



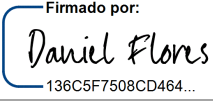
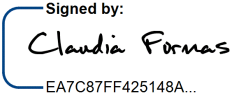
LB-SP-SGP-ALL-0002

**Modelo Desarrollo Carrera
Laboral (MDCL)**

Rol Operador/a

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

CONTROL DOCUMENTAL

Nombre y Cargo	Firma	Fecha
Emitido por: Daniel Flores Analista de Gestión y Competencias	 Firmado por: Daniel Flores 136C5F7508CD464...	29-10-2025
Revisado por: Claudia Formas Jefa Talento Estratégico y Cultura	 Signed by: Claudia Formas EA7C87FF425148A...	29-10-2025
Aprobado por: Rodrigo Sandoval Superintendente Gestión Personas	 Firmado por: Rodrigo Sandoval Orellana DF0145BCE1BC40E...	29-10-2025

CONTROL DE CAMBIO

Revisión	Responsable	Descripción del Cambio	Fecha
01	Nancy Araya / Liza Alvarado	Se actualiza cuadro de aprobaciones. Se agrega tabla de criterios para el proceso de ascenso/promociones en ítem vacantes. Se actualizan mallas formativas.	16-01-2023
02	Nancy Araya	Se modifica ítem cargos fijos; se realiza distinción respecto a cargos que se encuentran en revisión de posibles rutas de desarrollo. Se modifica ítem terminologías, Perfil nivel C.	07-03-2023
03	Patricio Reinoso	Se elimina el ausentismo imprevisto como requisito para el ascenso y promoción. Lo anterior, en base a que el ausentismo ya es medido en el requisito “días efectivamente trabajados del año”.	06-07-2023

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

04	Daniel Flores	Terminología: “Ruta de Aprendizaje” → Ruta de Desarrollo (orden por nivel/subnivel) + referencia a MCM. Modificación responsabilidades: RR.HH./Especialista → Analista de Gestión y Competencias; supervisa Jefe/a de Talento; resguardo en Superintendencia de G. Personas. Ajuste procesos de movilidad: incorporación de requisitos y períodos formales según CC vigente. Cierre de brechas: mínima 1 ejecución/cuatrimestre; duración 40 h (excepcional 56 h con justificación). Lenguaje y formato: inclusivo, figuras normalizadas (Figura 7-1), terminología consistente (Herramientas, Ruta de Desarrollo, Acreditación, OTIC).	30-09-2025
----	---------------	--	------------

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

CONTENIDO

I.	PROPÓSITO	5
II.	ALCANCE	5
III.	INDICADOR DE GESTIÓN ASOCIADO (KPI)	5
IV.	RESPONSABILIDADES	6
V.	REFERENCIAS.....	7
VI.	TERMINOLOGÍA/SIGLAS	7
VII.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	9
7.1	Generalidades	9
7.2	Acreditación de Subnivel	11
7.3	Paso a paso para obtener la Acreditación de Competencias de un Subnivel	12
7.3.1	Diagnóstico y Evaluación de Competencias	12
7.3.2	Plan Cierre de Brechas	14
7.4	Control y Revisión del Programa	16
7.5	Programas de Movilidad.....	16
7.5.1	Programa de Ascensos (Subniveles)	16
7.5.2	Programa de Promociones (Niveles)	17
VIII.	REGISTROS.....	18
IX.	ANEXOS	19

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

I. PROPÓSITO

Establecer un marco formal que regule el Desarrollo de Carrera Laboral de los cargos pertenecientes al Rol Operador/a en Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB), mediante un sistema estructurado que fortalezca las competencias técnicas y conductuales de las personas trabajadoras en función de las necesidades productivas de la Compañía.

Este procedimiento tiene por objetivo potenciar y desarrollar las competencias de las personas trabajadoras, generando oportunidades de movilidad interna conforme a los compromisos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre CMLB y el Sindicato de Trabajadores Rol Operador/a CMLB, año 2024.

