



CONVENIO DE DESEMPEÑO

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

I. Antecedentes Generales

Nombre	OSCAR ENRIQUE BARAHONA PADILLA
Cargo	Jefe/a de División Función: Personas
Institución	Comisión Chilena de Energía Nuclear Ministerio de Energía
Fecha Nombramiento	17-01-2017
Dependencia directa del cargo	Consejo Directivo
Periodo de desempeño del cargo	17-01-2017 al 17-01-2020

Fecha de evaluación 1	17-01-2018
Fecha de evaluación 2	17-01-2019
Fecha de evaluación 3	17-01-2020

II. Compromiso de desempeño

Periodo de gestión: del 17-01-2017 al 17-01-2020

Objetivo 1: Proponer estrategias de gestión de personas de mediano y largo plazo, orientadas a implementar el plan estratégico institucional alineándolo a las aspiraciones y desarrollo de los funcionarios, y definir y elaborar un modelo de gestión por competencia

Ponderación año 1: 30%

Ponderación año 2: 30%

Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades implementadas para estandarizar las políticas de Personal					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el periodo, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					
Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.					
Nota del indicador					
Porcentaje de Actividades implementadas de la estandarización de las políticas de Personal: Año 1: 1.1 Actualización de política de personas y cumplimiento del Plan trienal de buenas prácticas laborales. 1.2 Redefinición de estructura y cargos para las unidades de CCHEN 1.3 Elaboración de descriptores de cargos con funciones, perfil de cada unidad; 1.4 Actualización del proceso de selección y reclutamiento CCHEN; Año 2: 2.1. Establecer procedimiento estandarizado de diseño de puestos por competencias, asignación de grados y estructura de cargos; Año 3: 3 Evaluación de la implementación de la estandarización de las políticas de personal.					

✓

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades implementadas del plan orientado a la retención y atracción del talento					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					
Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.					
Nota del indicador					
Porcentaje de actividades de Implementación de un plan orientado a la retención y atracción del talento: Año 1: Actividad 1.1 Desarrollo de Programa de reconocimiento e incentivos no monetarios (implementación de al menos 10 acciones); Actividad 1.2 Desarrollo mapa del talento e implementación programa de carrera CCHEN orientado a las habilidades blandas; Año 2: 2.1 Desarrollo de Programa de reconocimiento e incentivos no monetarios (implementación de al menos 10 acciones); 2.2 Desarrollo programa de carrera con capacitación ad-hoc; Año 3: 3.1 Desarrollo de Programa de reconocimiento e incentivos no monetarios (implementación de al menos 10 acciones); 3.2 Desarrollo programa de carrera con capacitación ad-hoc.					

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades implementadas del nuevo sistema de evaluación de desempeño y proponer un proyecto de cambio					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					
Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.					
Nota del indicador					
Porcentaje de actividades implementadas del nuevo sistema de evaluación del desempeño: Año 1: Estandarizar evaluación desempeño por unidad; Capacitación en la utilización del instrumento Año2: Aplicación del nuevo formato Año 3: Resultados de la evaluación de desempeño como métrica de mejora en el performance de cada unidad. Identificación de brechas a capacitar y cierre del 70% de esas brechas.					

Objetivo 2: Diseñar e implementar un proceso de gestión de cambio organizacional apalancando los nuevos objetivos estratégicos de la institución.

Ponderación año 1: 20%

Ponderación año 2: 20%

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades implementadas del plan de formación, según la planificación estratégica					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					

127

Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.

Nota del indicador

Año 1: 1.1 Diseño estratégico de capacitación, mapeo por unidad. Cada jefe de división posee su mapa de capacitación; 1.2 Desarrollo e implementación Plan de inducción Año 2: 2.1 Implementación del plan de capacitación en cada División. Año 3: 3.1. Medición del impacto. Este objetivo se entrelaza con el plan de retención y atracción del talento, pues identificará las brechas y permite la reformulación del plan anual de capacitación de la unidad o división. Se exige que la "aplicabilidad" o impacto de la medición sea de por lo menos 80%, caso contrario no se considera cumplida esta etapa.

Nombre del Indicador

Porcentaje de Implementación de estrategias de comunicación, transversales y focalizadas.

Fórmula de Cálculo

$(N^{\circ} \text{ actividades implementadas} / N^{\circ} \text{ de actividades Programadas}) * 100$

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%

Medios de Verificación

Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.

Supuestos

Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.

Nota del indicador

Año 1: Cada jefe de división, cada jefe de área se reúne con todo su equipo al menos una vez por mes. Cada área posee un mapa de qué y cuándo comunicar, con lineamientos estratégicos. Calendario de verificación o minutos de respaldo, según corresponda. Año 2: Comités o instancias de participación, poseen canales en la unidad de comunicaciones internas Cchen. Año 3: Medición y aplicación de mejoras en el modelo de comunicación en las divisiones de Cchen. La medición debe considerar al menos un resultado del 80% en la percepción de mejora en las comunicaciones por parte de funcionarios de la Cchen.

