

JMS/jsa


ORD. N° 1877

ANT.: No hay

MAT.: Convenio de Desempeño de Altos
Directivos Públicos, Ley N° 19.882.

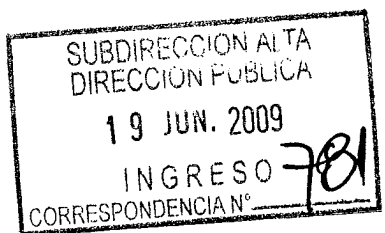
SANTIAGO, 11 JUN. 2009

DE : SUPERINTENDENTE DE SALUD

A : SRA. ROSSANA PÉREZ FUENTES
DIRECTORA SERVICIO CIVIL

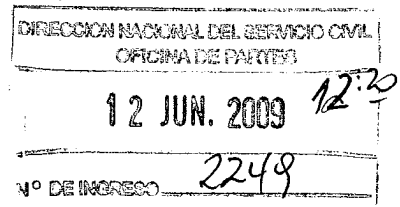
Para su conocimiento y consideración, informo a usted que la profesional D. María del Pilar Ortega Cabrera en su cargo de Jefa de Departamento de Administración y Finanzas, conforme con los antecedentes proporcionados y los desafíos Institucionales, ha convenido con esta autoridad, una modificación a su convenio de Desempeño. Dicho convenio ha sido aprobado por resolución N° 958 del 08 de junio de 2009, antecedente que se remite a ese servicio para su registro y consideración.

Saluda atentamente a Usted,



DISTRIBUCIÓN:

- Depto. Administración y Finanzas
- Subdepto. de Recursos Humanos
- Oficina de Partes



JMS/FIS/sja

APRUEBA MODIFICACIÓN AL CONVENIO DE DESEMPEÑO DE DOÑA MARÍA DEL PILAR ORTEGA CABRERA EN SU CARGO DE JEFA DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

EXENTA N° 958

SANTIAGO, 08 JUN. 2009

VISTOS estos antecedentes; el Ordinario N° 88, de fecha 11 de enero de 2008, mediante el cual se solicitó el concurso público para proveer el cargo de Jefe de Departamento de Administración y Finanzas; Ord. N° 2408, de fecha 06 de agosto de 2008, por el cual se informó la adjudicación del cargo; lo dispuesto en el artículo 62 de la ley N° 19.882; el Convenio de Desempeño suscrito por Resolución Exenta N° 1922 de fecha 14 de noviembre de 2008 con Doña María del Pilar Ortega Cabrera, el D.S. 118/2006 de Salud y,

CONSIDERANDO, que el cargo de Jefe de Departamento de Administración y Finanzas, es un cargo de segundo nivel jerárquico y, por tanto, de Alta Dirección Pública de acuerdo a la Ley N° 19.882.

Que conforme al artículo quincuagésimo noveno de la ley antes citada, el aludido cargo fue sometido a concurso público.

Que de la tema propuesta por el Servicio Civil, a cuya responsabilidad estuvo el proceso de selección, el cargo se adjudicó a Doña María del Pilar Ortega Cabrera.

Que de conformidad a lo contemplado en la ley N° 19.882, los cargos de Alta Dirección Pública, están sujetos a un convenio de desempeño.

Que con fecha 05 de junio de 2009, el Superintendente ha convenido con la profesional un cambio en su convenio de desempeño, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN:

1° APRUEBASE la modificación al convenio de Desempeño suscrita con fecha 5 de junio de 2009, con Doña María del Pilar Ortega Cabrera, Rut N° 10.714.291-6, Directivo, grado 2 EOF, por el desempeño en su cargo de Jefe de Departamento de Administración y Finanzas, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2008 y el 01 de septiembre de 2011.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



DR. MANUEL INOSTROZA PALMA
SUPERINTENDENTE DE SALUD

Distribución:

- Contraloría General de la República
- Subdepartamento de Recursos Humanos
- Subdepartamento de Contabilidad
- Interesada
- Oficina de Partes

CONVENIO DE DESEMPEÑO

I. ANTECEDENTES GENERALES.

Nombre	MARÍA DEL PILAR ORTEGA CABRERA
Cargo	JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Institución	SUPERINTENDENCIA DE SALUD
Dependencia directa del cargo	SUPERINTENDENTE DE SALUD
Periodo de desempeño del cargo	01 de septiembre de 2008 al 01 de agosto de 2011

Fechas de evaluación del presente convenio	
Primera Evaluación.	01 de septiembre de 2009
Segunda Evaluación.	01 de septiembre de 2010
Tercera Evaluación.	01 de septiembre de 2011