El modelo de desarrollo se construye tomando como referencia al Marco de Cualificaciones Minero (MCM), que entrega el conjunto de competencias por cargo. Dichas competencias son adaptadas por CMLB a su realidad productiva y operacional, definiendo las rutas internas de desarrollo y vinculándolas con la acreditación formal, la cual permite certificar progresivamente el cumplimiento de los estándares en los distintos niveles y subniveles.

De esta manera, se refuerza el compromiso de la Compañía con el desarrollo integral de las personas trabajadoras, promoviendo una cultura basada en el aprendizaje continuo, la igualdad de oportunidades y la mejora del desempeño, en plena coherencia con los valores de Glencore: seguridad, integridad, responsabilidad y respeto.

II. ALCANCE

El presente procedimiento aplica a todas las personas trabajadoras que desempeñan funciones en cargos clasificados dentro del Rol Operador/a, definidos por CMLB y que cuenten con contrato de trabajo de carácter indefinido.

III. INDICADOR DE GESTIÓN ASOCIADO (KPI)

Tasa de cumplimiento del procedimiento

Mide: Grado de ejecución de las actividades clave definidas en el cronograma anual del procedimiento de desarrollo de carrera.

Fórmula: $(N.^{\circ} \text{ de actividades clave ejecutadas} / N.^{\circ} \text{ total de actividades planificadas}) \times 100$

Frecuencia de medición: Anual

Meta esperada: $\geq 90 \%$

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

IV. RESPONSABILIDADES

Superintendente/a de Gestión de Personas

- Asegurar la correcta implementación del procedimiento, conforme a los estándares y lineamientos de la Compañía.
- Aprobar la nómina de movilidad (ascensos y promociones) de las personas trabajadoras, de acuerdo con los niveles de autorización establecidos en el DAM vigente.
- Validar las propuestas de mejora que surjan del seguimiento del proceso y promover su implementación.

Jefe/a de Gestión de Talento Estratégico y Cultura

- Liderar el diseño, planificación y seguimiento del procedimiento.
- Supervisar la aplicación de instrumentos de evaluación y programas de formación.
- Validar informes de movilidades internas.
- Consolidar reportes y coordinar reuniones con el Sindicato y otras áreas involucradas.

Analista de Gestión y Competencias

- Ejecutar operativamente cada etapa del procedimiento.
- Aplicar y registrar los instrumentos de evaluación (TCO, SOT y EIC).
- Planificar, administrar y coordinar los planes de cierre de brechas y gestionar su ejecución.
- Emitir informes individuales de evaluación y comunicaciones de ascensos y promociones.
- Mantener actualizados los registros y rankings del personal.

Jefatura Directa de la Persona Trabajadora

- Asegurar la disponibilidad para la participación oportuna de las personas trabajadoras en las evaluaciones y capacitaciones.
- Asegurar la comprensión del procedimiento por parte de su equipo.

Persona Trabajadora

- Participar activamente en las evaluaciones y programas formativos.
- Cumplir con los requisitos definidos para ascensos o promociones.
- Firmar los informes de evaluación y notificar justificadamente cualquier impedimento para participar en actividades programadas.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

V. REFERENCIAS

- Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre Compañía Minera Lomas Bayas y el Sindicato de Trabajadores Rol Operador/a CMLB, año 2024.
- Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM).
- Registro de Evaluaciones de Competencias (TCO, SOT, EIC).

VI. TERMINOLOGÍA/SIGLAS

CMLB: Compañía Minera Lomas Bayas.

DCL: Desarrollo de Carrera Laboral.

Herramientas de evaluación (en adelante, las “Herramientas”): Conjunto de instrumentos de diagnóstico compuesto por TCO (Test de Conocimientos Operacionales), SOT (Simulación/Set de Observación en Terreno) y EIC (Entrevista de Incidentes Críticos).

Se empleará el término “las Herramientas” para referirse colectivamente a estos tres instrumentos en el Capítulo 7 y en el resto del procedimiento, salvo cuando corresponda mencionar resultados o requisitos específicos de cada instrumento por separado.

