



Modelo Centralizado de Incremento de grados para funcionarios(as) pertenecientes al Estamento administrativo

Depto. Desarrollo de Personas
Dirección de Gestión de Personas





CONTENIDOS

- Diferencia entre Escala de grados USACH y rangos de grados
- Aspectos generales de la metodología de incremento de grados
- Modalidades de incremento de grados
- Consideraciones finales
- Principales diferencias de requisitos del presente modelo centralizado de cambio de grados con los requisitos empleados en años anteriores





Diferencia entre Escala de grados USACH y rangos de grados





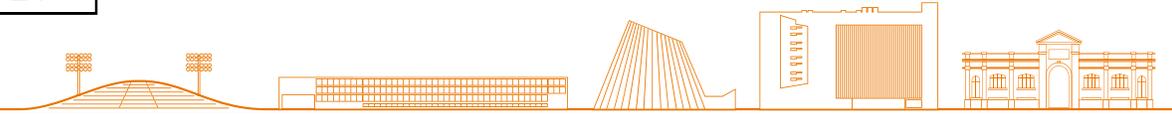
ESCALA DE GRADOS USACH

Para comprender cómo funciona el incremento de grados, primero es necesario conocer la estructura de remuneraciones en el estamento administrativo (excepto jefaturas superiores y directivos):

Profesionales		Técnico		Admin.		Auxiliar		
Niveles	Grados	Niveles	Grados	Niveles	Grados	Niveles	Grados	
Nivel I	4	Nivel I	9	Nivel I	8	Nivel I	19	
	5		10		9		Nivel II	20
	6		11		10			21
Nivel II	7	Nivel II	12	Nivel II	11	Nivel II		22
	8		13		12		23	
	9		14		13		24	
Nivel III	10	Nivel III	15	Nivel III	14	Nivel III	16	
	11		16		15		17	
	12		17		16		18	
	13		18		17		19	
	14		19		18		20	
			20		20		21	
			21		21		21	

- Se compone por 4 plantas, con sus respectivos grados.
- Cada planta tiene distintos niveles y requisitos establecidos en el D.U 1444/1996.
- Cada planta tiene un grado máximo:

Grados máximos
 4° Profesional
 9° Técnico
 8° Administrativo
 19° Auxiliar





RANGOS DE GRADOS AL PUESTO

Los puestos constan de rangos de grados (4 grados) y éstos dependerán del nivel de complejidad, requisitos y propósitos, entre otros factores que se evalúan para determinar dicho rango de grados. Ejemplo:

Admin.	
Niveles	Grados
Nivel I	8
	9
	10
	11
Nivel II	12
	13
	14
	15
Nivel III	16
	17
	18
	19
	20
	21



Secretaria de Apoyo
Docente

Rango de Grados 17° al 14°

17	16	15	14
Grado Inicial	Grado Intermedio 1	Grado Intermedio 2	Grado Máximo

Nota: Por lineamiento institucional:

- Todos los puestos de la planta técnica, administrativa y auxiliar inician en el grado 20.
- Todos los ingresos se deben realizar en el grado mínimo del rango.

(Ver detalle de Rangos de grados en Art. 2°, Res. 369 de 2025)





Modelo Centralizado incremento de grados. Resolución 369 de 2025





CONDICIONES GENERALES DE INCREMENTO DE GRADOS

Según **Resolución 369 de 2025**, que aprueba Modelo Centralizado de incremento de grados para funcionarios y funcionarias no académicos, para someter a estudio los antecedentes de las personas funcionarias y ser incluido en el modelo de incremento de grado, se deben cumplir las siguientes condiciones:

- No tener renuncia en trámite. *(Ver detalle Art 14°, Resolución 369 de 2025)*
- No haber sido sancionados con medida disciplinaria dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores al período de análisis indicado o tener un procedimiento disciplinario iniciado en su contra, que se encuentre en desarrollo. *(Ver detalle Art 14°, Resolución 369 de 2025)*





**Modalidades de incremento de Grados:
Rango de Grados
Desarrollo de Carrera**





INCREMENTO DE GRADOS

De acuerdo a la Resolución N° 369 de 2025, se norman dos tipos de incrementos de remuneraciones, que forman parte de un mismo modelo centralizado:

RANGO DE GRADOS

- Basado en el rango de puestos
- Basado en la antigüedad en el grado
- Movilidad periódica de acuerdo a criterios

DESARROLLO DE CARRERA

- Basado en el desarrollo de carrera funcionaria
- Basado en la antigüedad en la Universidad
- Otorgado por única vez

