



Modalidades Incremento de Remuneraciones 2021-2022

En el presente documento se presentan los mecanismos de análisis definidos para el incremento de remuneraciones al cual pueden encontrarse afectos(as) los(as) funcionarios(as) del Estamento Administrativo en el contexto de Formulación Presupuestaria para el periodo 2021-2022.

Existirán tres opciones de análisis, las cuales sujetas al cumplimiento de los criterios objetivos y las metodologías establecidas, conllevarán un aumento de remuneraciones. Ello siempre resguardando un apego irrestricto a la normativa institucional y de la administración pública. Estas opciones son la Metodología Anual de Incremento, la Actualización de Puesto y/o Cambio de Estructura Funcional, y el Reconocimiento a Funcionarios(as) en vías a Retiro.

Modalidades de Incremento de Remuneraciones

a) Metodología Anual

Los(as) funcionarios(as) afectos(as) a estudio de remuneraciones mediante Metodología Anual son aquellos(as) que se encuentren en el grado “mínimo” o “intermedio” del rango de grados establecido para el puesto y que cumplan con el requisito de conducta funcionaria (No poseer anotación de demérito, investigación sumaria, o sumario concluido y sancionado desde el periodo Octubre 2020 a Octubre 2021¹).

Se considerarán para el análisis los siguientes factores:

1. **Antigüedad en el grado:** cantidad de años que un funcionario(a) se ha mantenido en un mismo grado.
2. **Calificaciones:** considera los resultados obtenidos en el proceso de Calificaciones del último periodo vigente (2018-2019).
3. **Capacitación:** contempla las horas de actividades de capacitación efectuadas por los(as) funcionarios(as) de la Universidad.

En el contexto de lo señalado y atendiendo a la situación de cada funcionario(a), se establecen dos opciones de incremento de remuneraciones, en las cuales se miden los mismos elementos pero con exigencias distintas:

¹ En los casos de los(as) funcionarios(as) que cumplan con los factores de análisis y que presenten procedimiento **disciplinario en curso**, atendiendo a la materia investigada, la Jefatura del Centro de Costo podrá decidir si el aumento de remuneraciones correspondiente por modelo permanece en calidad de pendiente hasta concluir la investigación y contar con un pronunciamiento.



FACTORES DE EVALUACIÓN	OPCIÓN N° 1	OPCIÓN N° 2
Antigüedad ²	Tres (3) o más años	Cinco (5) o más años
Calificaciones	Calificación 100	Lista 1 (Calf. 100 a 81) o Lista 2 (Calf. 80,9 a 46)
Capacitaciones	20 o más hrs. de actividad(es) de capacitación en el periodo año 2018-2020 ³ <i>De forma adicional, se podrán considerar estudios de nivel superior técnico o profesional, en desarrollo o concluidos, que sean complementarios al perfil de puesto.</i>	20 o más hrs. de actividad(es) de capacitación en el periodo año 2016-2020 ³ <i>De forma adicional, se podrán considerar estudios de nivel superior técnico o profesional, en desarrollo o concluidos, que sean complementarios al perfil de puesto.</i>

No estarán afectos al proceso de incremento de remuneración, las personas que se encuentren en el grado máximo, por sobre el rango de remuneración del puesto, y/o hayan incrementado remuneración por corrimiento en la planta (en los mismos periodos), tampoco estarán afectos al proceso de análisis de cambio de grado mediante el presente modelo.

Para las personas que se encuentran en el grado máximo o por sobre el rango de remuneración establecido para el puesto, el incremento de remuneraciones deberá llevarse a cabo mediante proceso de selección a través de promoción interna, atendiendo a los lineamientos establecidos en la Política de Desarrollo de Personas, la cual prioriza en los llamados a concurso la modalidad interna.

² Para las personas que conservan cargo en propiedad, rige la antigüedad en el grado en la contrata.

³ Se exceptúan actividades recreacionales; si la actividad no fue gestionada por la Universidad, deben ser informadas al DDP.



b) Actualización de puesto y/o cambio de estructura funcional.

Los estudios de Homologación de Puesto se corresponden con la Actualización del Perfil de Puesto y Funciones Específicas de un(a) funcionario(a) que se analizará de acuerdo a la modificación de las labores que desempeña dentro de su Unidad, o bien, la propuesta de una nueva estructura funcional que redefina las relaciones jerárquicas, las labores que las personas realizarán y cómo estas serán coordinadas y gestionadas, atendiendo a las necesidades Institucionales y funciones propias de la Unidad.

