

Acta de Acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) con la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC)

En Santiago, a 29 de abril de 2013, entre la Vicepresidencia de Recursos Humanos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile (Codelco-Chile), representada por su Vicepresidente, señor Sebastián Conde Donoso; y la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco, representada por su Presidente, señor Ricardo Calderón Galaz, su secretario Pablo Fernández Valenzuela, su tesorero Wilson Álvarez Iglesias, y sus directores Enés Zepeda Vicencio y Fernando Hidalgo Pérez, se celebra el siguiente acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño:

En el marco del *Acuerdo Base: el Futuro de Codelco es una Responsabilidad Compartida*, firmado el 26 de agosto de 2011, la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC) y la Vicepresidencia de Recursos Humanos han desarrollado conjuntamente durante los últimos meses un diálogo fecundo, conducente a perfeccionar el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD). Este Sistema constituye, sin lugar a dudas, uno de los instrumentos claves de gestión para avanzar a una cultura de alto desempeño, promoviendo conversaciones y compromisos de calidad entre profesionales y supervisores, a todo nivel en la organización.

Este diálogo ha permitido definir los siguientes aspectos que facilitan la estandarización y mejoramiento de este Sistema:

I. Definición.

El Sistema de Gestión del Desempeño es un instrumento de gestión cuyo objetivo es el mejoramiento tanto de los resultados del negocio como del desempeño de las personas. El SGD actúa conjuntamente con otros sistemas de Recursos Humanos para facilitar y desarrollar la gestión del ciclo de vida laboral de los profesionales en Codelco Chile.

El propósito del SGD se logra a través tanto de la definición de metas objetivas a cumplir por el profesional y de la evaluación por parte del evaluador, como de la apreciación objetiva de las conductas empleadas para el logro de las metas acordadas. De esta forma, se evalúan tanto los resultados que se alcanzan como la forma de lograrlos.

El sistema tiene cuatro fases: planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación. Cada una de estas fases requiere la participación activa de evaluadores y evaluados.



II. Mejoramientos al Sistema de Gestión del Desempeño.

1. La Gerencia de Desarrollo, en conjunto con las Gerencias de Recursos Humanos Divisionales, definirá las fechas y plazos, coordinando con la línea para que evaluados y evaluadores cuenten con el tiempo apropiado para llevar a cabo las cuatro fases del SGD.
2. Los pesos relativos serán de un 60% para las metas y un 40% para las conductas.
3. Las conductas serán medidas en 5 niveles. La Gerencia de Desarrollo definirá cada nivel para facilitar su comunicación, observación y evaluación.
 - a. La operacionalización objetiva de las conductas correspondientes a cada uno de los 5 niveles, será definida en consulta con una comisión técnica entre la Gerencia de Desarrollo y FESUC.
 - b. Producto de lo anterior, la Gerencia de Desarrollo generará un instructivo para la definición, observación y medición de las conductas.
 - c. La definición objetiva de las conductas y el instructivo respectivo estarán disponibles en Mayo del 2013.
4. El peso relativo de las 4 conductas será acordado entre evaluador y evaluado, entre un mínimo de 10% y un máximo de 50%.
5. Para 2013, considerando que evaluador y evaluado ya han fijado los pesos relativos en la etapa de planificación, ésta permanecerá abierta, dando la oportunidad de revisar la ponderación asignada a cada conducta, para lo cual evaluador y evaluado se apoyarán en las definiciones que se generarán para los niveles de las conductas de acuerdo a lo indicado en el punto II 3 a. El plazo para que ellos acuerden este ajuste culminará en agosto de 2013, al finalizar la fase de seguimiento.
6. Cada Comité de Desarrollo Divisional tendrá una sesión de revisión de metas al término de la fase de planificación, con el propósito de asegurar la calidad, objetividad y racionalidad de éstas. La Gerencia de Desarrollo dará guías para dicha revisión.

III. Consideraciones para la Fase de Evaluación.

1. Los evaluados incorporarán evidencias en el sistema para contribuir a una evaluación objetiva por parte del evaluador. El evaluador podrá agregar evidencias que apoyen y fundamenten la evaluación.

