

2023

DuocUC 

# Guía Descargable Etapa Fijación de Objetivos y/o Competencias

etapa 1 

**sintoniza**



modelo de  
gestión del  
desempeño

# Etapa 1

## Fijación objetivos y/o competencias.

Esta guía informa sobre los aspectos más relevantes de la primera etapa del modelo de Gestión de Desempeño: Fijación objetivos y/o competencias.

En esta etapa se espera que cada jefatura genere un espacio de conversación junto a sus colaboradores/as con el propósito de comunicar la estrategia institucional, revisar las expectativas en relación a la evaluación de desempeño, compartir el modelo de competencias y, si el cargo lo amerita, diseñar -en común acuerdo- los objetivos individuales de los/as colaboradores a propósito de su contribución individual.



La gestión de desempeño la entendemos como una “Alianza de desempeño” lo que implica que no es un proceso unidireccional, sino que es de mutua implicancia entre colaborador/a y jefatura directa. En este sentido, la etapa tiene un rol clave, porque permite establecer acuerdos iniciales respecto al qué (objetivos propuestos) y al cómo (nivel de desarrollo de competencias) de la gestión de desempeño

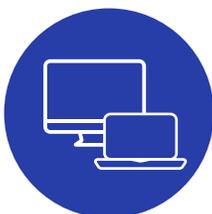


## CONSIDERACIONES PARA CUMPLIR CON ESTA PRIMERA ETAPA SON LOS SIGUIENTES:



### Dialogo y Consenso

Jefatura y colaborador/a se reúnen, conversan, reflexionan y llegan a consenso respecto a las expectativas en relación al desempeño, estableciendo el modo en que desde el rol se desplegarán las competencias y co-diseñando objetivos de desempeño anuales del colaborador/a, en los casos que lo amerite.



### Registro

Colaborador/a debe registrar en plataforma los objetivos acordados con la jefatura; asegurando el correcto registro de todos los datos solicitados, en los casos que lo amerite. Si no tiene objetivos asociados, solo debe cerrar el formulario en el sistema..



### Confirmación

Jefatura debe confirmar y validar en la plataforma los objetivos cargados por cada colaborador/a, solicitando modificaciones en caso de ser necesario, dando término a la etapa, en los casos que lo amerite. Si su reporte no tiene objetivos asociados, solo debe cerrar el formulario en el sistema.

## OBJETIVOS INDIVIDUALES DE DESEMPEÑO

Los objetivos de desempeño son el marco que permite estructurar y dar coherencia al aporte individual de los colaboradores en el proceso de la gestión del desempeño.

Permiten alinear los aportes y expectativas individuales con los objetivos y metas estratégicas de la institución.



- > Desarrollo profesional.
- > Impacto en el rol actual.
- > Expectativas individuales.
- > Coherencia focos estratégicas y competencias.
- > Impacto en la productividad y crecimiento.
- > Expetativa de la institución.

## MODELO SMART PARA DISEÑAR OBJETIVOS DE DESEMPEÑO

SMART es una metodología para definir objetivos. Se trata de un acrónimo en donde cada letra que compone la palabra “SMART” representa un atributo que deben ser considerados al momento de diseñar un objetivo de desempeño.



### ESPECÍFICO

Los objetivos deben ser muy concretos, sin dejar espacio para ambigüedades o interpretaciones.



¿Qué es exactamente lo que quiero lograr?



### MEDIBLE

Deben poseer una meta cuantificable.



¿Cómo sabemos que se logra el objetivo?  
¿Cómo puede ser medido?



### ALCANZABLE

Si bien debe ser desafiante, el objetivo debe justarse a las posibilidades de nuestro rol.



¿Tengo las atribuciones y competencias necesarias para alcanzar el objetivo?



### RELEVANTE

Debe ser relevante para la organización en términos estratégicos (se vincula a las dimensiones a las que tributa).