Las definiciones individuales de TCO, SOT y EIC se mantienen en esta sección para consulta.

TCO (Test de Conocimiento): Instrumento teórico que mide el saber técnico respecto a una competencia funcional asociado a su subnivel. Forma parte de los instrumentos aplicados para la acreditación de competencias.

SOT (Set de Observación en Terreno): Instrumento práctico que evalúa la ejecución de las competencias en el puesto de trabajo, a través de indicadores de desempeño observables. Forma parte de los instrumentos aplicados para la acreditación de competencias.

EIC (Entrevista de Incidentes Críticos): Instrumento conductual que evalúa la competencia transversal “Trabajar con Seguridad”, mediante el análisis de experiencias relacionadas con la identificación de riesgos, medidas preventivas y uso de herramientas definidas por la Compañía. Forma parte de los instrumentos aplicados para la acreditación de competencias.

Vacante: Posición disponible en un nivel superior, autorizada formalmente por la Compañía para ser cubierta mediante proceso de promoción interna o, en su defecto, a través de reclutamiento externo, conforme a los lineamientos vigentes.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

Subnivel: Tramo progresivo dentro de un mismo nivel (del 1 al 5), asociado a la madurez técnica y ruta de desarrollo.

Nivel: Categoría de progresión del Rol Operador/a que agrupa funciones y competencias según grado de dominio técnico, autonomía operativa y complejidad. En CMLB existen tres niveles: C, B y A, cada uno compuesto por cinco subniveles (1–5) alineados a la Ruta de Desarrollo.

Ruta de Desarrollo: Secuencia formal y progresiva que ordena las competencias por niveles y subniveles, define los aprendizajes esperados y los hitos de acreditación en cada tramo. La acreditación obtenida en la ruta habilita el proceso de movilidad, pero no constituye un derecho automático a ascenso o promoción.

Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM): Estándar sectorial chileno que describe perfiles ocupacionales de la minería y sus requerimientos de formación y competencia por niveles (conocimientos, habilidades y desempeños esperados). Sirve como marco de referencia para diseñar rutas de desarrollo, capacitación y evaluación en CMLB, y para vincular la acreditación formal de competencias con los niveles y subniveles del Rol Operador/a.

Plan de Cierre de Brechas: Conjunto estructurado y temporal de actividades formativas y evaluativas destinadas a subsanar las competencias no acreditadas en el diagnóstico (TCO, SOT y EIC). Es diseñado por el/la Analista de Gestión y Competencias con base en la ruta de desarrollo y el perfil técnico, alineado al MCM y a los estándares de CMLB, y su ejecución se gestiona a través de la OTIC con entidades externas especializadas.

La aprobación del Plan permite acreditar la(s) competencia(s) pendiente(s) del nivel o subnivel, lo que se oficializa mediante informe de resultados.

OTIC – Organismo Técnico Intermedio de Capacitación: Entidad autorizada por SENCE para administrar recursos de capacitación de empresas adheridas, gestionar la contratación de organismos técnicos de capacitación (OTEC) y velar por el uso correcto de los fondos, generalmente mediante la franquicia tributaria.

Ascenso (subniveles): Es la progresión interna dentro de un mismo nivel (C, B o A), que implica el paso ordenado por los subniveles 1 al 5. No requiere vacante, pero solo se concreta cuando la persona trabajadora cuenta con acreditación vigente en su subnivel actual (aprobación de las Herramientas: TCO, SOT y EIC) y cumple con la totalidad de los requisitos copulativos establecidos en este procedimiento, dentro de las fechas de aplicación definidas.

Promoción (niveles): Es el paso de un nivel a otro superior (C→B y B→A). Requiere que la persona trabajadora se encuentre acreditada en el subnivel 5 del nivel inferior, cumpla con todos los requisitos copulativos vigentes y exista una vacante disponible en el nivel superior. La asignación

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

se resuelve mediante un ranking de promoción, calculado en base a las ponderaciones definidas en este procedimiento, y se formaliza según el proceso de notificación oficial establecido.