En ambos casos se consideran los siguientes criterios: *(Ver detalle Art 4°, 9°,10° Resolución 369 de 2025)*

Antigüedad

Calificaciones de desempeño

Horas de capacitación(*)

(*) Son aquellas asociadas al puesto de desempeño





Modalidades de incremento de Grados:
Rango de Grados
Desarrollo de Carrera





RANGO DE GRADOS

Modelo Centralizado incremento de grados

El rango de grados de un **puesto** está compuesto por 4 grados (*Ver detalle Art.2° Resolución 369 de 2025*)

GRADO INICIAL

GRADO INTERMEDIO 1

GRADO INTERMEDIO 2

GRADO MÁXIMO

Las personas sujetas a movilidad en el rango de puestos son las que se encuentran en los siguientes grados:
(*Ver detalle Art.3° Resolución 369 de 2025*)

GRADO INICIAL

GRADO INTERMEDIO 1

GRADO INTERMEDIO 2

GRADO MÁXIMO

GRADOS SUPERIORES

(*Ver detalle Art 16°, Resolución 369 de 2025*)

**NO PROCEDE
INCREMENTO**





OPCIONES DE INCREMENTO

Para el incremento de grados se efectúa el análisis **de acuerdo al grado en el cual se sitúa la persona** con dos opciones para grado inicial e intermedio 1, y una opción para grado intermedio 2:

GRADO INICIAL

OPCIÓN 1

ANTIGÜEDAD: 2 ó más años en el grado
CALIFICACIONES: Tramo 1 (95 -100 ptos.) del último periodo vigente
CAPACITACIÓN: 30 ó más horas realizadas durante un año anterior y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

OPCIÓN 2

ANTIGÜEDAD: 5 ó más años en el grado
CALIFICACIONES: Lista 1 ó 2 del último periodo vigente
CAPACITACIÓN: 30 ó más horas realizadas durante 4 años anteriores y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

(Ver detalle Art.6° Resolución 369 de 2025)





OPCIONES DE INCREMENTO

Para el incremento de grados se efectúa el análisis de acuerdo al grado en el cual se sitúa la persona con dos opciones por cada situación:

GRADO
INTER. 1

OPCIÓN 1

ANTIGÜEDAD: 3 ó más años en el grado
CALIFICACIONES: Tramo 1 (95 -100 ptos.) del último periodo vigente
CAPACITACIÓN: 40 ó más horas realizadas durante 2 años anteriores y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

OPCIÓN 2

ANTIGÜEDAD: 5 ó más años en el grado
CALIFICACIONES: Lista 1 ó 2 del último periodo vigente
CAPACITACIÓN: 40 ó más horas realizadas durante 4 años anteriores y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

(Ver detalle Art.7° Resolución 369 de 2025)





OPCIONES DE INCREMENTO

Para el incremento de grados se efectúa el análisis de acuerdo al grado en el cual se sitúa la persona con dos opciones por cada situación:

GRADO
INTER. 2

ANTIGÜEDAD: 6 ó más años en el grado

CALIFICACIONES: Tramo 1 (95 -100 ptos.) del último periodo vigente

CAPACITACIÓN: 50 ó más horas realizadas durante 4 años anteriores y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

(Ver detalle Art.8° Resolución 369 de 2025)





Modalidades de incremento de Grados:
Rango de Grados
Desarrollo de Carrera





DESARROLLO DE CARRERA

REQUISITOS

- ❑ 10 ó más años en calidad de planta o a Contrata la Institución al 01 de octubre del periodo en análisis.
- ❑ Al año siguiente al análisis de procedencia de la movilidad tengan o cumplan 58 o más años.
- ❑ Encontrarse y permanecer en Lista 1 conforme a la escala de calificaciones durante los últimos tres periodos y durante todo el proceso indicado.
- ❑ 50 ó más horas de capacitación realizadas durante 5 años anteriores y hasta el 31 de julio del año en análisis (2024)

CONSIDERACIONES

Incremento por única vez: Un **grado** al año siguiente del análisis, y **un grado más al año posterior**. (Máximo dos grados, de acuerdo a la escala de grados de planta en la que se encuentre).

