



ENFOQUE
DE GESTIÓN

COMPROMISO CON LOS COLABORADORES

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



Compromiso con los Colaboradores*

GRI asociados	103-1; 103-2; 103-3
Objetivos de Desarrollo Sostenible asociados	ODS 8
Datos de Desempeño asociados	Personas
Enfoques de Gestión asociados	Comunidades ; Salud y Seguridad ; Formación y Desarrollo
Otros documentos asociados	Política de Derechos Humanos ; Política de Comunidades ; Código de Conducta Corporativo ; Política Contra el Soborno y la Corrupción ; Política de Salud y Seguridad ; Política de Licencia parental (Publicación Interna) ; Política de Personas (Publicación Interna)
Compromisos futuros	+ Implementación de una herramienta para análisis de datos de nuestra fuerza laboral. + Desarrollar e implementar un nuevo Programa de Liderazgo.
Temas materiales asociados	Compromiso con los Colaboradores en Respuesta al COVID-19

Importancia estratégica

Orocobre cree que una fuerza laboral comprometida y productiva, es fundamental para construir una empresa de alto rendimiento y con una ventaja competitiva sostenible. Las operaciones en Sales de Jujuy y Borax Argentina se encuentran en una región con pequeñas poblaciones muy aisladas entre sí, y con duras condiciones climáticas. Atraer, retener y desarrollar colaboradores de calidad, es fundamental para el desempeño de la Compañía a corto, mediano y largo plazo. El compromiso de ellos es un factor crítico para responder a sus necesidades.

El objetivo de Orocobre es ser el empleador preferido en el noroeste de Argentina, y busca que sus colaboradores sientan orgullo y un fuerte sentido de pertenencia. La compañía se fundamenta en valores, y prioriza una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, que abraza la diversidad y la inclusión; brindando oportunidades de desarrollo profesional y beneficios competitivos.

Cobertura

La información proporcionada en este enfoque de gestión se refiere tanto a Orocobre, como a Sales de Jujuy (Operación Minera Salar de Olaroz) y Borax Argentina, y a las acciones e iniciativas emprendidas para promover el compromiso laboral entre las personas que trabajan en oficinas y operaciones.

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 a este grupo de colaboradores en particular.

(*) Este Documento es parte del Reporte de Sostenibilidad de Orocobre y debe entenderse como parte del mismo. Entiéndase a Sales de Jujuy como Sales de Jujuy S.A.,SDJ u Operación Minera Salar de Olaroz y a Borax Argentina como Borax Argentina S.A o BRX.

Enfoque de gestión

Como parte de la contribución de Orocobre a 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 garantizar empleos seguros, productivos, y condiciones de trabajo decentes para todos sus colaboradores, promoviendo prácticas de empleo inclusivas y entornos de trabajo seguros tanto en sus sitios productivos como en las oficinas.

Orocobre tiene varias [políticas](#) que respaldan el compromiso con sus trabajadores y refuerzan su cultura y valores:

- [Política de Derechos Humanos](#)
- [Política de Diversidad](#)
- [Política de Comunidades](#)
- [Código de Conducta Corporativo](#)
- [Política Contra el Soborno y la Corrupción](#)
- [Política de Salud y Seguridad](#)
- Política de Licencia parental (Publicación Interna)
- Política de Personas (Publicación Interna)



Sistemas de gestión

La gestión estratégica del talento es un pilar fundamental de Orocobre para la administración de equipos de trabajo. El objetivo de la Compañía es posicionarse como el empleador de preferencia en la región, a través de la conformación de una propuesta integral de valor que contempla los siguientes factores:

- Reputación de la organización en su área de influencia: construida sobre la promoción de un ambiente de trabajo comprometido con el respeto mutuo, la integridad, la diversidad y la inclusión; dando prioridad a la seguridad en nuestras operaciones y fomentando la responsabilidad social con nuestras comunidades locales.
- Oportunidades de desarrollo profesional: alentando a los colaboradores a identificar las competencias a desarrollar, proporcionando oportunidades y apoyo para capacitarse y crecer profesionalmente.
- Compensación total competitiva: los componentes tanto tangibles (salarios, bonificaciones, beneficios, licencias), como los intangibles (reconocimiento, crecimiento profesional, satisfacción laboral), conforman las variables sobre las cuales se trabaja para la atracción y retención de talento.

