



ETAPA 1: PLANIFICACIÓN

Guía para la construcción de metas en base a la estrategia Codelco

CASA MATRIZ

2020

1. PLANIFICACIÓN

Construcción de Plan de Trabajo (Metas Divisionales, Metas Funcionales y Metas individuales) + Conductas (Conectadas con el Sello de Liderazgo).

2. SEGUIMIENTO

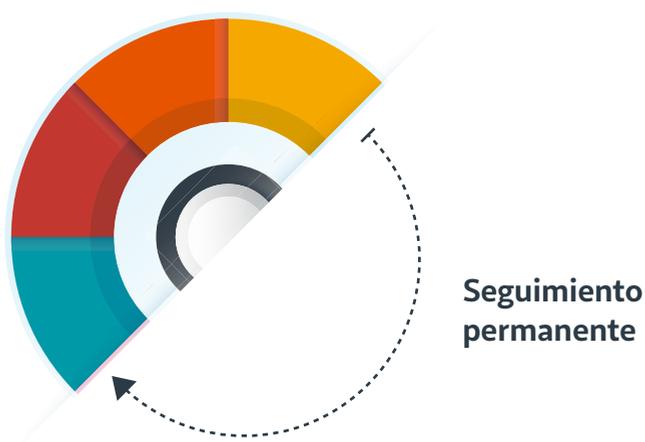
Revisión formal y conversación de medio año del plan de trabajo y conductas. Momento de corregir desviaciones, promover y consolidar la orientación de alto desempeño.

3. EVALUACIÓN

Evaluado/a sube evidencia e incluye comentarios sobre su desempeño anual.
Evaluador/a revisa evidencia y comentarios, realiza la evaluación y coordina la retroalimentación.

4. RETROALIMENTACIÓN

La importancia de la retroalimentación es clave en este proceso. Es una oportunidad para contribuir al desarrollo de las personas, construir confianza, escuchar y comprender las motivaciones que pueden apalancar un alto desempeño.



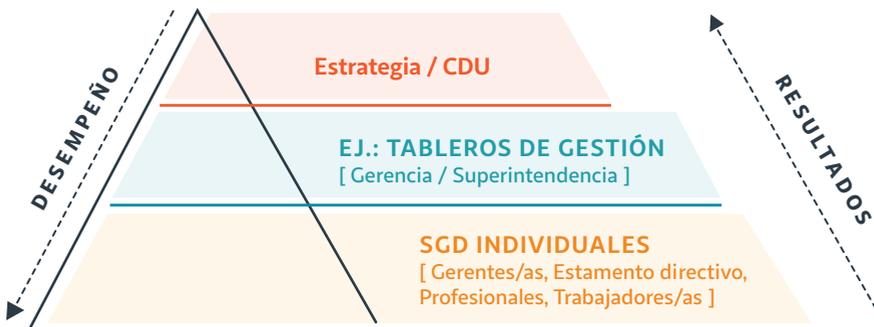
¿Qué es SGD?

El SGD, *Sistema de Gestión del Desempeño*, es un sistema orientado a la búsqueda permanente altos estándares de excelencia que permita facilitar la planificación y el direccionamiento de los objetivos de Codelco para la creación de valor.

¿Qué es CDU?

El CDU, Convenio de Desempeño Único, es una herramienta de control de gestión que establece y mide los indicadores claves en la gestión divisional y corporativa.

El CDU se desprende de la estrategia, focalizando los esfuerzos, sin embargo el diseño de metas puede contener elementos estratégicos que no estén contenidos en el CDU (Ej: Diversidad e inclusión).





¿Por qué se conectan la *Estrategia*, el *Convenio de Desempeño Divisional y C+*, con el **Sistema de Gestión del Desempeño**?

Para asegurar el alineamiento de las metas individuales con el negocio y mejorar la efectividad del proceso de planificación de metas que permitan aumentar la calidad y coherencia en todos los niveles de la organización.

