



PROTOCOLO DE ACUERDO “BONO DE EXCELENCIA A LA PRODUCTIVIDAD”

En Santiago, a 26 de octubre de 2017, los Directivos de Gobierno Central de la Universidad de Santiago de Chile, Sr. Mario Valenzuela Silva, Director de Administración y Finanzas; Sra. Francisca Gatica Muñoz, Jefa del Departamento de Recursos Humanos y Sr. Leonardo Vega Sepúlveda, Jefe del Departamento de Desarrollo de las Personas; junto a los directivos de las siguientes asociaciones gremiales de esta Universidad, Asociación de Funcionarios (AFUSACH), representada por el Sr. Luis Peña Rojas, Presidente, y Asociación de Profesionales (ADP), representada por la Sra. Betsy Saavedra Flores, Presidenta, así como los demás firmantes de dichas asociaciones individualizados al final del presente protocolo, vienen en convenir lo siguiente:

PRIMERO. Objetivo del Bono de Excelencia a la Evaluación del Rendimiento

La presente bonificación posee por finalidad generar un incentivo para las y los funcionarios del Estamento No Académico, a través del establecimiento de planes de trabajo grupal, mediante una evaluación por objetivos. Lo anterior, considerando la contribución individual al establecimiento de la meta colectiva. Fortaleciendo una cultura de excelencia en todos los procesos universitarios, de acuerdo a lo señalado en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, mediante el establecimiento de un instrumento de gestión que contribuya a mejorar el desempeño de las unidades, a través de la consecución de metas grupales y el trabajo colaborativo.

Se busca reconocer la labor de las y los funcionarios bajo estándares de calidad, promoviendo a su vez el desarrollo de las personas, desde la gestión del rendimiento, fortaleciendo las capacidades laborales existentes.

En esta línea existen los antecedentes de la propuesta presentada tanto por la Asociación de Funcionarios (AFUSACH) y la Asociación de Profesionales (ADP)



denominada “Bono de Reconocimiento a la Excelencia en el Desempeño Administrativo en base a un Sistema de Evaluación Participativa”.

SEGUNDO. Definición de metas.

Ambas partes se comprometen a estudiar y diseñar un mecanismo para el establecimiento del Bono de Excelencia a la Evaluación del rendimiento. Dicho mecanismo, deberá considerar metas colectivas y metas individuales, que incluyan a todos los Departamentos, Unidades y funcionarios no académicos de la Universidad, metas que deberán tener las siguientes características:

- Las metas deberán estar asociadas a objetivos o propósitos relevantes definidos en cada servicio, o proceso, definiendo una línea base en relación a la particularidad de cada Unidad.
- Las metas grupales deberán ser establecidas de modo participativo entre los integrantes que conforman cada grupo y las jefaturas correspondientes, siendo la Jefatura Superior la encargada de establecer el porcentaje de cumplimiento de la meta, una vez ocurrido el desempeño. Dicha evaluación deberá ser validada posteriormente por el Directivo Superior de cada Unidad Mayor.
- Las metas deberán considerar sólo la parte del proceso atingente a la Unidad, debiendo ser medidas en relación al ingreso y egreso del requerimiento de la Unidad.
- Las metas deberán ser cuantificables y objetivas.
- Las metas deberán especificar un desempeño medible, que sea realista y logable, representando un desafío significativo en búsqueda de un desempeño superior.
- Atendiendo a las características de las metas, cada una de ellas deberá contar con indicadores asociados que permitan establecer el grado de cumplimiento, así como también la contribución individual; por tanto, deben especificar porcentaje, cantidad o tiempo de respuesta.
- Las metas deberán poseer flexibilidad para fomentar un progresivo mejoramiento de los rendimientos individuales y colectivos, es decir si la meta es alcanzada en un período, debe ser reformulada para el siguiente periodo, resguardando los objetivos logrados y estableciendo nuevos desafíos.



- El cumplimiento de las metas deberá contar con medios de verificación, y sistemas de registro, los cuales deberán establecerse de manera conjunta con la definición de tales metas.

TERCERO. Cumplimiento de Metas.

De acuerdo al porcentaje de cumplimiento de la meta grupal establecida, para el año 2017, se procederá con la bonificación para cada funcionario (a) bajo los siguientes parámetros, y siempre sujeto a disponibilidad presupuestaria:

Cumplimiento de etapas (2017)	Porcentaje del bono
No presentación de documentos	No hay pago de Bono
Etapas I: Determinación de Equipos de Trabajo (dotación, procesos y áreas de servicios)	60% del bono
Etapas II: Establecimiento de Metas y Objetivos (utilizando como referencia el PEI 2016-2020, y definición de Línea Base (Situación actual))	70% del bono
Etapas III: Identificación y características de Indicadores	80% del bono
Etapas IV: Instalación de Mecanismo de Registro y Medio de Verificación	100% del bono

Se deja constancia que para el año 2017 el monto presupuestado por la Institución por concepto del Bono de Excelencia asciende a \$300.000.000.