Tenemos diversas iniciativas para promover el compromiso de los colaboradores, incluyendo:

- Programa de Mejora Continua, que permite a todos los colaboradores y contratistas que están en las instalaciones, proponer oportunidades de mejora en la gestión de las actividades. Esto incrementa su participación en la consecución de los resultados de la compañía, arraigando su sentido de pertenencia.
- Asistencia sanitaria y Servicios médicos, garantizando el acceso a servicios de salud de calidad, tanto a los colaboradores como a sus familias.

- Programas de capacitación en salud, para brindar herramientas vinculadas a la prevención e identificación temprana de eventuales problemas de salud.
- Iniciativas de capacitaciones obligatorias y voluntarias, que apuntan a ampliar los conocimientos y habilidades de los colaboradores, tanto para su desempeño en el rol actual como para su desarrollo profesional, basado en el aprendizaje permanente.
- Consideraciones particulares para personas con circunstancias especiales, tales como turnos laborales flexibles para padres con hijos pequeños.
- Equidad en la administración de las remuneraciones, de modo tal, que las posiciones con similares responsabilidades dentro de la organización tengan acceso a una recompensa similar.
- Desarrollo de habilidades de gestión entre los líderes de la organización, a través de acciones de formación y programas específicos, para apuntalar su capacidad de inspirar, influenciar y manejar equipos de trabajo.
- Compromiso e inversión en la comunidad local, promoviendo la creación de valor compartido a la sociedad y sentido 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 [Comunidades](#).

Las áreas de Desarrollo de Personas (DDP) y de Comunicaciones trabajan a través de diversos canales y enfoques, que promueven y monitorean actitudes, compromiso e inclusión de los colaboradores. Estas iniciativas incluyen: reuniones de consulta, buzón de sugerencias, encuestas de compromiso, y canales de comunicación directos y anónimos, para la resolución de quejas.

- **Cultura y valores**

Para mantener un lugar de trabajo amigable, seguro y productivo, Orocobre ha adoptado un conjunto de principios de comportamiento, que fueron definidos a través de talleres con gerentes y personal superior, que se han plasmado en el Código de Conducta Corporativo. Estos principios reflejan la cultura y los principios de la Compañía y se establecen a continuación:



Responsabilidad

Asumimos responsabilidad por nuestras acciones y compromisos.



Honestidad

Nos comportamos e interactuamos con sinceridad y coherencia.



Integridad

Actuamos con integridad en todas las situaciones.



Respeto

Reconocemos y promovemos a todos sin distinción de edad, sexo o posición, manteniendo actitudes y acciones que ayuden a nuestra comunidad y mejoren nuestro entorno.



Compromiso

Convertimos nuestras diferencias en convicciones compartidas, para lograr una visión común.



Solidaridad

Nos esforzamos por el bien común, reconociendo que todos somos responsables de nuestro bienestar colectivo.

La Compañía cree que, con la adhesión de todos los colaboradores a estos principios fundamentales, se logra un impacto positivo, tanto en las relaciones internas y externas, como en el nivel de compromiso de los equipos de trabajo.

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 colaboradores, el desarrollo profesional, la planificación de las acciones de reclutamiento y sucesiones laborales, y las remuneraciones.

Informamos públicamente sobre las métricas de desempeño, incluidas las tasas de rotación en los [Datos de Desempeño de Personas](#), que están disponibles en el sitio web de Orocobre. Actualmente, no tenemos objetivos de tasa de rotación voluntaria establecidos para Borax Argentina. Sin embargo, en Sales de Jujuy, contamos con la siguiente meta:

INDICADOR	Métricas preliminares	
	FY25	FY30
Índice de rotación voluntaria	4%	<4%

Índice de rotación voluntaria

Orocobre no tolera la discriminación, acoso, hostigamiento, difamación o victimización de ningún colaborador. Hay varias líneas de comunicación para que un colaborador, proveedor o uno de sus trabajadores, o miembros de la comunidad; informe sobre asuntos de le preocupan, incluida una línea directa. La compañía tiene una [Política de Denuncias](#), que establece las vías que permiten que las quejas se planteen de forma directa o anónima.