VII. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

7.1 Generalidades

El Programa de DCL del Rol Operador/a de CMLB establece un sistema estructurado de progresión laboral, sustentado en criterios objetivos y requisitos previamente definidos.

Este sistema regula los ascensos entre subniveles (1 a 5) dentro de cada nivel y las promociones entre niveles (C→B y B→A), en conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo del Rol Operador/a de CMLB, año 2024.

La estructura de desarrollo considera tres niveles progresivos (C, B y A), cada uno compuesto por cinco subniveles (1 a 5).

- **El nivel C** corresponde a personas trabajadoras en etapa inicial de formación.
- **El nivel B** agrupa a quienes ejecutan funciones con mayor autonomía y dominio técnico.
- **El nivel A** integra a quienes han alcanzado el grado más alto de experticia técnica y capacidad operativa.

Los subniveles representan tramos de progresión dentro de cada nivel y se encuentran vinculados a la estructura de compensaciones de la compañía.

La siguiente figura 7-1. ilustra la Ruta de Desarrollo de Carrera del Rol Operador/a, mostrando la estructura de niveles (C, B y A) y sus subniveles (1 al 5).

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

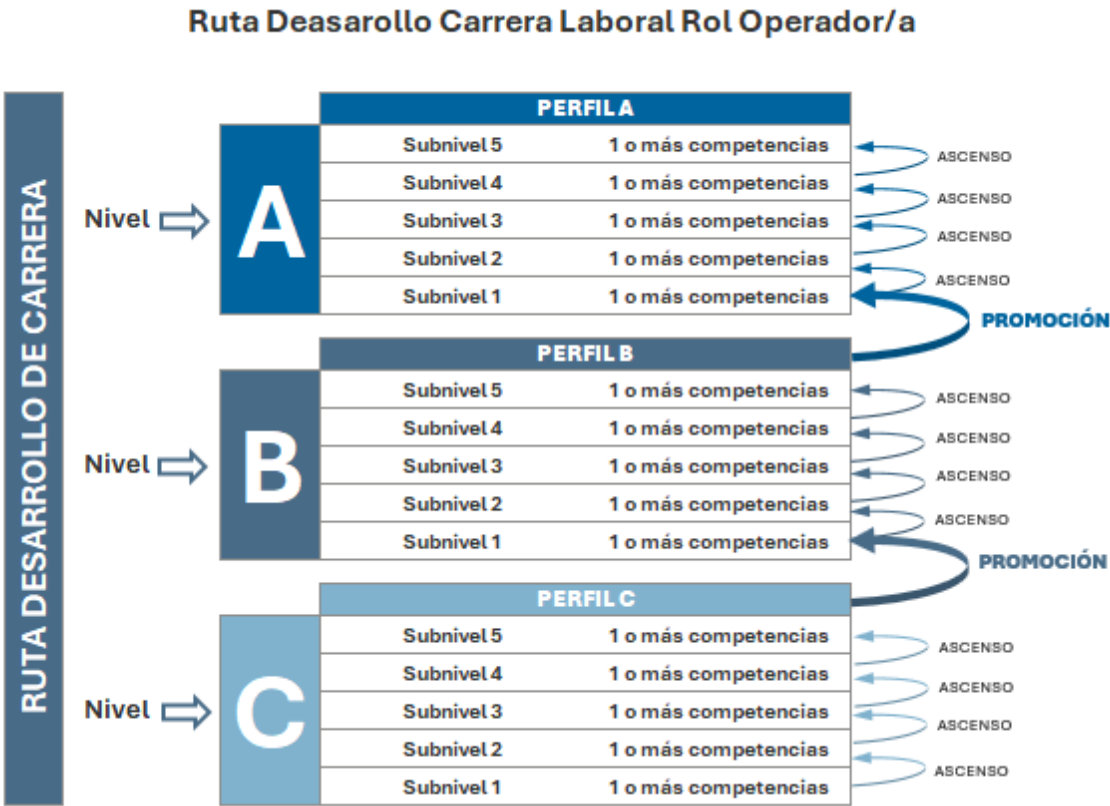


Figura 7-1. Ruta de Desarrollo de Carrera Rol Operador/a: ascensos (subniveles 1–5) y promociones (niveles C→B→A).