FL
4

S.L.J

2. El Comité de Desarrollo Divisional revisará y validará las propuestas de evaluación, cautelando objetividad, consistencia y alineamiento con los resultados divisionales. La Gerencia de Desarrollo dará guías para dicha revisión. En esta instancia, se analizará los casos especiales que se presenten en el proceso, como cambios de jefatura y/o de área del evaluado, modificaciones de metas por razones justificables, u otras que contribuyan a cumplir los objetivos del Sistema de Gestión del Desempeño.
3. Si evaluador y evaluado tuvieran discrepancias acerca del resultado de la evaluación, tendrán las siguientes formas de resolverlas:
 - a. Evaluador y evaluado analizarán en conjunto las evidencias de cumplimiento, llegando a un acuerdo y comunicando al Gerente de Área y a la Gerencia de Recursos Humanos para hacer los ajustes en la evaluación.
 - b. En caso que ellos no logren llegar a acuerdo o que el evaluado quiera recurrir directamente a una instancia superior, el Gerente de Área revisará los antecedentes y de ser pertinente, solicitará a la Gerencia de Recursos Humanos cambiar la evaluación.
 - c. En caso de persistir las discrepancias, y ser éstas consideradas admisibles, la Gerencia de Recursos Humanos revisará, analizará y resolverá la situación, en un plazo no mayor a 60 días desde su presentación, teniendo a la vista las evidencias y argumentos disponibles. En esta etapa el evaluado tiene derecho a contar con la presencia y asesoría de un dirigente del sindicato al que se encuentre afiliado.
4. La Gerencia de Recursos Humanos Divisional, en conjunto con la Gerencia General, solicitará a la Gerencia de Desarrollo reflejar en el sistema computacional los cambios acordados a la evaluación. Asimismo, la Gerencia de Desarrollo, como dueña del proceso, garantizará la integridad del SGD.
5. Las decisiones adoptadas tanto por los Comités de Desarrollo, como las instancias de revisión señaladas, constarán en actas, debidamente firmadas por los participantes.
6. La Gerencia de Desarrollo modificará, según corresponda, los soportes informáticos del SGD para incorporar lo estipulado en los puntos anteriores.

Lo descrito en este Acuerdo es consecuencia de las conversaciones sostenidas con dicha Federación en lo relativo al Sistema de Gestión del Desempeño y

constituye un punto de consenso entre esta Vicepresidencia y dicha Federación sobre la materia.

Lo señalado en el punto III 3, se aplicará tanto al proceso del SGD del 2013 y posteriores, como a los resultados de los procesos 2011 y 2012, los que serán revisados según el punto III 3 c.

El presente Acuerdo regirá hasta el 31 de marzo de 2014 y podrá ser renovado por mutuo acuerdo entre las partes.

En el convencimiento que este trabajo desarrollado en conjunto contribuye a mantener una gestión de excelencia tanto en el ámbito de la gestión de las personas como de los resultados de la empresa, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo laboral para seguir construyendo acuerdos en beneficio de la sustentabilidad futura de la Corporación, según lo estipulado en el *Acuerdo Base: el Futuro de Codelco es una Responsabilidad Compartida*.

En señal de aceptación las partes firman este acuerdo,

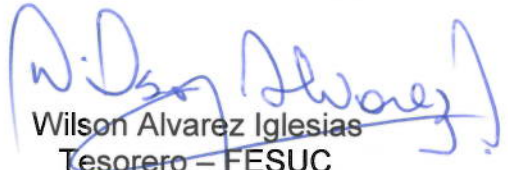
Por parte de la FESUC:



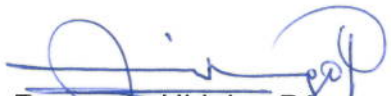
Ricardo Calderón Galaz
Presidente – FESUC



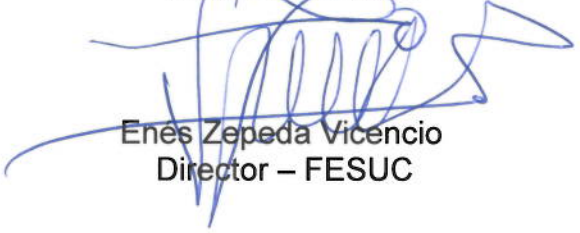
Pablo Fernández Valenzuela
Secretario – FESUC



Wilson Álvarez Iglesias
Tesorero – FESUC



Fernando Hidalgo Pérez
Director – FESUC



Enés Zepeda Vicencio
Director – FESUC

Por parte de la Administración:



Sebastián Conde Donoso
Vicepresidente de Recursos Humanos



Mónica Chaparro Benitez
Gerente de Desarrollo



Daniel Sierra Parra
Gerente de Relaciones Laborales



W.D. 4