Objetivo 3: Fortalecer las relaciones con las asociaciones de funcionarios, estableciendo agendas conjuntas de trabajo en materias de interés institucional y de funcionarios.

Ponderación año 1: 30%

Ponderación año 2: 30%

Ponderación año 3: 30%

Nombre del Indicador

Porcentaje de Implementación de actividades para el trabajo conjunto con asociaciones de funcionarios en materia de beneficios sociales y buenas prácticas laborales.

Fórmula de Cálculo

$(N^{\circ} \text{ actividades implementadas} / N^{\circ} \text{ de actividades Programadas}) * 100$

año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	20%	100%	20%	100%	20%

Medios de Verificación

Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.

Supuestos

Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.

Nota del indicador

Año 1: Actividad 1 :Generar un canal de comunicación que permita establecer relaciones fluidas con la asociación de funcionarios, una reunión mensual (al menos 10 al año), Actividad 2: Generar trabajos en conjunto con la Asociación de funcionarios en procesos relevantes para el bienestar del personal, en este punto se establece el compromiso de al menos 3 actividades desarrolladas en conjunto (Día de la mujer, fiestas de aniversario, fiestas patrias) Año 2: Continuar con la práctica de una reunión mensual con la Asociación de funcionarios, Actividad 2: Generar trabajos en conjunto con la Asociación de funcionarios en procesos relevantes para el bienestar del personal, en este punto se establece el compromiso de al menos 3 actividades desarrolladas en conjunto (Día de la mujer, fiestas de aniversario, fiestas patrias) Año 3: reunión mensual (al

Handwritten signature or initials.

menos 10) y 4 actividades desarrolladas en conjunto con la Asociación de funcionarios con el propósito de mejorar el bienestar del personal.

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades de capacitación a funcionarios de la Asociación y División Personas en materia de Derecho Laboral y/o buenas prácticas laborales.					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					
Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.					
Nota del indicador					
Año1: Establecer al menos dos capacitaciones en materias de derecho laboral o disposiciones respecto a las buenas prácticas en actuales y futuros líderes de la asociación de funcionarios y de la división personas. Año 2: 2 capacitaciones para el mismo universo de personas. Año 3: 2 capacitaciones para el mismo universo de personas.					

Objetivo 4: Mejorar la gestión del conocimiento de la CCHEN

Ponderación año 1: 20%

Ponderación año 2: 20%

Ponderación año 3: 20%

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades de Estandarización y repositorios					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					
Supuestos					
Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.					
Nota del indicador					
Año 1: 1.1 Definición de conocimiento relevante por división e identificación del o de los tipos de conocimiento críticos. 1.2. Definición del estándar de acción o procedimiento para asegurar la retención del conocimiento crítico. (acciones tales como: utilización de plataformas tecnológicas, memos, papers, publicaciones, videos, manuales, presentaciones, entre otras consideradas repositorios). Año 2: El conocimiento posee un estándar y se pobla al menos el 80% de los conocimientos críticos de cada unidad de la Cchen. Año 3: Evaluación de la implementación. En este punto se debe obtener el 100% del conocimiento crítico almacenado en repositorios y disponible para uso de funcionarios.					

Nombre del Indicador					
Porcentaje de actividades de Mapeo de talentos y back-up; Transferencia y formación					
Fórmula de Cálculo					
(N° actividades implementadas/ N° de actividades Programadas) * 100					
año 1		año 2		año 3	
Meta	Ponderador	Meta	Ponderador	Meta	Ponderador
100%	10%	100%	10%	100%	10%
Medios de Verificación					
Informes de cumplimiento emitido por Jefe División Personas una vez finalizado el período, aprobados por el Director Ejecutivo.					


Supuestos


Para el cumplimiento de las metas, al jefe de la División Personas, se le proporcionarán los recursos necesarios según corresponda tanto del punto de vista del equipo de colaboradores como también de la entrega oportuna y significativa de presupuesto para gastos operacionales.

Nota del indicador

Año 1: Definición-Identificación de cargos críticos por división (cargos aportadores o impactadores de una división en la Cchen). 1.2 Listado de talentos (funcionarios) y diseño de back up (sea en tiempo de acompañamiento, transferencia de conocimientos o habilidades), Capacitación orientada a la formación futura de funcionarios para cargos críticos. 1.3 Acciones para la transferencia hacia la unidad del conocimiento y/o habilidades recibidos en capacitaciones para formación de cargo crítico o que generaría valor agregado. Año 2 Acciones para la transferencia hacia la unidad del conocimiento y/o habilidades recibidos en capacitaciones para formación de cargo crítico o que generaría valor agregado; Año 3 Acciones para la transferencia hacia la unidad del conocimiento y/o habilidades recibidos en capacitaciones para formación de cargo crítico o que generaría valor agregado y Evaluación final de las actividades realizadas.




Patricio Aguilera Roblete
Director Ejecutivo
Comisión Chilena de Energía Nuclear


Oscar Barahona Padilla
Jefe División Personas
Comisión Chilena de Energía Nuclear