El programa tiene por objetivo promover el progreso de las personas trabajadoras en sus áreas de desempeño operativo, mediante la acreditación formal de competencias y el cumplimiento de los requisitos establecidos para acceder a la movilidad interna —ya sea por ascenso de subnivel o por promoción de nivel—.

Conceptos Importantes:

- **Herramienta:** Evaluación compuesta de tres Instrumentos TCO, SOT y EIC.
- **Instrumentos:** Evaluaciones asociadas a conocimientos sobre una temática en particular.
- **Acreditación:** Significa que la persona aprueba la Herramienta de evaluación.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

7.2 Acreditación de Subnivel

El proceso de acreditación de subnivel es un componente fundamental del Programa de Desarrollo de Carrera, ya que acredita que la persona trabajadora posee las competencias técnicas, operativas y conductuales necesarias para desempeñarse de manera competente en su subnivel actual.

Esta acreditación es uno del requisito indispensable tanto para ascensos como para promociones.

Para obtener la acreditación, la persona trabajadora debe aprobar la totalidad de las Herramientas de evaluación (TCO, SOT y EIC).

Estas Herramientas entregan evidencia objetiva del nivel de dominio de las competencias técnicas, operativas y conductuales asociadas al nivel o subnivel evaluado, conforme a los estándares definidos para este proceso de diagnóstico.

- **TCO** (Test de Conocimientos Operacionales): Instrumento teórico que mide el "saber" técnico asociado a las funciones del subnivel correspondiente. Se aplica mediante una prueba online de selección múltiple.
- **SOT** (Simulación Operacional en Terreno): Instrumento práctico que evalúa el "hacer" en el puesto de trabajo, utilizando una pauta estructurada basada en indicadores de desempeño observables. Verifica si la persona tiene los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar las competencias de su subnivel.
- **EIC** (Entrevista de Incidentes Críticos): Instrumento conductual que evalúa la competencia transversal "Trabajar con Seguridad", indagando en el conocimiento de riesgos, medidas preventivas y uso de herramientas definidas por la Compañía.

Se entenderá que una persona trabajadora se encuentra formalmente acreditada en su subnivel únicamente cuando:

- **Haya aprobado las tres herramientas** de evaluación en la instancia correspondiente.
- **Haya recibido la comunicación oficial emitida por el/la Analista de Gestión y Competencias**, a través de un correo electrónico, confirmando su acreditación.

La acreditación tendrá vigencia mientras la persona trabajadora mantenga el cumplimiento de los estándares técnicos, de seguridad y de conducta exigidos para el subnivel o nivel en que se encuentra.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

El/la Analista de Gestión y Competencias es responsable de planificar los diagnósticos y de comunicar a cada trabajador/a el resultado de estas.

7.3 Paso a paso para obtener la Acreditación de Competencias de un Subnivel

7.3.1 Diagnóstico y Evaluación de Competencias

1. Objetivo del diagnóstico

La primera etapa del proceso de acreditación de competencias consiste en la aplicación de un **diagnóstico de competencias**, cuyo objetivo es determinar si la persona trabajadora cumple con los estándares establecidos para el nivel o subnivel que ocupa, de acuerdo con su ruta de desarrollo y con el perfil técnico correspondiente.

2. Dimensiones evaluadas

El diagnóstico se desarrolla mediante una evaluación estructurada, diseñada por la Compañía para medir objetivamente las competencias requeridas en tres dimensiones: conocimiento técnico, ejecución práctica y conducta en materia de seguridad.

Para ello se aplican los instrumentos de evaluación definidos para este modelo.

