



## ETAPA 1: PLANIFICACIÓN

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

2020

## 1. PLANIFICACIÓN

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

## 2. SEGUIMIENTO

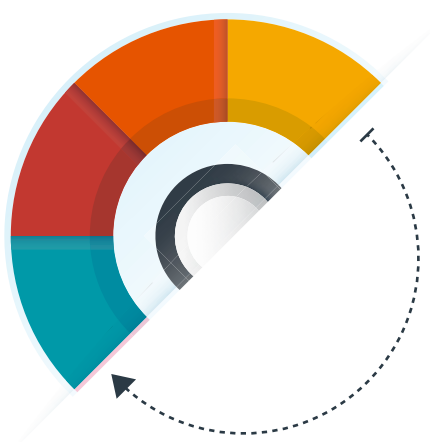
Revisión formal y conversación de medio año del plan de trabajo y conductas. Momento de corregir desviaciones, promover y consolidar la orientación de alto desempeño.

## 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.



Seguimiento permanente

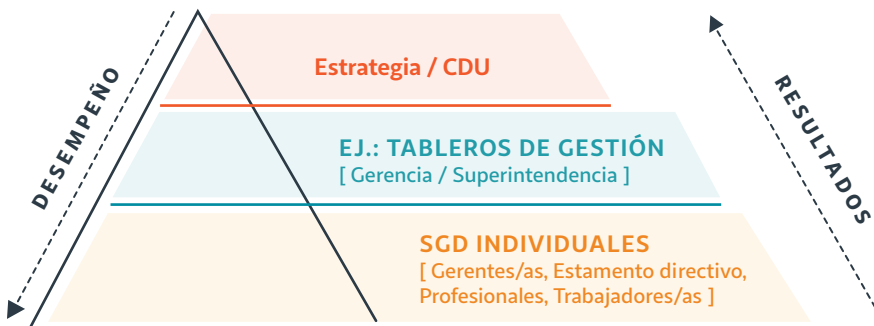
## ¿Qué es SGD?

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.

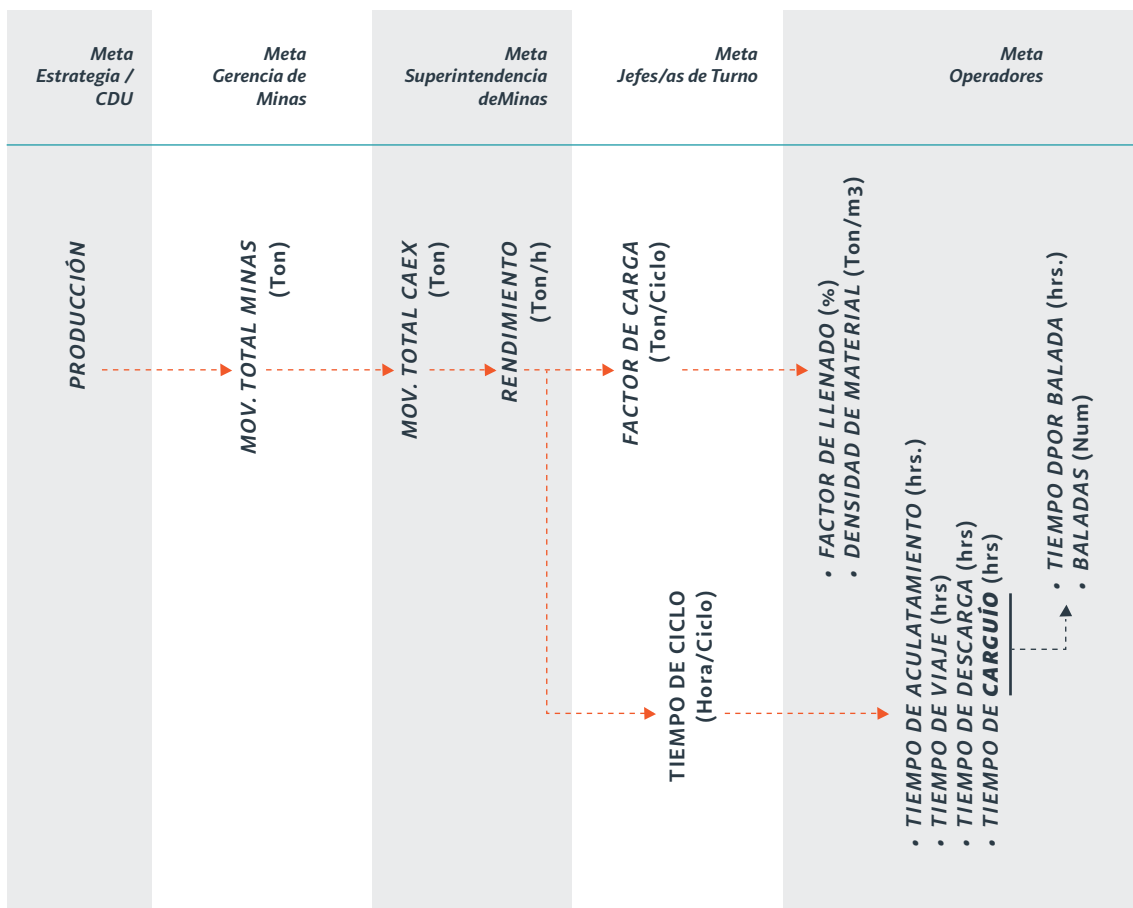
# ¿Cómo construir una meta?

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:



## ¿Cómo se bajan las metas?

El/a **Evaluador/a** genera los espacios de coordinación y conversación con el **Evaluado/a** para transmitir la estrategia y prioridades (cascado), lo cual permite bajar las metas, velando por la calidad, entendimiento e impacto de la misma, de acuerdo a su rango de acción y responsabilidad.

## ¿Cuáles son las metas que dispongo?

- Metas estratégicas divisionales
- Metas funcionales corporativas
- Metas individuales

### Responsabilidades:

#### Evaluación de desempeño

- Creación de Estrategia / CDU  
*Responsable: Corporativo*
- Orientación para creación de metas  
*Responsable: Excelencia Operacional (C+) y GRH*
- Conversación sobre las metas propuestas GG y Gerentes/as de áreas  
*Responsable: GG + Comité Ejecutivo + Excelencia Operacional (C+) + GRH*
- Bajadas de metas a los distintos niveles (Cascado)  
*Responsable: Desde las Gerencias hacia los distintos niveles*
- Revisión y aprobación de metas  
*Responsable: Supervisado/a - Supervisor/a*
- Auditoría de calidad de metas  
*Responsable: GRH*
- Cierre del proceso de planificación  
*Responsable: Divisional + Corporativo*

# 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?

