

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo N° Doc.: SGSSO-I-007 Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. :1 de 8
---	---	---

Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal de Seguridad y Salud Ocupacional

	NOMBRE / CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORADO POR	Jorge Jiménez Baeza Director Corporativo de Seguridad	06-04-2015	
REVISADO POR	Luis Lodi Johnson Gerente Corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional	06-04-2015	
APROBADO POR	Patricio Chavez Inostroza Vicepresidente Asuntos Corporativos y Sustentabilidad	06-04-2015	

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo Nº Doc.: SGSSO-I-007 Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. :2 de 8
---	---	--

INDICE

1. OBJETIVOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. RESPONSABILIDADES.....	4
5. METODOLOGÍA.....	4
6. CONSIDERACIONES.....	7
7. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN OFICIAL.....	7
8. ANEXOS.....	8
9. REFERENCIAS	8

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo Nº Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. :3 de 8
---	---	---

1. OBJETIVOS

El objetivo de este instructivo es definir la meta transversal de seguridad y salud ocupacional, las actividades de cumplimiento, evidencias y métricas de evaluación, acorde a lo establecido en el sistema de gestión de desempeño individual año 2015.

2. ALCANCE

- ✓ Abarca la totalidad de las operaciones y proyectos de Codelco (Divisiones y Vicepresidencia de Proyectos). Se excluyen los cargos Corporativos.
- ✓ Incluye a los Vicepresidentes operativos; Vicepresidente de Operaciones Norte, Vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Vicepresidencia de Proyectos y toda la organización de las divisiones/VP hasta el nivel de profesionales.
- ✓ Se incluyen las áreas Staff; Recursos Humanos, Consejería Jurídica, Sustentabilidad, Seguridad y Salud Ocupacional.

3. DEFINICIONES

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Meta Transversal de Seguridad y Salud Ocupacional (Meta Transversal SSO): Meta que genera un alto impacto en logro de los resultados de Seguridad y Salud Ocupacional, que se incluye en las metas de desempeño individual y que aplica a un número importante de trabajadores de varios niveles organizacionales.

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): Es un 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 de su cumplimiento y la apreciación de las conductas empleadas en su logro.

Sistema GPS: Es la plataforma tecnológica, que nos permite facilitar la gestión del ciclo del desempeño individual. En este sistema se registra cada etapa del ciclo de gestión de desempeño, siendo la plataforma oficial y única en Codelco para tal fin. Administrado por la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos

Sistema Previsis: Sistema corporativo para la gestión de actividades preventivas SSO en Codelco (Observaciones de conducta, actividades de liderazgo, reportabilidad). Administrador por la Gerencia Corporativa SSO.

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo N° Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. : 4 de 8
---	---	---

4. RESPONSABILIDADES

Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional: Define la meta transversal SSO, las actividades de cumplimiento e indicadores de las métricas de desempeño, acorde a la estrategia de la Corporación.

Todos los trabajadores, independiente del nivel organizacional, a quienes aplica la meta transversal SSO son responsables de:

- ✓ Planificar los recursos suficientes para cumplir con las actividades definidas en tiempo y calidad requerido.
- ✓ Realizar seguimiento periódico y sistemático, respecto al avance de sus propias actividades.
- ✓ Incentivar y monitorear el cumplimiento de las actividades SSO definidas del personal a su cargo.

Gerencias de Seguridad y Salud Ocupacional Divisiones/VP: Son responsables de difundir y asesorar a la línea y áreas staff respecto a esta meta transversal, sus actividades relacionadas y fechas de cumplimiento, así como también garantizar un correcto seguimiento y evaluación.

Gerencias de Recursos Humanos: Facilita, la difusión de la meta transversal SSO en todos los niveles correspondientes, acorde a las etapas definidas en el sistema de gestión de desempeño.

5. METODOLOGÍA

5.1 Meta Transversal de Seguridad y Salud Ocupacional

La meta transversal SSO definida para el año 2015, cuya ponderación corresponde al 15% del total del convenio individual, es la siguiente:

meta	Métrica Medición Resultados
Implementación Sistema de Gestión SGSSO	Nota 1: ≤ a 80% de cumplimiento de acciones de implementación SGSSO
	Nota 2: 85% de cumplimiento de acciones de implementación SGSSO
	Nota 3: 90% de cumplimiento de acciones de implementación SGSSO
	Nota 4: 95% de cumplimiento de acciones de implementación SGSSO
	Nota 5: 100% de cumplimiento de acciones de implementación SGSSO

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo N° Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. : 5 de 8
---	---	---

5.2 Actividades para el cumplimiento y Registro.

Las actividades de cumplimiento, registro y métrica de medición para la línea y las áreas staff se realizarán en los niveles de la organización que se describen a continuación, de acuerdo a los siguientes parámetros:

Vicepresidentes (VON, VOCS, VP)