La metodología establecida para este proceso se basa en el análisis de puestos, el cual tiene como eje central la descripción de funciones de las tareas llevadas a cabo por el personal administrativo. Una función debe describir y generalizar de la mejor forma posible una acción o procedimiento que busca el cumplimiento de un objetivo.

De esta forma, el perfil establece las actividades generales que cada persona debe realizar en su unidad de trabajo. Con ello es posible analizar las funciones desarrolladas por el personal de acuerdo a Factores de Control que permiten una comparabilidad entre puestos, velando por la equidad interna de la dotación universitaria. Los Factores de Control a analizar son:

- Supervisión y Precalificación
- Diversidad de Procesos
- Especificidad de las Labores
- Alcance de las Funciones

Análisis de Puestos



El estudio se efectuará previo al análisis y propuesta técnica del Depto. de Desarrollo de Personas y la autorización de la Autoridad de la Gestión Institucional. Todo lo anterior de acuerdo con el ordenamiento interno de puestos vigentes y los lineamientos establecidos por la Política de Desarrollo de Personas de esta institución.



c) Reconocimiento a Funcionarios(as) en vías de Retiro.

El estudio de cambio de grado para aquellos funcionarios(as) con posibilidad de acogerse a Retiro, se enmarca en los procesos y beneficios de retiro establecidos mediante Ley 20.374, 20.996, 21.043, y tiene como propósito contribuir al bienestar de los(as) funcionarios(as) en la etapa de cierre de su ciclo laboral, reconociendo la trayectoria y contribución al desarrollo de la Universidad en sus años de servicio.

Lo anterior permitirá favorecer la bonificación percibida mediante Ley 20.374, y siempre que los plazos de postulación lo permitan, estimando que las personas sujetas al incremento de remuneración puedan permanecer en el nuevo grado hasta que se haga efectivo su alejamiento.

Para el análisis se considerará el cumplimiento de los siguientes factores:

1. **Edad:** Serán considerados funcionarios que cumplen 65 años, y funcionarias que cumplen entre 60 o 65 años de edad, durante el periodo 2021.
2. **Antigüedad en el grado:** Para efecto del modelo, serán consideradas personas que posean como mínimo 10 años de permanencia en el mismo grado.

Lo anterior toda vez que la normativa de este beneficio indica que el(la) funcionario(a) debe postular en el año que cumple los 65 o 60 años entre los meses de marzo y agosto, para que los cupos asociados se envíen en septiembre del mismo año. A fin de año, las personas que resultan seleccionados(as) para el cupo deben presentar su renuncia a los 90 días de ser notificados(as), renuncia la cual se hace efectiva al otro año de la postulación.

Los cambios de grado se realizarán considerando la planta actual de los(as) funcionarios(as), y en función de los niveles establecidos en el D.U. N°1444, con el fin de resguardar la equidad interna. No se encontrarán afectos al incremento de remuneración del presente modelo los(as) funcionarios(as) que según lo dispuesto en el D.U. N°1444 se encuentren en el grado máximo del nivel I establecido en la planta.

IMPORTANTE

Los(as) funcionarios(as) que se encuentren afectos(as) a incremento por cualquiera de las modalidades establecidas, podrán ser promovidos en el grado, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en el Decreto Universitario N°1444 y sus respectivas modificaciones. Por otra parte, los cambios de grados asociados a los presentes modelos de criterios se efectuarán en la modalidad jurídica A Contrata.



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Consideraciones Generales

Los estudios y análisis mencionados se efectuarán sobre la base de la información disponible dentro de los sistemas del Departamento de Recursos Humanos y los puestos registrados en la base de datos del Departamento de Desarrollo de Personas. En este sentido, es importante precisar, que si las Unidades requiriesen actualizar el puesto de sus funcionarios(as), atendiendo a las funciones desempeñadas, debe realizarse mediante consulta al Departamento de Desarrollo de Personas para su análisis correspondiente. De igual forma es responsabilidad del(la) funcionario(a) revisar y mantener actualizados sus antecedentes.

En concordancia la Política de Desarrollo de Personas, resulta importante señalar que el ingreso de todos(as) los(as) funcionarios(as) a cargos dentro del Estamento Administrativo será en el grado mínimo asociado al puesto, de acuerdo a las funciones desempeñadas dentro de la Unidad de Origen y con independencia a las remuneraciones percibidas anteriormente en modalidad A Honorarios o por SDT. En esta línea, casos que se encuentran bajo el rango corresponden a situaciones excepcionales en los cuales no se da cumplimiento a los requisitos establecidos por el D.U N° 1444.