cuantitativa sobre el compromiso de los empleados, consulte los [Datos de desempeño de Personas](#).