

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 1 de 7

INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DE META TRANSVERSAL DE AHORROS POR SOBRE PRESUPUESTO (META PEPC)

	Área/Cargo	Firma
ELABORADO POR	Ignacio Araya Oros, Ingeniero Gestión, Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos.	
REVISADO POR	Juan Rojas Saavedra, Gerente de Productividad, Excelencia y Costos.	
APROBADO POR	José Robles Becerra, Vicepresidente de Productividad y Costos.	

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 2 de 7

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos	3
3. Alcance	3
4. Definiciones	4
5. Responsabilidades	4
6. Metodología	5
7. Anexos	6
8. Referencias.....	7

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 3 de 7

1. Introducción

Codelco, a través del Convenio de Desempeño Único (CDU) permite alinear los esfuerzos de la organización a las metas estratégicas de la Corporación (Sustentabilidad, Personas, Proyectos y Competitividad) mediante la definición de indicadores sobre la cual se mide el desempeño, por lo cual es relevante que cada trabajador perciba que sus metas son parte importante para el logro de los desafíos establecidos.

Uno de los pilares más relevantes de este año 2015 es la Competitividad, donde la meta de ahorro juega un papel transcendental. Este año, se ha comprometido con las Divisiones el plan de reducción de costos equivalente a 1.000 millones de dólares de ahorro, el cual se compone por 493 MUSD por mejoras en gestión, eficiencia operacional y negociación de contratos, 487 MUSD por caída de precios de insumos y mayor tipo de cambio y 20 MUSD por margen de mayor producción.

De los 493 MUSD de ahorro por mejoras en gestión, efectividad y productividad, 200 MUSD corresponden a ahorros ya incluidos en el presupuesto (Ahorros respecto a PND) y 293 MUSD a ahorros adicionales al presupuesto, lo que hacen que el cumplimiento de la meta sea aún más desafiante.

A partir de lo anterior, se propone incorporar la meta de ahorro adicional al presupuesto en el Sistema de Gestión de Desempeño Individual (SGD) de todos los Ejecutivos y Profesionales de la Corporación como meta transversal, con el objetivo de incentivar a toda la organización a contribuir con el presupuesto rebajado establecido en los Convenios de Desempeño de cada Centro de Trabajo. Esta meta a la vez es solidaria, para así incentivar la participación de todas y todos, Ejecutivos y Profesionales, y así asegurar el logro de la meta comprometida.

De esta manera, se persigue alinear nuestra gestión a la estrategia de la Corporación, dando cumplimiento a unos de los principales focos de este año 2015.

2. Objetivos

El Objetivo de este instructivo es definir la métrica de evaluación que será considerada en el sistema de gestión de desempeño individual año 2015, para el cumplimiento de la meta de ahorro adicional al presupuesto.

3. Alcance

La meta de ahorro es aplicada a todos los Ejecutivos y Profesionales de las Divisiones y de la Casa Matriz.

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 4 de 7

4. Definiciones

PRC: Plan de reducción de costos de la Corporación, equivalente a 1.000 millones de dólares de ahorro para el año 2015, el cual se compone por 493 MUSD por mejoras en gestión, eficiencia operacional y negociación de contratos, 487 MUSD por caída de precios de insumos y mayor tipo de cambio y 20 MUSD por margen de mayor producción.

Iniciativas PRC: Iniciativas destinadas a capturar los 493 MUSD, generadas por mejoras en gestión y que se componen por 200 MUSD ya incluidos en el presupuesto (ahorros respecto a PND) y 293 MUSD a ahorros adicionales al presupuesto.

Meta PEPC: Meta de ahorro adicional al presupuesto, generadas por las iniciativas PRC. Cada División y Casa Matriz tiene su propia meta PEPC, cuya suma equivale a los 293 MUSD.

Métrica de Evaluación: Sistema formal para evaluar el desempeño individual. Se califica como Excepcional (ponderador 5), Sobre lo esperado (ponderador 4), Cumple lo esperado (ponderador 3), Bajo lo esperado (ponderador 2), Insatisfactorio (ponderador 1).

Sistema Gestión del Desempeño Individual (SGD): Proceso permanente orientado al mejoramiento de los resultados del negocio a través del desempeño de las personas, mediante un ciclo periódico de definición de metas, la evaluación del cumplimiento y la apreciación de las conductas empleadas en su logro.

Sistema GPS: Plataforma tecnológica que permite facilitar la gestión del ciclo del desempeño individual. En este sistema se registra cada etapa del ciclo de gestión de desempeño, administrado por la Gerencia Corporativa de Reclutamiento y Desarrollo.

5. Responsabilidades

Gerencia de Administración Divisional: Responsable de definir las iniciativas destinadas a cumplir la meta de ahorro Divisional adicional al presupuesto (Meta PEPC) y comunicar a la División el avance mensual de los ahorros.

Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos: Responsable de proponer la metodología de medición de la meta de ahorro transversal para el Sistema de Gestión de Desempeño Individual.