II CONVENIO DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO

1º periodo: 1º de septiembre 2008 al 31 de agosto de 2009

AÑO 2008/2009		SUPERINTENDENCIA DE SALUD			
META 1.- Proyecto "Tecnología de la Información y Superintendencia Digital"					
Ponderación: 30%	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1-	Implementar la nueva plataforma tecnológica, con resultados de satisfacción para los usuarios.	10%	1) % de avance de la implementación de la nueva plataforma tecnológica. 2) Nivel de satisfacción de los usuarios de la nueva plataforma	Informe de implementación del proyecto. Encuesta de satisfacción aplicada y procesada	Los recursos financieros disponibles son suficientes para financiar la renovación tecnológica adecuada a las necesidades de la Superintendencia. aumento del 5% del nivel de satisfacción con la plataforma tecnológica respecto de la encuesta aplicada el 2008
2-	Elaboración del proceso de diagnóstico bajo la metodología de la Agenda Digital	10%	% de avance en el levantamiento e instalación del proceso	Documento del proceso elaborado	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados
3-	Diseño de un plan de desarrollo tecnológico: Diagnóstico y elaboración de un plan de largo plazo	10%	% de avance en el diagnóstico y en la elaboración del plan de desarrollo tecnológico de largo plazo	Informe de avances de plan de desarrollo tecnológico aprobado por el Directorio TIC y enviado al Ministerio de Economía	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la revisión de los procesos
	Sub total	30%			

META 2.- : Promover el mejoramiento continuo del Subdepartamento de Finanzas y Contabilidad.				
	Ponderación: 25 %			
	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación
1.-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	10%	% de procesos revisados y actualizados	Actas, informes o documentos que den cuenta de los procesos.
2.-	Ejecución presupuestaria por centros de responsabilidad	15%	% de ejecución de presupuesto 2009 distribuido por centros de responsabilidad	Informes mensuales de ejecución de presupuesto por centros de responsabilidad
	Sub total	25%		
				Supuestos Básicos
				Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
				Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información

META 3.- Gestión de Recursos Humanos: promover el mejoramiento continuo del desempeño, otorgando posibilidades de desarrollo y capacitación de las personas				
	Ponderación: 30 %			
	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación
1.-	Diseño lógico de la Modularización de competencias: Plan de capacitación de largo plazo con módulos de formación	5%	% de avance en el análisis de competencias con brechas, agrupación de las mismas por tema para el estudio de factibilidad, elaboración de módulos de capacitación, identificación reconocimiento de funcionarios con brechas	Estudio de factibilidad
2.-	Diseño de instrumentos de apoyo para sistema de evaluación del desempeño	5%	% de avance en la determinación de factores de evaluación, ponderaciones y estándares; diseño de instrumentos de apoyo al sistema de evaluación del desempeño.	Nuevos instrumentos de apoyo a la evaluación del desempeño.
3.-	Instalación del sistema contable y de gestión del servicio de bienestar	5%	% de afiliados capacitados en el uso del sistema	Bonificaciones realizadas por sistema
				Supuestos Básicos
				Los funcionarios representantes de los departamentos realizan el análisis de competencias con dedicación y motivación
				Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo. Las jefaturas de departamento están comprometidas con promover el mejoramiento continuo del desempeño y dispuestas a realizar un giro en la forma de evaluar el desempeño
				Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados

4.-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	5%	% de procesos revisados y actualizados	Documento que den cuenta de los procesos	Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados
5.-	Digitalizar la totalidad de las carpetas del personal de la Institución: Hoja de vida de los funcionarios	5%	% de carpetas digitalizadas	Carpetas virtuales con los antecedentes de todo el personal	Se debe contar con la disponibilidad de recursos humanos para realizar el proceso de ordenamiento de la documentación digitalizada
6.-	Aplicación de encuesta anual de clima laboral, comparación con resultados año anterior y elaboración e implementación de un plan de mejoramiento del clima laboral	5%	% de avance en el desarrollo del Estudio de clima laboral, análisis comparativo de resultados, elaboración de plan de mejoramiento de clima laboral	Informe de clima y planes de acción	Contar con los recursos para mantener los estudios de clima laboral
	Sub total	30%			

META 4.- Disponer de oficinas y servicios logísticos de calidad y que respondan a las necesidades de cada departamento, asegurando el adecuado funcionamiento que garantice el cumplimiento de las metas y objetivos de los mismos					
Ponderación: 15 %					
	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.-	Gestionar la habilitación y cambio a las nuevas oficinas del nuevo edificio corporativo	15%	% de avance en la licitación de la habilitación y licitación de mobiliario. N° de puestos de trabajos operativos / N° de funcionarios de la Superintendencia (Stgo)	Oficinas habilitadas y funcionando.	Disponibilidad insitucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la instalación
	Sub total	15%			
	Total	100%			