Actividad	Registro (Evidencia)	Métrica de Evaluación				
		1	2	3	4	5
Actividades de Liderazgo Vicepresidentes (VON, VOCS, VP)						
Tres actividades de liderazgo ejecutivo al mes (ponderación: 100%) Mensual a contar de marzo	Registro en Sistema Previs de las 3 actividades realizadas en su distrito (caminata gerencial, consejo superior, reunión con EECC) a elección, de acuerdo a lo planificado por las divisiones.	24	26	27	29	30

Gerentes Generales/Gerentes de Proyecto

ROL	Actividad	Registro (Evidencia)	Métrica de Evaluación				
			1	2	3	4	5
Gerentes Generales/Gerentes de Proyecto	Administración del Inventario de riesgos de la división/proyecto (transversales).						
	a) Efectividad controles de mayor criticidad (ponderación 50%) Bimensual a contar de Agosto	En la caminata gerencial, cada dos meses debe realizar la revisión de estos controles (asegurar esta actividad dentro de dicha caminata) y dejar registro en sistema previs.	1	2	3	4	5
	b) Implementación nuevos controles (Ponderación 50%) Cumplimiento efectivo de lo comprometido a diciembre (ej. Si cumple 100% de lo planificado en la carta gantt corresponde a nota 5)	Para riesgos de magnitud "Alto" de acuerdo al inventario de riesgos, se deben generar nuevas medidas, estás van a una carta gantt. Lo que se mide es el cumplimiento de acuerdo a lo comprometido por la división. Si no es necesario implementar controles adicionales, cumple por defecto.	<=80%	85%	90%	95%	100%

Gerentes de Línea (operativos/Abastecimiento)

ROL	Actividad	Registro (Evidencia)	Métrica de Evaluación				
			1	2	3	4	5
Gerentes de Línea (operativos/Abastecimiento)	Administración del Inventario de riesgos (personas, procesos, equipos/instalaciones) de su Gerencia						
	a) Actualización inventario de riesgos (Ponderación 25%)	Matriz de Riesgos Actualizada, debidamente oficializada.	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio
	b) Efectividad controles de mayor criticidad (Ponderación 25%) Bimensual a contar de Agosto	En la caminata gerencial, cada dos meses debe realizar la revisión de estos controles (asegurar esta actividad dentro de dicha caminata) y dejar registro en sistema previs.	1	2	3	4	5
	c) Implementación nuevos controles (ponderación 25%) Cumplimiento efectivo de lo comprometido a diciembre	Para riesgos de magnitud "Alto"de acuerdo al inventario de riesgos, se deben generar nuevas medidas, estás van a una carta gantt. Lo que se mide es el cumplimiento de acuerdo a lo comprometido por la división. Si no es necesario implementar controles adicionales, cumple por defecto.	<=80%	85%	90%	95%	100%
	d) Cierre Brechas Agentes (sílice, ruido, arsénico) (Ponderación 25%). Cumplimiento efectivo de lo comprometido a diciembre	Plan de cierre de actividades de brechas para agentes presentes en su gerencia, Lo que se mide es el cumplimiento de acuerdo a lo comprometido.	<=80%	85%	90%	95%	100%

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo N° Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. : 6 de 8
---	--	---

Superintendentes/Directores (Operativos/Abastecimiento)

ROL	Actividad	Registro (Evidencia)	Métrica de Evaluación				
			1	2	3	4	5
Superintendentes /Directores Operativos/Abastecimiento	Actividades de Liderazgo Superintendentes						
	a) Cumplimiento del Plan de liderazgo específico (ponderación 25%). 12 actividades mes a contar de marzo. 120 en total a diciembre	Registro en sistema previs de las 12 actividades definidas para supervisores por cada división/VP. Promedio simple de cumplimiento entre marzo y diciembre .	<94	102	108	114	120
	Administración del Inventario de riesgos (personas, procesos, equipos/instalaciones) de su superintendencia						
	a) Actualización Inventario de riesgos (ponderación 25%)	Matriz de Riesgos de su superintendencia, Actualizada y debidamente oficializada.	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio
	b) Efectividad controles de mayor criticidad (ponderación 25%). Mensual a contar deAgosto, 5 en total a diciembre)	dentro de las actividades de liderazgo (12 en total al mes) una de ellas debe orientarse a la revisión de estos controles y dejar registro en sistema previs.	<3	4	5	6	7
	C) Implementación nuevos controles (ponderación 25%) (cumplimiento efectivo de lo comprometido a diciembre)	Para riesgos de magnitud "Alto"de acuerdo al inventario de riesgos, se deben generar nuevas medidas, estás van a una carta gantt. Lo que se mide es el cumplimiento de acuerdo a lo comprometido por la división. Si no es necesario implementar controles adicionales, cumple por defecto.	<=80%	85%	90%	95%	100%