CUARTO. Beneficiarios.

Las y los beneficiarios afectos a la bonificación serán todos aquellos funcionarios, y funcionarias pertenecientes a la planta auxiliar, administrativa, técnica, profesional, y los funcionarios contratados bajo la Ley 15.076 y/o 19.664.

Se excluyen todos aquellos funcionarios asimilados a la planta de Jefatura Superior que perciban asignación de responsabilidad. Sólo se entregará la bonificación, a los funcionarios que se hayan desempeñado en la unidad, al menos el 50 % del periodo establecido para la medición.



QUINTO. Disposición transitoria.

Atendiendo a que el pago del Bono de Excelencia de que trata este protocolo depende única y exclusivamente de la voluntad de las autoridades de la Universidad, sino que también de la aprobación de la Junta Directiva de la Universidad, y de la visación de la Contraloría Universitaria y, posterior toma de Razón de Contraloría General de la República, la Universidad de Santiago de Chile realizará el máximo esfuerzo, en una primera etapa denominada “etapa piloto”, para pagar el Bono durante el año 2017, instancia en la cual sólo se evaluará la meta colectiva definida por los equipos de trabajo.

Este pago estará sujeto al cumplimiento del programa de trabajo y, teniendo las aprobaciones ya señaladas.

Junto al desarrollo y cumplimiento de esta etapa piloto, se trabajará en un mecanismo definitivo que será actualizado de manera anual mediante acciones de mejora, que permitan contribuir de manera más efectiva a los propósitos declarados en la cláusula primera. Para el año 2018, se avanzará en la implementación del modelo definitivo, incluyendo aspectos relativos a la creación de un comité evaluador de metas, un comité de apelación y la incorporación de una meta individual, como contribución a la meta grupal.

Sin perjuicio de lo anterior, para el año 2017, corresponderá a una comisión técnica constituida por profesionales de las unidades especializadas de Prorectoría, verificar las metas, indicadores y propuestas de registros elaborados por los grupos de trabajo, cumplan con los requisitos establecidos para su diseño. Además, dicha comisión otorgará apoyo y orientación a aquellas Unidades que no cumplan con los porcentajes de metas definidos, a fin de que las mismas, definan acciones correctivas que faciliten la consecución de las metas para un nuevo periodo.

En el mismo contexto, para el presente año se definirá una instancia de apelación, conformada por el Director de Administración y Finanzas, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, el Jefe del Departamento de Desarrollo de Personas, más dos representantes de los funcionarios, espacio que tendrá por finalidad revisar y atender aspectos relativos a la aplicación del mecanismo, respecto al procedimiento establecido.



SEXTO. Compromisos. Los integrantes de la mesa dejan constancia que este protocolo es un acuerdo entre las asociaciones gremiales representantes de los intereses de funcionarios públicos, y autoridades universitarias, y no constituye un proceso de negociación colectiva. Asimismo, se estipula que el presente bono asociado a la excelencia en el rendimiento no viene a reemplazar a la bonificación asociada a las calificaciones y que, en el futuro, ambas evaluaciones coexistirán de forma paralela, buscando optimizar la gestión de las personas.

SEPTIMO. Disposiciones Generales. En señal de conformidad con el presente protocolo, las partes firman 4 (cuatro) ejemplares del documento, del mismo tenor y data, quedando uno de ellos en custodia del Departamento de Desarrollo de Personas, otro en custodia de la Dirección Jurídica de la Universidad, y los otros 2 (dos) en poder de cada una de las asociaciones comparecientes.



Firma de Representantes.



Mario Valenzuela Silva
Director de Administración y
Finanzas



Francisca Gatica Muñoz
Jefa Departamento de
Recursos Humanos



Leonardo Vega Sepúlveda
Jefe Departamento Desarrollo
de las Personas

Luis Peña Rojas
Presidente Asociación de
Funcionarios

Héctor Vargas Inostroza
Secretario Asociación de
Funcionarios

Jorge Peña Godoy
Tesorero Asociación de
Funcionarios

María Josefina Durán Paredes
Directora Asociación de
Funcionarios

Genaro Arriagada Plaza
Director Asociación de
Funcionarios



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Firma de Representantes.

Betsy Saavedra Flores

Presidenta Asociación de Profesionales



Sergio Troncoso Villa

Delegado Asociación de Profesionales

José Gallegos Pareja

Secretario Asociación de Profesionales

Ramón Ávila Honores

Tesorero Asociación de Profesionales