¿El objetivo planteado tiene impacto a nivel estratégico en la organización? ¿Cuál es su nivel de impacto? ¿A quien influye?



### TIEMPO

Se debe explicar cuánto nos tomará alcanzar el objetivo.



¿Cuál es el plazo para realizar el objetivo?

## ¿CÓMO DISEÑAR UN OBJETIVO DE DESEMPEÑO SMART?

Primero, recuerda siempre considerar el nivel jerárquico y las facultades del cargo antes de plantear un objetivo de desempeño. Lo anterior, permitirá que el objetivo propuesto sea factible y realizable.

Segundo, determina el tipo de impacto del objetivo para saber si es relevante o no. Puede tener impacto en los resultados y metas de crecimiento de la institución, en el desempeño de tu rol o contribuir a las iniciativas estratégicas de DUOC UC.

Finalmente, utiliza la siguiente estructura lógica, considerando los tres elementos que aquí se mencionan:

Lo que específicamente  
queremos hacer



Indicador  
cuantificable



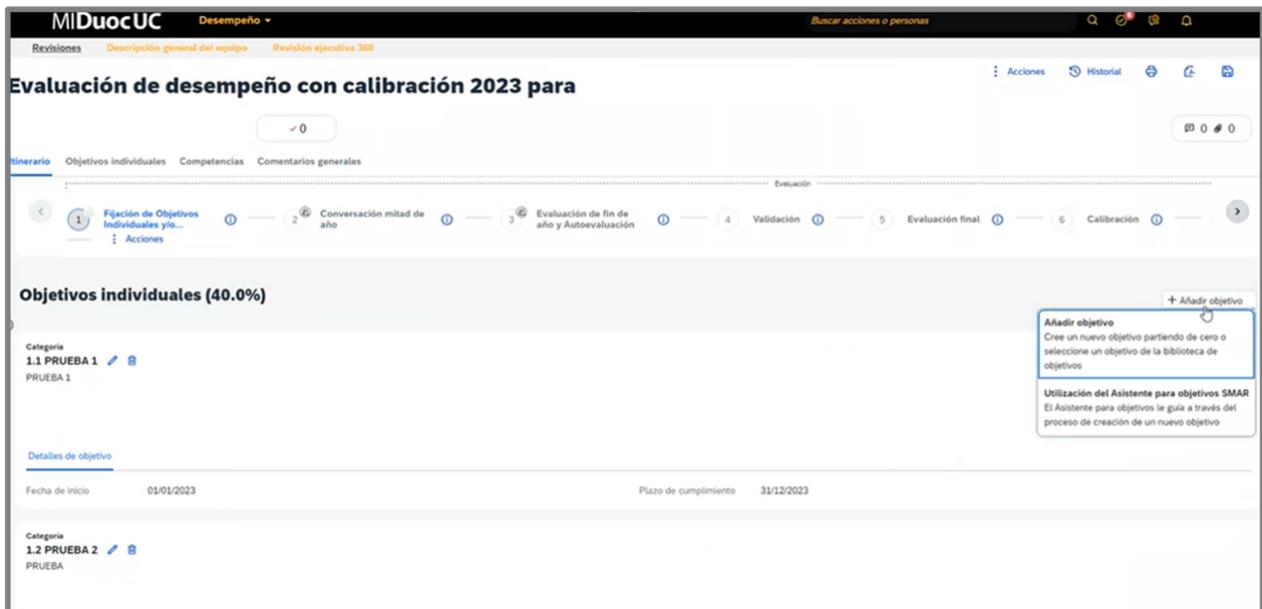
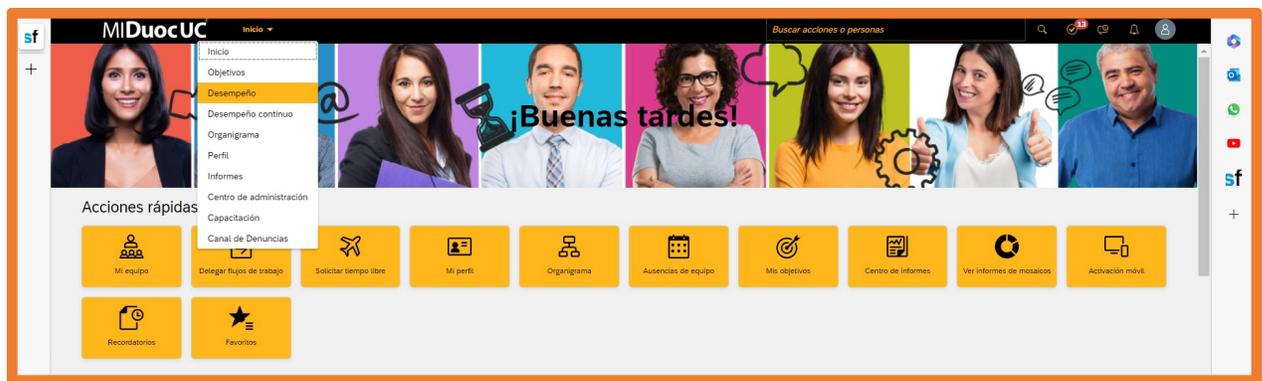
Plazo en que  
se ejecutará

