

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	
Período 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

1° periodo: 1° 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.	Informe de implementación del proyecto.	Los recursos financieros disponibles son suficientes para financiar la renovación tecnológica adecuada a las necesidades de la Superintendencia.
		2) Nivel de satisfacción de los usuarios de la nueva plataforma	Encuesta de satisfacción aplicada y procesada	
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 desarrollo tecnológico de largo plazo	Informe de avance 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	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos Básicos	
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.	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
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	Disponibilidad institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para el desarrollo de sistemas y tecnologías de la información
	Sub total	25%			

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.-	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	Los funcionarios representantes de los departamentos realizan el análisis de competencias con dedicación y motivación
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.	Disponibilidad institucional 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
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	Disponibilidad institucional 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 institucional 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 institucional en recursos humanos especializados y recursos financieros para la instalación
Sub total		15%		
Total		100%		



II CONVENIO DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO
2º periodo: 1º de septiembre 2009 al 31 de agosto de 2010

AÑO 2009/2010		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.- 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 necesario 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 instrumento 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%	% de aumento en el nivel de satisfacción en dimensión infraestructura en la región metropolitana de la encuesta de clima laboral	"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	
Sub total		20%				
Total		100%				

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

AÑO 2010/2011		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 del proceso 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 revisados y actualizados	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 %					
Nº	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 revisados y actualizados	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 %					
Nº	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 de instrumento para la medición de 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

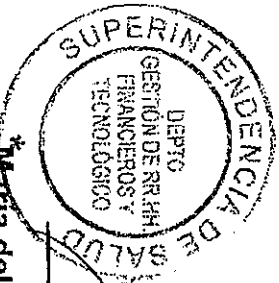
Indicar y describir los apoyos que el jefe del directivo involucrado en el presente convenio se compromete a brindar y que son considerados claves para el cumplimiento satisfactorio de los resultados a alcanzar

Apoyo Tecnológico: En todo lo que diga relación con el apoyo para asignación horas/funcionarios TIC para el desarrollo del sistema.

Apoyo de gestión: otorgando prioridad al programa de trabajo el relación con el requerimiento de respuesta de los jefes de departamentos.

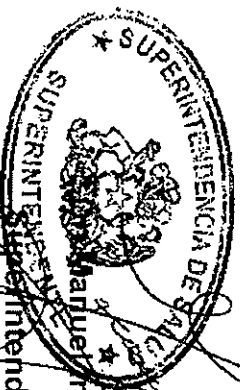
IV.- FACTORES EXTERNOS

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



María del Pilar Palma

Jefe Superintendente de Salud