3. Metodología de aplicación

La planificación, coordinación y control del proceso de diagnóstico será responsabilidad del/de la Analista de Gestión y Competencias, quien, con el apoyo de la OTIC definida por la Compañía, gestionará la participación de las personas trabajadoras en la aplicación de las Herramientas.

Las Herramientas de evaluación (TCO, SOT y EIC) serán aplicadas por entidades externas especializadas, previamente seleccionadas por la Compañía conforme a su proceso de trabajo con la OTIC y a los procedimientos de Compras y Contratos. En todos los casos, se garantizarán la integridad metodológica del proceso y la confidencialidad de los resultados.

4. Criterios de aprobación

Para que una persona trabajadora sea considerada acreditada en su nivel o subnivel, deberá cumplir con los siguientes porcentajes mínimos en cada instrumento.

La tabla 1 muestra los instrumentos de medición y los porcentajes mínimos exigidos para su aprobación:

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

Tabla 1: Instrumentos y Porcentajes Mínimo de Aprobación

Instrumento	Sigla	Porcentaje Mínimo Aprobación
Test de Conocimiento	TCO	70% o más
Test de Observación en Terreno	SOT	80% o más
Entrevista de Incidentes Críticos	EIC	100%

La acreditación solo será otorgada cuando se cumplan todos los criterios de manera conjunta.

5. Resguardo de resultados

Los resultados individuales serán consolidados por el/la Analista de Gestión y Competencias, bajo la supervisión del/de la Jefe/a de Gestión de Talento Estratégico y Cultura.

Esta información será registrada de manera oficial en los sistemas definidos por la Compañía y resguardada por el área de Talento Estratégico y Cultura, asegurando su trazabilidad, confidencialidad y respaldo formal para efectos de auditoría, control interno y seguimiento de la progresión laboral.

6. Informe y oficialización de resultados

Una vez finalizada la evaluación, se emitirá un informe individual de resultados, el cual contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre completo de la persona trabajadora.
- RUT.
- Cargo.
- Nivel y subnivel evaluado.
- Resultados por instrumento (TCO, SOT, EIC).
- Condición final: Acreditado/a o No acreditado/a.
- Porcentaje de cumplimiento por competencia.
- Indicación de plan de cierre de brechas, si corresponde.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

El/la Analista de Gestión y Competencias será responsable de la emisión y comunicación formal del informe. Este será entregado a:

- La persona trabajadora evaluada.
- Su jefatura directa.
- El Sindicato, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo Rol Operador/a vigente.

Los resultados del diagnóstico solo se considerarán oficiales una vez que la persona trabajadora reciba el informe enviado por el/la Analista de Gestión y Competencias mediante correo electrónico.

El documento deberá ser firmado en duplicado:

- Una copia será entregada a la persona trabajadora.
- Una copia será archivada en su carpeta personal bajo resguardo de la Superintendencia de Gestión de Personas.

7. Resultados del Diagnostico

Los resultados varían ante la opción de aprobar o reprobar

Opción 1: Aprueba los tres instrumentos (TCO, SOT y EIC) en primera instancia

- Cumple el requisito técnico y conductual del diagnóstico.
- Acreditación: Se oficializa mediante el Informe de Resultados emitido por el/la Analista de Gestión y Competencias (correo formal).

Opción 2: Repueba uno o más instrumentos del diagnóstico

- Se planifica y ejecuta un Plan de Cierre de Brechas para subsanar las competencias no acreditadas.
- Acreditación: Una vez aprobada esta instancia, se oficializa mediante el Informe de Resultados emitido por el/la Analista de Gestión y Competencias (correo formal).

7.3.2 Plan Cierre de Brechas

El plan tiene por finalidad fortalecer las competencias no acreditadas durante el diagnóstico, mediante acciones formativas específicas que permitan a la persona trabajadora adquirir los conocimientos, habilidades y comportamientos definidos para su subnivel actual.

