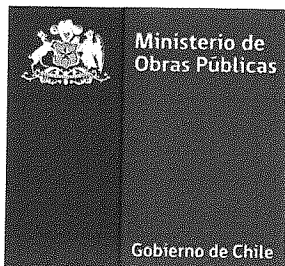


6493



APRUEBA CONVENIO DESEMPEÑO COLECTIVO 2019 DE LA DIRECCIÓN DE VIALIDAD DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

SANTIAGO, 07 DIC 2018

VISTOS:

La Ley N°19.553 que concede asignación de modernización y otros beneficios que indica; la Ley N°19.882 que regula la nueva política de personal a los/as funcionarios/as públicos/as que indica; la Ley N°20.212 de 2007, que modifica las Leyes N°19.553, N°19.882, y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de funcionarios públicos; el Decreto Supremo N°983 de 2004 del Ministerio de Hacienda, el cual aprueba la normativa establecida en el artículo 7° de la ley 19.553 para la aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo, y sus modificaciones; el DFL MOP N°850/1997 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840; la Resolución N°1.600 de 30 de octubre de 2008, que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDO:

- a) Que, de conformidad a lo dispuesto en la letra c) del artículo 3 y 7, de la Ley 19.553, se ha establecido un incremento por desempeño colectivo y el procedimiento para otorgarlo.
- b) Que, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 5 y 18 del Decreto Supremo N°983, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo del artículo 7° de la ley 19.553, y sus modificaciones, el Jefe Superior del Servicio definirá cada año, antes del 15 de septiembre, los equipos del organismo de su Dirección para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, debiendo individualizarse en anexo que se entenderá forma parte integrante del convenio de desempeño .
- c) Que, mediante Resol. Exenta DV N°4929, de fecha 14 de septiembre de 2018 se estableció la definición de los Equipos de Trabajo para Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas para el Convenio de Desempeño Colectivo del año 2019.
- d) Que, según lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del Decreto Supremo N°983, de 2004, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Reglamento para la aplicación del Incremento por Desempeño Colectivo del artículo 7° de la ley 19.553, y sus modificaciones, se establece la obligación de celebrar un convenio de desempeño anual que deben suscribir el Jefe Superior del Servicio y el Ministro del ramo.
- e) Que, Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, mediante Oficio ORD DV N° 10.215 de fecha 16 de octubre de 2018, envió la Propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo 2019 a las Asociaciones de Funcionarios ADM. PUBLICOS, ANATRAVIAL, ANFAVIAL, ANCHOMOP, ANIOP, ANTMOP, ANIEJU y ASONACC, respectivamente.
- f) Que, Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, mediante Oficio ORD DV N° 10815, de fecha 31 de octubre de 2018, envió la Propuesta Convenio de Desempeño Colectivo 2019 al Ministro de Obras Públicas.

- g) Que, mediante correo SOP de fecha 05 de noviembre de 2018, el Ministro de Obras Públicas envió observaciones a la propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo Dirección Nacional De Vialidad 2019.
- h) Que, mediante Oficio ORD. Ministro de Obras Públicas N°1931, de fecha 01 de octubre de 2018, informa versión V.3 definitiva de los indicadores transversales CDC 2019, con recepción en oficina de partes DV con fecha 15.11.18.
- i) Que, Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, mediante Oficio ORD DV N° 11.745 de fecha 26 de noviembre de 2018, envió Respuesta a Observaciones y Convenio de Desempeño Colectivo 2019 final.
- j) Que, mediante correo SOP de fecha 28 de noviembre de 2018, el Ministro de Obras Públicas dio conformidad técnica al Convenio de Desempeño Colectivo 2019 de la Dirección de Vialidad
- k) Que, conforme a lo señalado en el artículo 19° del Decreto Supremo N°983, ya individualizado, “mediante Resolución o Decreto, el Jefe Superior de Servicio formalizará el convenio de desempeño colectivo dentro de los 10 días siguientes a su suscripción. En el caso de los Servicios dependientes del Ministerio, las resoluciones que aprueben dichos convenios deberán ser visadas por el Subsecretario de Obras Públicas.”

RESUELVO (EXENTO) N° 6493

- 1.- **APRUÉBESE** el siguiente Convenio de Desempeño Colectivo correspondiente al año 2019, suscrito entre el Ministro de Obras Públicas, don Juan Andrés Fontaine Talavera y del Director Nacional de Vialidad, don Walter Bruning Maldonado del Ministerio de Obras Públicas, con fecha 30 de noviembre de 2018, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

**CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO
AÑO 2019
DIRECCION DE VIALIDAD**

En Santiago, con fecha 30 de noviembre de 2018, entre el Ministro de Obras Públicas, Juan Fontaine Talavera y el Director de Vialidad, Sr Walter Bruning Maldonado, vienen en celebrar el presente Convenio de Desempeño Colectivo, en adelante indistintamente el CDC, de acuerdo a la Ley N° 19.882, que regula el incentivo por desempeño colectivo de los/as funcionarios/as de la Dirección Vialidad del MOP, para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2019. Además, el presente Convenio deberá sujetarse a la Ley N° 20.212, que modificó las Leyes 19.553 y 19.882 y otros cuerpos legales, con el objeto de incentivar el desempeño de los/as funcionarios/as públicos:

1. **Objetivo General del CDC:**

Implementar y aplicar el incremento por desempeño colectivo, como una herramienta de gestión orientada a la descentralización de su quehacer y, a su vez, hacer de este un incentivo al trabajo en equipo y al cumplimiento de metas institucionales, orientadas a brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

2. **De los Equipos de Trabajo:**

2.1. Considerando la estructura organizacional, la naturaleza y complejidad del Servicio, y los productos generados en esta Dirección Vialidad, se ha estimado pertinente aplicar un criterio territorial y funcional, es decir, se definirán equipos o áreas de trabajo tanto para el nivel central como para el nivel regional, con relación a las tareas identificables y relevantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, radicadas en los distintos Equipos de Trabajo (Centros de Responsabilidad). Las metas definidas por este Servicio son pertinentes y relevantes y contribuyen efectivamente al mejoramiento continuo del desempeño y al logro de los resultados institucionales. Estas, a su vez, cuentan con sus respectivos indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación, considerando la Misión y los Objetivos Estratégicos del Servicio.

2.2. La definición de los 39 Equipos de Trabajo de la Dirección Vialidad (treinta y nueve equipos) se establecen en el **Anexo I: "Definición de equipos año 2018"** y en **Anexo IV: "Nóminas o individualización de los Equipos de trabajo año 2019"**, los cuales se anexan y forman parte integrante del presente Convenio de Desempeño.

3. **De las metas de gestión:**

3.1. Las 355 metas e indicadores de gestión definidos (24 indicadores comunes en total para el año 2019) para los Equipos de Trabajo de la Dirección de Vialidad, se establecen en el Anexo II: **"Metas e Indicadores de Gestión año 2019"**, el cual se anexa y forma parte integrante del presente Convenio de Desempeño.

3.2. Las metas que se establecen en el presente Convenio se deberán cumplir en el período comprendido entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

3.3. **Forma de evaluación del cumplimiento de las metas:**

Se considerarán las siguientes definiciones y formas de evaluación según tipo de meta:




- a. **Cumplimiento Efectivo:** es el valor del cumplimiento real de cada meta;
- b. **Nivel de Cumplimiento:** es el porcentaje de cumplimiento de cada meta con respecto a la meta comprometida;
- c. **Nivel de Cumplimiento Ponderado:** Corresponde al valor del ponderador obtenido de forma proporcional a cada indicador, respecto del nivel de cumplimiento efectivo. Sólo aplica para las metas con tipo de cumplimiento gradual;
- d. **Nivel de Cumplimiento Global:** es la suma de los resultados parciales de los niveles de cumplimiento efectivo de cada meta por su respectivo ponderador.

3.4. **Forma de evaluación según tipo de metas de gestión:**




- a. **Metas de Gestión con cumplimiento gradual:** Corresponden a las que se evalúan de acuerdo a la regla general dada por el D.S N°983/2004 del Ministerio de Hacienda, y tiene la siguiente restricción: si el nivel de cumplimiento efectivo es superior que 100%, al realizar el cálculo del nivel de cumplimiento global solo se podrá considerar un máximo de 100%. De esta forma, las metas que muestren sobre cumplimiento no podrán subsidiar a las metas no cumplidas.
- b. **Metas de Gestión con cumplimiento mínimo:** Se aplica el artículo 16 del Reglamento que aprueba el D.S N°983/2004 del Ministerio de Hacienda, es decir, de no conseguirse el mínimo fijado, el nivel de cumplimiento a utilizar en el cálculo del nivel de cumplimiento global será igual a cero; de lograrse la meta, se considerará un 100%.

En el caso que un indicador no presente medición en el periodo por causa externa (“no mide”) en las que corresponde aplicar el Art. 20 del reglamento, se redistribuirá el ponderador de dicho indicador en forma proporcional a los ponderadores de las otras metas, sin tener que modificar el Convenio. Este hecho deberá ser señalado explícitamente en el informe de evaluación, tanto en el preliminar como en el definitivo.