Gerencia Corporativa de Reclutamiento y Desarrollo: Responsables de garantizar una creación SMART de la meta de ahorro, además de administrar su difusión en todos los niveles correspondientes acorde a las etapas definidas en el Sistema de Gestión de Desempeño.

Gerencia de Recursos Humanos Divisional: Responsables de difundir y gestionar la meta de ahorro propuesta para el Sistema de Gestión de Desempeño Individual (SGD).

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 5 de 7

6. Metodología

Cada División tiene su propia meta de ahorro que aplica a todos sus Ejecutivos y Profesionales. En el Anexo N°1 se presenta la meta de ahorro por División.

Para los Ejecutivos y Profesionales de Casa Matriz, la meta de ahorro es de 7.298 KUSD, que se compone de la suma de los ahorros de las distintas Gerencias de Casa Matriz, generados principalmente en servicios de terceros y comisiones de servicio, a excepción de las Gerencias de Abastecimiento y Exploraciones, cuyas metas de ahorro corresponden a 36.124 KUSD y 20.518 KUSD, y sus ahorros se deben a negociaciones de contratos corporativos y activación de exploraciones respectivamente.

La meta de ahorro de los Vicepresidentes corresponde a la meta corporativa de ahorro adicional al presupuesto, equivalente a 293.526 KUSD.

A continuación se señala la métrica de evaluación de la meta de ahorro transversal PEPC, la cual pesa un 10% dentro de las metas individuales.

- Nota 1: Ahorros menores al 90% de la meta PEPC.
- Nota 2: Ahorros entre el 90% y la Meta PEPC.
- Nota 3: Cumplimiento Meta PEPC*(desde el 99,75% al 100,25% de la meta PEPC)
- Nota 4: Sobre cumplimiento Meta PEPC hasta 1% sobre la meta.
- Nota 5: Sobre cumplimiento Meta PEPC sobre 1% de la meta.

*La Meta PEPC considera un rango superior e inferior de un 0,25% de la meta y se medirá en relación a la versión 4 del presupuesto.

Para la Gerencia de Exploraciones, dado que los ahorros se obtienen a partir de la activación del proyecto Exploración Avanzada la Huifa y del financiamiento de Exploraciones Codelco Brasil vía Aporte de Capital, la métrica de evaluación es la siguiente:

- Nota 1: No se activan proyectos de exploraciones.
- Nota 2: Exploraciones Codelco Brasil se financia vía aporte de capital.
- Nota 3: Adicionalmente a la nota 2, se activa Proyecto Exploración Avanzada la Huifa.
- Nota 4: Adicionalmente a nota 3, se gasta entre un 80% y un 90% del presupuesto del Proyecto Exploración Avanzada la Huifa comprometido para el año 2015
- Nota 5: Adicionalmente a nota 4, se cumple el gasto de Exploración Avanzada la Huifa (se gasta entre un 90% y 100% del presupuesto).

Es responsabilidad de cada supervisor directo evaluar a su equipo de acuerdo a la métrica de evaluación descrita en los plazos y etapas definidos por el sistema.

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 6 de 7

7. Anexos.

Anexo 1: Meta de Ahorro Divisional.

Centro de Trabajo	Ahorros adicionales (KUSD)
Ahorro Divisional	
Radomiro Tomic	22.802
Chuquicamata	41.900
Ministro Hales	37.195
Gabriela Mistral	26.486
Salvador	14.569
Andina	39.452
Ventanas	4.718
El Teniente	42.463
Casa Matriz	
Gerencia Abastecimiento	36.124
Gerencia de Exploraciones	20.518
Gerencias Casa Matriz	7.298
Total	293.526

Adicionalmente, existe un compromiso por parte de la Gerencia de Desarrollo Distrito Norte en generar ahorros de 574 KUSD.

Anexo 2: Meta de Ahorro de Casa Matriz sin las Gerencias de Abastecimiento y Exploraciones.

Vicepresidencias	Meta 2015 (KUSD)
Vicepresidencia Comercialización	950
Vicepresidencia Recursos Humanos	1.230
Vicepresidencia Asuntos Corp. y sustentabilidad	871
Vicepresidencia de Administración y Finanzas	3.956
-Gerencia TICA	3.900
-Gerencia de Evaluación de Inversiones y Control de Proy.	28
-Gerencia de Presupuesto y Control de Gestión	28
Vicepresidencia de Productividad y Costos	62
-Gerencia Proyecto Estructural de Productividad y Costos.	5
-Gerencia de Gestión y Fiscalización de Empresas Contr.	57
Vicepresidencia Recursos Mineros y Desarrollo	190
-Gerencia de Tecnología e Innovación.	190
Gerencia Estudio y Diseño Estratégico.	37
Consejería Jurídica	2
Sub Total	7.298

	Gerencia de Productividad, Excelencia y Costos	Revisión: 00
	Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal PEPC	Vigencia: 05/04/2015
		Página: 7 de 7

8. Referencias.

Sistema de Gestión de Desempeño Individual Codelco.