1. Diseño del Plan

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

El diseño del plan de cierre de brechas será responsabilidad del/de la Analista de Gestión y Competencias, bajo la supervisión directa del/de la Jefe/a de Gestión de Talento Estratégico y Cultura.

El plan deberá elaborarse en base a los resultados obtenidos en los instrumentos TCO, SOT y EIC, considerando:

- Las competencias específicas que no fueron acreditadas.
- El perfil técnico correspondiente al subnivel de la persona trabajadora.
- Los estándares técnicos y metodológicos definidos por CMLB.

2. Ejecución del Plan formativo

La ejecución de las actividades formativas será realizada a través de la OTIC definida por la Compañía.

La Compañía garantizará la ejecución de programas de cierre de brechas al menos una vez por cuatrimestre, asegurando la participación oportuna de quienes lo requieran.

3. Reprogramaciones y segunda oportunidad

Si la persona trabajadora no asiste a las actividades formativas por causas justificadas, o bien no logra acreditar las competencias tras completar su plan, podrá solicitar la reprogramación de una segunda oportunidad.

Dicha reprogramación deberá ser informada con anticipación por parte de la persona trabajadora y coordinada por el/la Analista de Gestión y Competencias, en función de la disponibilidad operativa y los calendarios vigentes de formación.

4. Duración del proceso

El plan de cierre de brechas tendrá una duración máxima de 40 horas cronológicas. Solo de forma excepcional, y con justificación técnica debidamente documentada, esta duración podrá extenderse hasta un máximo de 56 horas cronológicas.

5. Efectos de la finalización del plan

- Si la persona trabajadora aprueba todas las actividades del plan, quedará acreditada en su subnivel actual.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

- Si no participa o reprueba, deberá coordinar un nuevo plan de cierre de brechas, conforme a los mismos lineamientos establecidos.

7.4 Control y Revisión del Programa

La implementación, seguimiento y mejora continua del Programa de Desarrollo de Carrera serán responsabilidad del área de Talento Estratégico y Cultura, bajo la supervisión de la Superintendencia de Gestión de Personas.

Con el fin de asegurar la vigencia, efectividad y alineación del modelo con las necesidades estratégicas de la Compañía, se establece la revisión semestral del programa, la cual será realizada por una comisión bipartita integrada por representantes de la Superintendencia de Gestión de Personas y del Sindicato.

Como resultado de este proceso, la comisión bipartita deberá elaborar un acta de revisión semestral, en la que se dejará constancia de los principales hallazgos, desviaciones y oportunidades de mejora identificadas. Esta acta deberá ser entregada a la Superintendencia de Gestión de Personas en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la fecha de la reunión de cierre de la comisión.

En caso de que se identifiquen ajustes al procedimiento, estos deberán ser incorporados mediante el proceso formal de control de cambios y comunicados a todas las partes involucradas, garantizando su trazabilidad documental y operativa.

7.5 Programas de Movilidad

7.5.1 Programa de Ascensos (Subniveles)

Los **ascensos** corresponden al avance progresivo entre los distintos subniveles (1 al 5) de un mismo nivel (C, B o A). Estos ascensos no requieren de la existencia de una vacante, pero sí del cumplimiento de los requisitos establecidos.

Las personas trabajadoras serán ascendidas cuando cumplan los siguientes requisitos copulativos:

1. **Asistencia** igual o superior al 92 % en los últimos 12 meses, exceptuando licencias médicas por intervención quirúrgica, licencias de pre y post natal, feriado y permisos legales o contractuales.
2. **No haber sufrido accidentes** laborales calificados como responsabilidad de la persona trabajadora en los últimos 12 meses.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

3. **No presentar amonestaciones** en los últimos 12 meses.
4. **Permanencia mínima** en el subnivel actual:
 - Nivel C: al menos 12 meses.
 - Niveles B y A: al menos 18 meses.
5. **No haber sido ascendida** en los últimos 12 meses.
6. Haber obtenido en **la última evaluación de desempeño nota igual o superior a 3**.
7. **Encontrarse Acreditado** en su actual subnivel, conforme a los instrumentos de evaluación definidos en este procedimiento.
8. **Contar con cursos y capacitaciones obligatorias vigentes**, tanto legales como exigidas por la Compañía para el cargo.