3.5. El nivel de cumplimiento de los Equipos de Trabajo corresponde a la siguiente clasificación, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 7 de la Ley 19.553:

| Nivel de cumplimiento global del Equipo de Trabajo | Descripción |
|---|---|
|  Cumplimiento Óptimo | Si el nivel de cumplimiento global del Equipo de Trabajo es mayor o igual (\geq) a un 89,5%, recibe el 100% del incremento por desempeño colectivo, es decir, un 8%. |
|  Cumplimiento Medio | Si el nivel de cumplimiento global del Equipo de Trabajo es menor ($<$) a 89,5% pero mayor o igual (\geq) a 74,5%, recibe el 50% del incremento por desempeño colectivo, es decir, un 4%. |
|  No Cumplido | Si el nivel de cumplimiento global del Equipo de Trabajo es menor a un 74,5%, no recibe incremento por desempeño colectivo. |

3.5.1. Nivel de cumplimiento del Indicador en base a Meta:

| Nivel de cumplimiento del Indicador en base a Meta | Descripción |
|---|---|
|  Óptimo | Si el nivel de cumplimiento del indicador es mayor o igual a 100%, recibe el 100% del ponderador asignado. |
|  Medio | Si el nivel de cumplimiento del indicador es menor ($<$) a 100% pero mayor ($>$) a 0%, el indicador se considera con cumplimiento medio y el porcentaje que se asigna al ponderador es proporcional al porcentaje de cumplimiento obtenido. |
|  No cumplido | Si el nivel de cumplimiento del indicador es igual a 0% el indicador se considera no cumplido y no recibe ponderación. |

3.5.2. Nivel de cumplimiento del Indicador en base a Meta Parcial y/o Proyección:

| Nivel de cumplimiento del Indicador en base a proyección | Descripción |
|--|--|
|  Óptimo | El nivel de cumplimiento del indicador es mayor o igual a 100% e inferior a 120%. |
|  Alerta de Incumplimiento | El nivel de cumplimiento del indicador es mayor o igual a 74,5% e inferior a 100%. |
|  Riesgo de Incumplimiento | El nivel de cumplimiento del indicador es menor a 74,5%. |

| Nivel de cumplimiento del Indicador en base a proyección | Descripción |
|--|---|
| Casos con proyección igual a 0% en Junio | En los casos que amerite, ya sea por naturaleza del indicador, como cualquier otro escenario no estipulado en el presente documento, se deberá dar cuenta del motivo del establecimiento de la proyección en 0%. Sólo bajo una justificación adecuada se podrá contemplar un 100% de nivel de cumplimiento, recibiendo el 100% del ponderador asignado. |

4. Mecanismos de Control :

Se deberán considerar como mecanismos de control, cuyos parámetros deberán ser acordados por las partes:

- Las proyecciones al 30 de junio y al 30 de septiembre, serán definidas a más tardar el 29 de marzo de 2019.
- La entrega de dos Informes Preliminares de Evaluación y un Informe de Evaluación Final, elaborados por la Unidad de Gestión respectiva del Servicio. El primer Informe Preliminar se elaborará con la información de cumplimiento al cierre del mes de junio y deberá ser enviado a más tardar el día 17 de julio y el segundo Informe Preliminar se elaborará con la información de cumplimiento al cierre del mes de septiembre y deberá ser enviado a más tardar el día 16 de octubre. La información de avance de los indicadores será comparada con las proyecciones definidas en el convenio. En relación al Informe de Evaluación Final, este deberá elaborarse una vez concluido el período de ejecución del presente Convenio de Desempeño, con plazo máximo el **7 de febrero del año 2020.**

El contenido mínimo de estos informes considera la siguiente información:

- Resumen por Equipo de Trabajo con nivel cumplimiento global a la fecha de corte.
- Reporte que presente el resultado global del Equipo de Trabajo y de sus indicadores. Para cada meta de gestión se deberá detallar el cumplimiento efectivo a la fecha (valores de los operandos), la meta comprometida, nivel de cumplimiento efectivo a la fecha, una comparación entre el cumplimiento efectivo a la fecha y la meta parcial y/o proyectada a la fecha de corte, su ponderador y un análisis de los resultados para las metas de gestión en alerta o riesgo de incumplimiento, es decir, aquellas cuyo nivel de cumplimiento logrado es menor al 100% y las que presentan sobrecumplimiento, (superior al 120%).
- Para el caso de las metas de gestión no logradas o con sobrecumplimiento, se espera que el análisis de los resultados sea específico, explicando los factores internos o externos que influyeron en los resultados obtenidos al cierre de cada corte. Este análisis debe considerar **un análisis de las causas, un análisis de los riesgos que implica la desviación y las medidas correctivas y/o preventivas** que se debieran tomar, especialmente para el caso de los indicadores que no lograron cumplir con las metas parciales y/o proyecciones a la fecha de corte.
- Se deberá disponer los medios de verificación para su revisión por parte de las Unidades de Control de Gestión de los Servicios MOP y las de Unidades de Auditoría Interna.

5. Mecanismo de verificación de cumplimiento de metas:

La verificación del cumplimiento parcial y/o anual de las metas será coordinada por la Unidad de Auditoría Ministerial, la cual contará con el apoyo de la Unidad de Auditoría Interna o por la Unidad que cumpla dichas funciones en el Servicio.