II CONVENIO DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO

2º período: 1º de septiembre 2009 al 31 de agosto de 2010

SUPERINTENDENCIA DE SALUD				
AÑO 2009/2010				
META 1.- Proyecto "Tecnología de la Información y Superintendencia Digital"				
Ponderación: 30%				
Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.- Implementación de un plan de desarrollo tecnológico	10%	% de avance en implementación del plan de desarrollo tecnológico de largo plazo	Informe de avance de implementación del plan de desarrollo tecnológico aprobado por el Directorio TIC	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
2.- Elaboración del proceso de confección e implementación del plan de desarrollo tecnológico y los programas de acuerdo a la metodología de la Agenda Digital	10%	% de avance en el levantamiento e instalación del proceso	Documento del proceso elaborado	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
3.- Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	10%	% de procesos revisados y actualizados	Actas, informes o documento que da cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la revisión de los procesos.
Sub total	30%			

META 2.- : Promover el mejoramiento continuo del Subdepartamento de Finanzas y Contabilidad.				
Ponderación: 20 %				
Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.- Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	10%	% de procesos revisados y actualizados	Documento que da cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la revisión de los procesos.
2.- Diseño e implementación de un módulo del sistema informático de planificación y ejecución presupuestaria por centro de responsabilidad compatible con sigfe.	10%	% de levantamiento de requerimientos, diseño del módulo, marcha blanca y capacitación	Módulo de planificación y ejecución presupuestaria elaborado	Existen los recursos humanos especializados y financieros necesarios para el desarrollo correspondiente.
Sub total	20%			

META 3.- Gestión de Recursos Humanos: promover el mejoramiento continuo del desempeño, otorgando posibilidades de desarrollo y capacitación de las personas					
Ponderación: 30 %					
	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.-	Evaluación de impacto de la capacitación en el puesto de trabajo.	5%	% Elaboración de metodología e instrumentos de medición de impacto. Aplicación del instrumento	Informe de medición del impacto	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
2.-	Implementación primera etapa del sistema computacional de apoyo al actual sistema manual de evaluación del desempeño	5%	% del levantamiento de requerimientos, diseño del sistema, marcha blanca y capacitación	Sistema informático elaborado y funcionando	Existen los recursos humanos especializados y financieros necesario para el desarrollo correspondiente.
3.-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	5%	% de procesos revisados y actualizados	Actas, informes o documento que da cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.
4.-	Evaluación de la percepción del Servicio de Bienestar y sus sistemas de gestión y elaboración de un plan de mejoramiento	5%	% Elaboración de metodología e instrumentos de medición de percepción, aplicación del instrumento y elaboración de plan de mejoramiento	Informe de medición del impacto y elaboración de plan de mejoramiento	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
5.-	Diseño de un sistema informático que permita contener y administrar la información del modelo de gestión por competencias	5%	% de levantamiento de requerimientos, diseño de módulos.	Manual de diseño lógico del Sistema informático.	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el diseño de sistemas y tecnologías de la información.
6.-	Evaluación del plan de mejoramiento del clima laboral a través de la nueva encuesta	5%	% Estudio de clima laboral, análisis comparativo de resultados, evaluación del plan de mejoramiento del clima laboral	Encuesta realizada e informe comparado elaborado	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.
	Sub total	30%			

META 4.- Disponer de oficinas y servicios logísticos de calidad y que respondan a las necesidades de cada departamento, asegurando el adecuado funcionamiento que garantice el cumplimiento de las metas y objetivos de los mismos				
Ponderación: 20 %				
Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.- Adecuado funcionamiento de las nuevas dependencias de la Superintendencia	20%	"N" de encuestas de satisfacción efectuadas / N° de contratos renovados y licitados"	informe de encuestas de satisfacción realizadas	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
		% Gestión de contratos de servicios necesarios para el adecuado funcionamiento de las oficinas	contratos suscritos	
		% de aumento en el nivel de satisfacción en dimensión infraestructura en la región metropolitana de la encuesta de clima laboral	Encuesta de satisfacción de los servicios asociados al funcionamiento de las nuevas dependencias Encuesta de clima laboral aplicada	
Sub total	20%			
Total	100%			

II CONVENIO DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO
3° periodo: 1° de septiembre 2010 al 31 de agosto de 2011