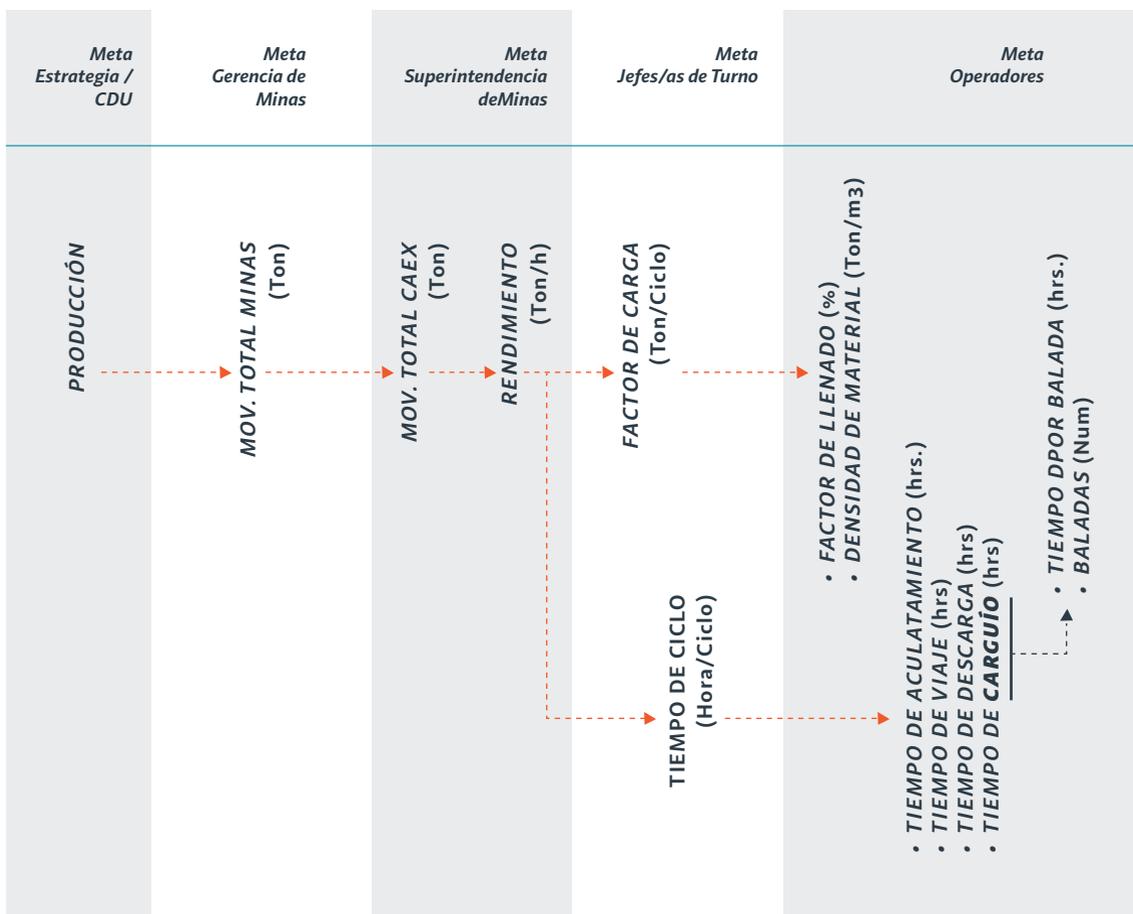
¿Cómo construir una meta?

Se construyen bajo la metodología **smart**:

- Metas **simple** y específico
- Metas **medible**
- Metas **alcanzables** y consensuadas
- Metas orientadas a **resultados**
- Metas en un **tiempo** definido

metodología
smart

Un ejemplo podría ser el siguiente:



Preguntas que pueden ayudar a revisar y/o construir las metas

Simple y específico

- ¿Están definidas claramente?
- ¿Son fáciles de comprender?
- ¿Pueden generarse sin necesidad de cálculos complejos?
- ¿Se refieren a un activo, una persona o un lugar específico?

Medible

- ¿Son simples de medir?
- ¿Es posible compararlas con otros equipos/ datos externos?
- ¿Es posible definir la medición en forma inequívoca?

Alcanzable y consensuado

- ¿El equipo responsable puede influir sobre ellas?
- ¿Comprendemos los factores subyacentes?
- ¿Podemos tomar medidas para mitigar el impacto de factores fuera de nuestro control?
- ¿Tenemos todo lo necesario para alcanzar las metas?

Orientado a Resultados

- ¿Son relevantes para todo el negocio?
- ¿Contribuyen a las metas a nivel más alto?
- ¿Están alineadas con la estrategia y los objetivos de la unidad?

Metas en un tiempo definido

- ¿Se las puede medir con una frecuencia que nos permita resolver los problemas durante el ciclo de reporte?
- ¿Cuándo las mediremos?

Ponga a prueba su plan

Finalmente, antes de enviar su Plan de Trabajo a su **Supervisor/a** vía GPS, pregúntese lo siguiente respecto de cada meta:

1. ¿La meta genera valor, conecta con un propósito y un objetivo común de mi área/centro de trabajo/corporación?
2. ¿La meta refleja el día a día o es una iniciativa que aspira a más y a la mejora continua?
3. ¿La meta cumple con los criterios de la metodología SMART?
4. ¿La meta está en mi ámbito de influencia e intervención?
5. ¿La meta fomenta el éxito individual y el trabajo en silo o fomenta el trabajo en equipo y el desarrollo de las personas?
6. ¿La meta asegura y/o facilita el proceso de retroalimentación?