El cumplimiento de estos requisitos será revisado en forma cuatrimestral, durante los meses de marzo, agosto y noviembre de cada año.

Las personas trabajadoras que cumplan con todos los requisitos deberán ser ascendidas a contar del primer día del mes siguiente a la revisión cuatrimestral, es decir, el 1 de abril, 1 de septiembre y 1 de diciembre de cada año.

7.5.2 Programa de Promociones (Niveles)

Las promociones corresponden al avance desde un nivel a otro dentro de la ruta de desarrollo (del nivel C al nivel B, y del nivel B al nivel A). A diferencia de los ascensos, las promociones requieren la existencia de una vacante disponible en el nivel superior, además del cumplimiento de los requisitos establecidos.

Las personas trabajadoras podrán ser promovidas cuando cumplan los siguientes requisitos copulativos:

1. **Asistencia** igual o superior al 92 % en los últimos 12 meses, exceptuando licencias médicas por intervención quirúrgica, licencias de pre y post natal, feriado y permisos legales o contractuales.
2. **No haber sufrido accidentes** laborales calificados como responsabilidad de la persona trabajadora en los últimos 12 meses.
3. **No presentar amonestaciones en los últimos 12 meses**.
4. **Permanencia mínima** en el subnivel actual:
 - Nivel C: al menos 12 meses.
 - Niveles B y A: al menos 18 meses.

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

5. **No haber sido ascendida** en los últimos 12 meses.
6. Haber obtenido en **la última evaluación de desempeño nota igual o superior a 3**.
7. **Encontrarse Acreditado** en su actual subnivel, conforme a los instrumentos de evaluación definidos en este procedimiento.
8. **Contar con cursos y capacitaciones obligatorias vigentes**, tanto legales como exigidas por la Compañía para el cargo.
9. **Existencia de una vacante en el nivel superior**.

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos, las personas trabajadoras preseleccionadas serán evaluadas dentro de un sistema de ranking, conforme a los siguientes factores y ponderaciones:

- **Factor antigüedad** en la Compañía: 60 %.
- **Factor movilidad:** 40 %, compuesto por:
 - KPI técnicos: 30 %.
 - KPI conductuales: 25 %.
 - Número de competencias autorizadas: 25 %.
 - Tiempo en el cargo actual: 20 %.

El cumplimiento de estos requisitos será revisado en forma cuatrimestral, durante los meses de marzo, agosto y noviembre de cada año.

Las personas trabajadoras que cumplan con todos los requisitos y existiendo vacante en el nivel superior deberán ser promovidas a contar del primer día del mes siguiente a la revisión cuatrimestral, es decir, el 1 de abril, 1 de septiembre y 1 de diciembre de cada año.

Cuando no existan personas candidatas elegibles en el subnivel 5 del nivel inferior (C5 y B5), se podrá considerar a quienes se encuentren en el subnivel inmediatamente anterior (por ejemplo, C4 o B4), siempre que cumplan con todos los requisitos copulativos.

En caso de no existir personas candidatas internas que cumplan con los requisitos de promoción, la vacante podrá ser cubierta mediante proceso de Reclutamiento y Selección externo de la compañía, previa notificación formal al Sindicato.

VIII. REGISTROS

Los registros asociados a este procedimiento son los siguientes:

- Informe de Acreditación de Competencias

Procedimiento Modelo Desarrollo Carrera Laboral Rol: Operador/a

- Listado de personas acreditadas por subnivel
- Registro de asistencia a capacitaciones
- Actas de comisión bipartita
- Ranking de personas elegibles para promoción

IX. ANEXOS

Anexo A: Malla de DCL del Rol Operador/a se encuentra disponible en el SharePoint: Plataforma digital corporativa utilizada por CMLB para la gestión, almacenamiento y consulta de documentos oficiales.