

Modalidades de incremento de remuneraciones periodo 2023-2024.

La Universidad se preocupará de remunerar a sus funcionarios(as), teniendo en consideración la función a desempeñar, el perfil del puesto y la normativa vigente, propiciando que la estructura de remuneraciones sea congruente con la estructura de cargos, velando por la equidad en la asignación de grados, la igualdad de género y el reconocimiento al mérito.

I. Metodologías de cambio de grado:

La Dirección de Gestión de Personas cuenta con un procedimiento basado en criterios técnicos, donde la capacitación, el perfeccionamiento, el desempeño y la antigüedad son los principales factores que los fundamentan. En este sentido, existen (2) opciones de análisis: **metodología mediante modelo centralizado, y reconocimiento a la trayectoria atendiendo a la función desempeñada.**

1.1 Metodología anual de cambio de grado por modelo centralizado:

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 2022 a octubre 2023).

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 el primer informe de desempeño periodo 2022-2023.
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:

** En los casos de los funcionarios(as) que cumplan con los factores de análisis y que presenten procedimiento disciplinario en curso, el cambio de grado autorizado se mantendrá en calidad de pendiente, siendo evaluado nuevamente una vez concluido el procedimiento disciplinario, y atendiendo a las conclusiones del mismo.*



FACTORES DE EVALUACIÓN	OPCIÓN N.º 1	OPCIÓN N.º 2
Antigüedad ¹	Tres (3) o más años	Cinco (5) o más años
Calificaciones	Calificación 100	Lista 1 o Lista 2
Capacitaciones	<p>20 o más horas, de actividad(es) de capacitación en el periodo año 2021- 2023 ²</p> <p><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></p>	<p>20 o más horas, de actividad(es) de capacitación en el periodo año 2019- 2023 ²</p> <p><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></p>

En el ámbito de lo señalado, y con la finalidad de contribuir a la movilidad laboral, cabe precisar que para el año 2024, de manera excepcional, se ha autorizado un grado adicional **para todos(as) aquellos(as) funcionarios(as) con más de 10 años de antigüedad en el grado, que se encuentren en el grado superior del rango de grados definido en el ordenamiento puestos institucionales, siempre y cuando cuenten con calificación 100 en el primer informe de desempeño periodo 2022-2023, y al menos 20 o más horas de capacitación en el periodo comprendido entre 2019-2023.** Lo anterior sin perjuicio del proceso de revisión y actualización de la política de desarrollo de personas a realizarse durante el año 2024, en el contexto de la instalación de una mesa de trabajo a implementar en conjunto con representantes de las asociaciones de funcionarios(as).

1.2 Metodología de cambio de grado por “Reconocimiento a la trayectoria”.

Esta iniciativa 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. Está dirigida a las y los funcionarios(as) que, al 31 de diciembre de 2024, (y sin haber recibido el beneficio anteriormente) cumplan con la edad de 58 años las mujeres y 63 años los hombres, que tengan una antigüedad mínima de 10 años en la Universidad. Lo anterior previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el D.U. N.º1444, y de acuerdo con los grados existentes en la escala única de sueldos. Para lo anterior se requiere encontrarse en condición de planta o contrata y no poseer renuncia en trámite, haciéndose efectivo el beneficio al mes siguiente, una vez cumplida la edad.

¹ Para las personas que conservan cargo en propiedad, rige la antigüedad en el grado en la contrata.

² Si la actividad no fue gestionada por la Universidad, es responsabilidad de cada funcionaria(o) informar al DDP. Atendiendo a los tiempos definidos en el proceso de formulación presupuestaria, se considerarán las actividades de capacitación concluidas y declaradas en el DDP solo hasta el 01 de Octubre del año en curso