(Ver detalle Art.9° Resolución 369 de 2025)





Consideraciones finales metodología de incremento de grados





Algunas consideraciones importantes del modelo:

- Para aquellas personas funcionarias que se encuentren con permiso sin goce de remuneraciones, ya sea continuo o discontinuo, por un período superior a seis meses al periodo de análisis, el cambio de grado será efectivo una vez concluido el permiso y a partir de la fecha en que se reanuden sus funciones en la institución, siempre y cuando se cumplan los criterios establecidos en el análisis del modelo centralizado de cambio de grado. *(Ver detalle Art 17°, Resolución 369 de 2025)*
- Si la persona funcionaria se encuentra en el último grado establecido en cada planta respectiva (4 profesional, 9 técnica, 8 administrativa, y 19 auxiliar), no será posible asignar grados adicionales. *(Ver detalle Art 20°, Resolución 369 de 2025)*
- La antigüedad en el grado se considera al **01 de octubre** del año en el cual se efectúa el análisis. **Para los próximos periodos de formulación presupuestaria**, se computará el plazo de un año a las personas funcionarias que se han mantenido en **un mismo grado al 01 de marzo del periodo formulado**.





Algunas consideraciones importantes del modelo:

- Sólo se considerarán actividades de capacitación que tengan relación directa con el puesto de trabajo, y que se encuentren concluidas, aprobadas y declaradas en el Departamento de Desarrollo de Personas a más tardar el día 31 de Julio del año en el cual se efectúa el análisis. *(Ver detalle Art.4° Resolución 369 de 2025)*
- Las capacitaciones bonificadas mediante la evaluación Bono PEI no se encuentran consideradas. *(Ver detalle Art.12° Resolución 369 de 2025)*
- Para el cumplimiento del factor de capacitación, se considerarán los estudios superiores, siempre y cuando se encuentren concluidos. *(Ver detalle Art.12° Resolución 369 de 2025)*
- El puntaje de calificación corresponde al último periodo vigente y concluido y no al periodo de evaluación en desarrollo. *(Ver detalle Art.4° Resolución 369 de 2025)*





Algunas consideraciones importantes del modelo:

- El tramo 1 del puntaje de calificaciones contempla de 100 a 95 y no es mismo que la lista 1 de calificaciones.

Las calificaciones constan de 4 listas y se establecieron tramos sólo para la lista 1 de acuerdo al sistema de evaluación del desempeño. Ver detalle en el siguiente cuadro:

	Puntaje			
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4
Lista 1	100 - 95	94,9 - 90	89,9 - 85	84,9 - 81

- Los funcionarios (as) afectos (as) al modelo centralizado de cambio de grado, solo podrán ser nombrados con su nuevo grado siempre y cuando otorguen total cumplimiento a los requisitos del Decreto Universitario N°1444 de 1996. *(Ver detalle Art 16°, Resolución 369 de 2025)*
- Los funcionarios(as) con procedimiento disciplinario concluido o en desarrollo, así como también funcionarios(as) con permiso sin goce, que se encuentren afectos a la metodología, mantendrán su estudio de cambio de grado en calidad de pendiente de acuerdo con los términos y condiciones precisadas en la normativa *(Ver detalle Art 16°, Resolución 369 de 2025)*





Algunas consideraciones importantes del modelo:

- Prevalece la metodología que otorga mayor movilidad, dado que las opciones son excluyentes (*Ver detalle Art.11° Resolución 369 de 2025*)
- Los cambios de grado se harán efectivos a contar de marzo del año siguiente a aquel en que se haya hecho el estudio de los antecedentes. (*Ver detalle Art.18° Resolución 369 de 2025*)
- Las Propuestas de Asunción de Funciones (PAF) deberán ser tramitadas por la Unidad de origen y derivadas directamente a la Unidad de Contrataciones de forma individualizada por cada funcionario o funcionaria, con la totalidad de los antecedentes que acrediten el cumplimiento del Decreto Universitario D.U. 1444/1996. (*Ver detalle Art.18° Resolución 369 de 2025*)





¿Qué diferencia presentan los requisitos del presente modelo centralizado de cambio de grados con los requisitos de cambio de grados de los lineamientos empleados años anteriores?

- ✓ Se ha extendido el rango de grados de cada puesto de 3 a 4 grados promoviendo mayor desarrollo laboral.
- ✓ Se ha modificado el requisito de calificación de cumplimiento de puntaje 100 por el tramo 1, considerando un rango de puntaje que va desde el puntaje 100 al 95.
- ✓ Se ha establecido un sistema integrado y centralizado de cambio de grado, que promueve el desarrollo laboral, reconoce el desempeño y la capacitación y considera tanto la antigüedad en el grado, como en la Universidad.
- ✓ Se ha establecido un acto administrativo que resguarda el principio de no discriminación, estableciendo igualdad de oportunidades y condiciones entre todos los funcionarios (as)





¿Inquietudes?

- Frente a dudas e inquietudes te invitamos a visitar la página del Depto de Desarrollo de Personas.
www.ddp.usach.cl
- Revisar Resolución 369 de 2025

