



## Modalidades Incremento de Remuneraciones 2022-2023

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 2022-2023.

Existirán tres opciones de análisis: metodología anual de incremento, actualización de puesto y/o cambio de estructura funcional, y el reconocimiento a funcionarios(as) en vías de retiro. Todo lo anterior con irrestricto apego a la normativa vigente.

### 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 contar con investigación sumaria, o sumario concluido y sancionado entre el periodo de octubre 2021 a octubre 2022<sup>1</sup>).

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.
3. **Capacitación:** contempla las horas de actividades de capacitación efectuadas por los(as) funcionarios(as) de la Universidad, en áreas de apoyo al puesto de trabajo valores y normativa institucional.

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:

---

<sup>1</sup> 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 <sup>2</sup>	Tres (3) o más años	Cinco (5) o más años
Calificaciones	Calificación 100	Lista 1 o Lista 2
Capacitaciones	20 o más hrs. de actividad(es) de capacitación en el periodo año 2020-2022 <sup>3</sup> <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 2018-2022 <sup>3</sup> <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>

Asimismo, las personas que se encuentren en el grado máximo o por sobre el rango de remuneración del puesto, no 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 llamados a concurso en modalidad interna.

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

<sup>3</sup> Si la actividad no fue gestionada por la Universidad, es responsabilidad de cada funcionaria(o) informar al DDP.



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

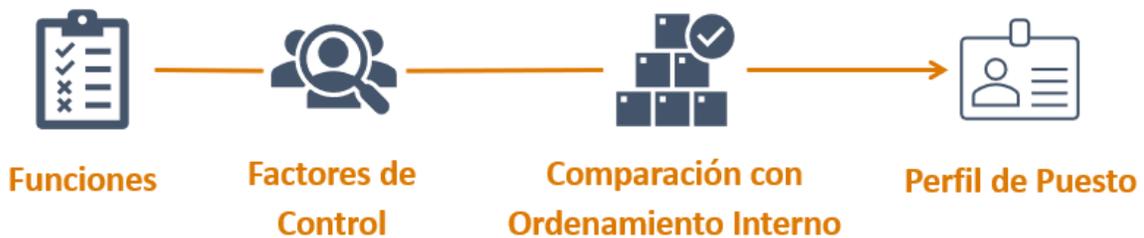
Los estudios de Homologación de Puesto se corresponden con la Actualización del Perfil de Puesto y Funciones Específicas de un(a) funcionario(a) que se analizará de acuerdo a la modificación de las labores que desempeña dentro de su Unidad, o bien, la propuesta de una nueva estructura funcional que redefina 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, resguardando la equidad interna de la dotación universitaria. Los factores de control a analizar son:

- Supervisión directa
- 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.**

Contempla a funcionarias/os que se encuentran en una edad próxima a la establecida por Ley para jubilarse, no siendo obligatorio ni impositivo para ningún funcionario/a su retiro de la Universidad. El propósito de analizar estos casos e incorporarlos en el estudio de incremento de remuneraciones, es 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.

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

- 1.- Edad: Mujeres entre 58 y 65 años de edad. Hombres entre 63 y 65 años, cumplidos en el año de análisis de remuneraciones.
- 2.- Antigüedad en el grado: Se considerarán personas que posean como mínimo 5 años de permanencia en el mismo grado.

De manera excepcional, se consideraron casos que registran postulación a alguna de las Leyes de retiro y se encuentran en el límite de edad establecido en dichas leyes.

Los cambios de grado se realizarán en la misma planta en las que se encuentran las y los funcionarios, de acuerdo con el D.U. N°1444. De igual forma, no podrán acceder aquellos que se encuentren en el grado máximo de la planta, o bien para profesionales que se encuentren en grado 6, atendiendo que los grados superiores contemplan jefaturas superiores en la Institución.

Es importante considerar que la modalidad de incremento por concepto de retiro se aplicará por única vez en las y los funcionarios que se encuentren en las edades citadas con anterioridad, y no se replicará dicha metodología por concepto de antigüedad en el grado.

**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 labores 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 con 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. 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.