SUPERINTENDENCIA DE SALUD					
META 1.- Proyecto "Tecnología de la Información y Superintendencia Digital"					
Ponderación: 30%					
N°	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.-	Implementación de un plan de desarrollo tecnológico	10%	% de avance en implementación del plan de desarrollo tecnológico de largo plazo	Informe de avance de implementación del plan de desarrollo tecnológico aprobado por el Directorio TIC	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
2.-	Elaboración del proceso de evaluación de acuerdo a la metodología de la Agenda Digital	10%	% de avance en el levantamiento e instalación del proceso	Documento implementado	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información

3-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	10%	% de procesos actualizados y revisados	Documento que de cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
	Sub total	30%			

META 2.- : Promover el mejoramiento continuo del Subdepartamento de Finanzas y Contabilidad

Ponderación: 20 %					
N°	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1-	Desarrollo de módulos complementarios del sistema informático de planificación y ejecución presupuestaria por centros de responsabilidad compatible con sigfe	10%	% Levantamiento de requerimientos, diseño del sistema, instalación, marcha blanca y capacitación	Sistema de planificación y ejecución presupuestaria elaborado y funcionando	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.
2-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	10%	% de procesos actualizados y revisados	Documento que de cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.
	Sub total	20%			

META 3.- Gestión de Recursos Humanos: promover el mejoramiento continuo del desempeño, otorgando posibilidades de desarrollo y capacitación de las personas

Ponderación: 30 %					
N°	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1-	Elaboración de instrumento para la medición de la disminución de brechas de competencias	5%	% de avance en aplicación de instrumento para la medición del comportamiento de las brechas de competencias.	Informe de medición de impacto de las brechas. Capacitación en el mejoramiento del desempeño	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la aplicación e interpretación de la información.
2-	Evaluación del impacto del sistema de gestión por competencias y actualización de perfiles	5%	% de avance en aplicación de instrumento para la medición del modelo de gestión por competencias.	Informe de medición del impacto del modelo en la gestión.	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
3-	Desarrollo e implementación de un sistema informático de gestión por competencias	5%	% de avance en el desarrollo e instalación de módulos, marcha blanca y capacitación	Sistema informático elaborado y funcionando	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.

4-	Reformulación del plan de clima laboral y medición permanente del clima laboral en la institución	5%	% Estudio de clima laboral, análisis comparativo de resultados, evaluación del plan de mejoramiento del clima laboral	Encuesta realizada e informe comparado elaborado	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información.
5-	Evaluación del modelo institucional de clima laboral y su impacto en la gestión	5%	% de avance en aplicación del instrumento para la medición del modelo de clima Institucional.	Informe de medición del impacto del modelo de clima Institucional.	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
6-	Mantener los procesos certificados a la fecha, procurando su actualización	5%	% de procesos revisados y actualizados	Documento que de cuenta de los procesos	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
	Sub total	30%			

META 4.- Disponer de oficinas y servicios logísticos de calidad y que respondan a las necesidades de cada departamento, asegurando el adecuado funcionamiento que garantice el cumplimiento de las metas y objetivos de los mismos					
Ponderación: 20 %					
N°	Objetivos de resultados	Ponderación	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos
1.-	Habilitación de mesa de ayuda para la unidad de apoyo logístico	20%	% Levantamiento de requerimientos, diseño del módulo, marcha blanca y capacitación	Encuesta de nivel de satisfacción de los servicios asociados al funcionamiento de las nuevas dependencias	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros.
	Sub total	20%			
	Total	100%			

III.- APOYO DEL SUPERIOR

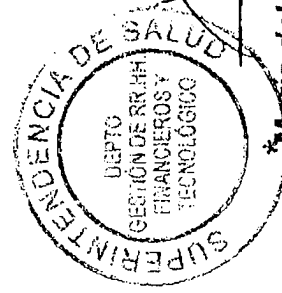
Indicar y describir los apoyos que el jefe del directivo involucrado en el presente convenio se compromete a brindar y que son considerados claves para el cumplimiento satisfactorio de los resultados a alcanzar

<p>Apoyo Tecnológico: En todo lo que diga relación con el apoyo para asignación horas/functionarios TIC para el desarrollo del sistema.</p> <p>Apoyo de gestión: otorgando prioridad al programa de trabajo el relación con el requerimiento de respuesta de los jefes de departamentos.</p>
--

IV.- FACTORES EXTERNOS

En la medida que sea relevante, indicar y describir los principales factores externos que eventualmente pueden afectar el cumplimiento del Convenio de Desempeño y que se consideraran previsibles.

--



Maria del Pilar Ortega Cabrera
Jefe Departamento Administración y Finanzas