5.1. Los contenidos mínimos del informe de evaluación definitivo a utilizar en el proceso de verificación serán:

- Resumen por Equipo de Trabajo con nivel cumplimiento global a la fecha de cierre del CDC 2019.
- Para cada meta de gestión se debe detallar el cumplimiento efectivo, la meta comprometida, nivel de cumplimiento efectivo, su ponderador, un análisis de los resultados para metas de gestión en alerta o riesgo de incumplimiento, es decir, aquellas cuyo nivel de cumplimiento logrado es menor al 100% y las que presentan sobrecumplimiento, (superior al 120%).
- Reporte que presente el resultado global del Equipo de Trabajo y de sus indicadores: para cada meta de gestión se deberá detallar el cumplimiento efectivo a la fecha de cierre del CDC 2019 (valores de los operandos), la meta comprometida, nivel de cumplimiento, medios de verificación, su ponderador, el cumplimiento ponderado de cada indicador y un análisis de los resultados para las metas de gestión en alerta o riesgo de incumplimiento, es decir, aquellas cuyo nivel de cumplimiento logrado es menor al 100% y las que presentan sobrecumplimiento, (superior al 120%).
- Para el caso de las metas de gestión no logradas o con sobrecumplimiento, se espera que el análisis de los resultados sea específico, explicando los factores internos o externos que influyeron en los resultados obtenidos al cierre de cada corte. Este análisis debe considerar un **análisis de las causas y las medidas correctivas que se deben tomar para el período siguiente**, especialmente para el caso de los indicadores que no lograron cumplir con las metas a la fecha de cierre.
- Se deberá disponer los medios de verificación para su revisión por parte de las Unidades de Control de Gestión de los Servicios MOP, las de Unidades de Auditoría Interna, la Unidad de Monitoreo y Control de Gestión Ministerial y la Unidad de Auditoría Ministerial.

6. Nivel de exigencia para Metas de gestión de continuidad:

A más tardar el 29 de marzo de 2019, con la información del informe de evaluación definitivo del año anterior, se podrán ajustar las metas de acuerdo al cumplimiento efectivo logrado al cierre de diciembre, de forma tal que las metas de gestión no sean menos exigentes que las establecidas o logradas en el período anterior, según lo señalado en el Artículo 16 del reglamento, segundo párrafo. En el caso que hubiese un cambio en las metas, esta deberá ser establecida a través de una modificación al convenio.

7. De los mecanismos de consulta e información a los/as funcionarios/as y sus Asociaciones:

Se anexan al presente convenio los comentarios y observaciones de las Asociaciones de Funcionarios de la Dirección de Vialidad, correspondientes a la Asociación de Funcionarios ADM. PUBLICOS, ANATRAVIAL, ANFAVIAL, ANCHOMOP, ANIOP, ANTMOP, ANIEJU y ASONACC de las cuales se recibió retroalimentación de información por parte de: ANATRAVIAL MOP, ANIOP Vialidad, a la propuesta de CDC 2019 del Servicio


8. Firma de las partes:

Constan las firmas del Sr. Ministro de Obras Públicas, don Juan Andrés Fontaine Talavera y del Sr. Director Nacional de Vialidad, don Walter Bruning Maldonado, en el CDC 2019 original.

2.- COMUNÍQUESE (según distribución)

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE




Vº Bº
SUBSECRETARIO DE OBRAS PÚBLICAS

LUCAS PALACIOS COVARRUBIAS
Subsecretario de Obras Públicas





WALTER BRUNING MALDONADO
DIRECTOR NACIONAL DE VIALIDAD

WALTER BRUNING MALDONADO
Ingeniero Civil U. Ch.
Director Nacional de Vialidad
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS




JPH/JND/MCA

DISTRIBUCIÓN:

- Jefe de Gabinete Ministro de Obras Públicas
- Jefe de Gabinete Subsecretario de Obras Públicas
- Jefa Unidad de Auditoría Ministerial
- Jefe Unidad de Monitoreo y Control de Gestión Ministerial-SOP
- Jefa de Gabinete del Director Nacional de Vialidad
- Jefa Unidad de Auditoría Interna DV
- Subdirecciones DV de: Obras; Desarrollo; Mantenimiento; Presupuestos y Finanzas ; Gestión, Desarrollo de Personas y Administración
- Divisiones DV de: Infraestructura Vial Urbana; Ingeniería; Gestión y Difusión; y Jurídica
- Direcciones Regionales DV
- Asociaciones de Funcionarios de: ADM. PUBLICOS, ANATRAVIAL, ANFAVIAL, ANCHOMOP, ANIOP, ANTMOP, ANIEJU y ANCCOP-MOP

Nº PROCESO: 12579045