Responsabilidad

El área de Desarrollo de Personas es responsable de resguardar, fomentar y promover las acciones que apuntalan el compromiso de los colaboradores en todas las actividades del Grupo.

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

El gerente de cada área, es el responsable de promover y mejorar el nivel de compromiso de su equipo.

Rendición de cuentas

La responsabilidad de la rendición de cuentas sobre el compromiso de los colaboradores, es de la Dirección de Desarrollo de Personas, apoyada por el Equipo Ejecutivo y con la supervisión del Directorio, asistido por el Comité de Personas y Gobernanza.

Actualización año fiscal 2020

Debido a cambios estructurales, y de administración de personal, durante el año fiscal 2020 no se realizó la encuesta de compromiso de los colaboradores.

La sugerencia fue consensuada y aceptada por los líderes; siendo conscientes de la valiosa información que brinda tener la opinión de los colaboradores sobre el desempeño de la Compañía. Se prevé retomar la iniciativa durante el próximo año fiscal.

Para dar respuesta a la crisis del COVID-19, se realizaron acciones preventivas puntuales en nuestros sitios, que fueron diseñadas con el equipo de Gestión de Riesgo (GDR). Algunas de estas acciones fueron:

- Test PCR para todos los colaboradores y contratistas 48/72 horas antes del inicio de cada turno.
- Preparación de un módulo de aislamiento y un plan de emergencia a ser implementado en caso de una exposición a un contagio en la planta.
- Controles médicos diarios y seguimiento a todos los colaboradores y contratistas para detectar síntomas.
- Implementación de un Protocolo de Transporte, incluyendo lista de control para minimizar los potenciales contactos estrechos durante el viaje a las instalaciones.
- Provisión de una lista de acciones preventivas a todas las familias de colaboradores, para reducir la propagación en la comunidad y minimizar el riesgo de infección durante los periodos no laborales.
- Requerir a los conductores una prueba con resultado negativo, de no más de 48 horas antes de concurrir a las instalaciones.
- Asegurar que los turnos no incluyan colaboradores de ningún área de circulación comunitaria de COVID-19 (zonas rojas).
- Acompañamiento psicológico a colaboradores por dos terapeutas.

SALES DE JUJUY (Operación Minera Salar de Olaroz)

Sales de Jujuy logró atraer talento nuevo durante el periodo de reporte. El equipo que reporta directamente al CEO se reestructuró, y se redefinieron las áreas de soporte desde un enfoque más corporativo.

Implementamos con éxito una plataforma virtual de entrenamiento, para contribuir al desarrollo de conocimientos en materia de Seguridad. Finalmente se empezó a desarrollar la estrategia de diversidad e inclusión, orientada a generar innovación dentro de la organización.

El sistema de revisión del desempeño, se fortaleció con talleres de capacitación realizados para fomentar la evaluación del rendimiento, mediante la definición de objetivos basados en la metodología SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y basados en el Tiempo, por sus siglas en inglés). También se inició el diseño de mapeo de talentos, planes de sucesión y se evaluaron roles no sindicalizados con una metodología estructurada.

También iniciamos la implementación de un sistema de gestión de datos llamado "Nucleus", para mejorar el acceso a la información de las personas, y posibilitar su análisis y toma de decisiones.

BORAX ARGENTINA

Durante el año fiscal 2020, Borax Argentina implementó de manera efectiva un programa de reconocimiento para reducir el ausentismo sin causa aparente. Se implementó un nuevo sistema de medición de asistencia, que optimizó el registro de ausencias o llegadas tardías, y brindó una mejora en la medición de indicadores.

Para el año fiscal 2021, Borax Argentina continuará centrándose en el compromiso con sus colaboradores, con el fin de lograr mayor satisfacción, un mayor desarrollo profesional y de esa manera, incrementar la productividad de la compañía.