Profesionales

ROL	Actividad	Registro (Evidencia)	Métrica de Evaluación				
			1	2	3	4	5
(*) Profesionales	Actividades de Liderazgo Supervisores						
	Cumplimiento del Plan de liderazgo específico específico (ponderación 40%) 12 actividades mes a contar de marzo. 120 en total a diciembre	Registro en sistema previs de las 12 actividades definidas para supervisores por cada división/VP. Promedio simple de cumplimiento entre marzo y diciembre.	<94	102	108	114	120
	Insertar el análisis de riesgos en los procesos de planificación de los trabajos.						
	a) Definición (ponderación 30%)	Contar con las matrices de riesgo de sus procesos, oficiales y actualizadas.	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Julio
	b) Implementación (ponderación 30%) Mensual a contar deAgosto, 5 en total a diciembre)	b1) Con trabajadores a cargo: Verificar en terreno, el alineamiento entre las ART (análisis de riesgo de la tarea) y la matriz de riesgos, 1 vez al mes, orientando al menos una de las 12 actividades de liderazgo a este fin.	<3	4	5	6	7
	b2) Sin trabajadores a cargo: Demostrar que la planificación ejecutada contiene la mitigación de los riesgos (en documento de planificación que exista). Mensual a contar de Agosto.	<3	4	5	6	7	

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo Nº Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. : 7 de 8
---	--	---

Áreas Staff

ROL	Actividad	Evidencia	Evaluación				
			1	2	3	4	5
Gerente RRHH	a) Cumplimiento programa de capacitación SSO (50%)	% cumplimiento efectivo del programa de capacitación SSO al mes de diciembre, de acuerdo al plan.	<=80%	85%	90%	95%	100%
	b) Administración/mantenimiento del RIOHS vigente (50%)	Registro del Reglamento interno vigente y su difusión (listado de dotación)	No realizado	diciembre	noviembre	octubre	septiembre
Consejero Jurídico	a) Verificación cumplimiento legal SSO (1 al año) (50%)	1 auditoría al año y generación de plan de acción.	No realizado	diciembre	noviembre	octubre	septiembre
	b) Administración/mantenimiento del RIOHS vigente (50%)	Registro de inclusión de nueva normativa cuando amerita.	No realizado	diciembre	noviembre	octubre	septiembre
Gerente sustentabilidad	a) Gestión SSO Contratistas (100%)	Cumplimiento del RESSO de la EECC bajo su administración a diciembre 2015 (informe de auditoría).	No realizado	diciembre	noviembre	octubre	septiembre
Gerente Seguridad y Salud Ocupacional	a) IF/IG (30%)	Resultados de la división/Proyecto	De acuerdo al CD de cada división, es solidaria				
	b) Cumplimiento programa de gestión SSO (incluye las actividades asociadas a inventario de riesgo, liderazgo y seguridad conductual, salud ocupacional, SATEP) (55%)	Cumplimiento efectivo del programa de gestión SSO a diciembre, de acuerdo a lo comprometido.	<=80%	85%	90%	95%	100%
	c) SAP EHS (15%)	Módulos del SAP: Estadística, Gestión de Incidentes y matriz de riesgos en funcionamiento.	No implementado a alguno de los módulos	diciembre	noviembre	octubre	septiembre

Los Gerentes de las áreas Staff bajan a sus directores y estos a sus reportes directos, según lo estimen necesario.

6. CONSIDERACIONES

La meta transversal SSO para el año 2015, incluyendo las actividades para su cumplimiento será cargada a nivel central en el sistema GPS para todos los trabajadores a quienes aplica.

En Cada División /VP se debe asegurar el cumplimiento de dichas actividades en los plazos definidos, en concordancia con el registro de evidencia establecido en este instructivo.

La evaluación es responsabilidad del jefe directo de cada persona evaluada, y debe basarse en la métrica de evaluación descrita, cumpliendo con los plazos y etapas definidas por el sistema, independiente del rol que cumplen las Gerencias de Recursos y Humanos y de Seguridad y Salud ocupacional al respecto.

7. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN OFICIAL

Cada trabajador que está dentro del alcance de la meta transversal SSO, debe almacenar los registros de evidencia para cuando se soliciten y demostrar de esta manera el cumplimiento de sus actividades. En algunos casos particulares (actividades de liderazgo) especificados en punto 5.2 deben utilizar el Sistema Previsis.

Todo el proceso de evaluación quedará registrado en el sistema GPS, acorde a lo establecido por la corporación.

	CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE GERENCIA CORPORATIVA DE ABASTECIMIENTO Instructivo para la Evaluación de Meta Transversal SSO	Instructivo Nº Doc. : Rev. : 0 Vigencia : 06-04-2015 Pág. :8 de 8
---	---	---

8. ANEXOS

Sin Anexos

9. REFERENCIAS

Sistema de gestión de desempeño individual Codelco.