### Ejemplo:

Digitalizar las capacitaciones técnicas del equipo docente a mi cargo permitiendo una disminución del 30% en el presupuesto de capacitación asignado a mi rol para el periodo julio-noviembre 2023.

Niveles	Categorías	Rangos de cumplimiento de Objetivos en porcentaje (escala continua de 0 a 120)	
		Mínimo	Máximo
1	Cumplimiento no alcanzado	0	79,99
2	Cumplimiento Cercano al nivel esperado	80	97,99
3	Cumplimiento esperado	98	104,99
4	Cumplimiento sobre lo esperado	105	110,99
5	Cumplimiento significativamente sobre lo esperado	111	120

## FLUJO ETAPA FIJACIÓN OBJETIVOS Y/O COMPETENCIAS EN EL SISTEMA



**MIDuoc UC** Desempeño

Revisiónes Descripción general del equipo

## Evaluación de desempeño

Itinerario Objetivos individuales Competencias

1 Fijación de Objetivos Individuales yio... Acciones

### Objetivos individuales (4)

Categoría 1.1 PRUEBA 1 PRUEBA 1

Detalles de objetivo

Fecha de inicio 01/01/2023

Categoría 1.2 PRUEBA 2 PRUEBA

**Añadir objetivo**

Edite su objetivo a continuación.

Los campos marcados con \* son obligatorios.

Tipo: Individual

\* Dimensiones: Cumplimiento de rol

\* Objetivo: PRUEBA 1

\* Descripción:

\* Indicador:

\* Fecha de inicio: 01/01/2023

\* Plazo de cumplimiento: 31/12/2023

Cancelar Guardar cambios

**MIDuoc UC** Desempeño

Revisiónes Descripción general del equipo Revisión ejecutiva 200

## Evaluación de desempeño con calibración 2023 para

Acciones Historial

✓ 0

Itinerario Objetivos individuales Competencias Comentarios generales

experiencias y herramientas, autogestionando con entusiasmo, su desarrollo acorde a las tendencias y a la digitalización.

Resultado parcial

### Selección de categoría

Mostrar descripciones de conductas

Autogestiona su aprendizaje y desarrollo profesional.

Comentarios del jefe directo  
No se han proporcionado comentarios

Se anticipa, promueve y se adapta a los cambios.

Comentarios del jefe directo  
No se han proporcionado comentarios

### Comentarios generales

Comentarios Fijación (Colaborador)

\* Comentarios Fijación (Jefatura)

Cancelar Guardar y cerrar Enviar a Confirmación de mitad de año

2023

DuocUC<sup>®</sup> 

**Mucha suerte!**

**sintoniza**



modelo de  
gestión del  
desempeño