



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

**Dirección de Gestión
y Desarrollo de Personas**
Vicerrectoría de Gestión Institucional

BOLETÍN INFORMATIVO ESPECIAL **DGDP**

“Modernización de la Planta UV”

Boletín DGDP N°10, agosto 2025



Modernización de la Planta UV

Editorial

La Universidad de Valparaíso ha asumido con decisión el desafío de modernizar su gestión de personas, entendiendo que el desarrollo institucional sostenible solo es posible cuando se reconoce y potencia el valor de quienes la conforman. La formalización de la nueva planta funcionaria no es solo un cambio estructural: es una apuesta por una universidad más justa, coherente y preparada para los desafíos del presente y del futuro.

Este proceso, fruto de años de trabajo técnico, diálogo institucional y compromiso colectivo, busca dejar atrás estructuras rígidas y avanzar hacia un modelo que promueva la movilidad, el mérito, la profesionalización y el bienestar. En definitiva, permite pasar de una lógica administrativa fragmentada a un modelo moderno de gestión de personas, centrado en la institucionalidad, la transparencia y la sustentabilidad.

Sabemos que todo cambio genera preguntas,

expectativas y también incertidumbres. Por eso, como Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, hemos dispuesto diversos canales informativos, materiales explicativos y espacios de diálogo para acompañar esta etapa de transición. Queremos que cada funcionario y funcionaria se sienta parte de este proceso, que lo comprenda, lo valore y lo proyecte como una oportunidad de crecimiento. Este boletín es parte de ese esfuerzo.

Invitamos a toda la comunidad universitaria a informarse, a dialogar y a construir juntos esta nueva etapa. Porque transformar la gestión de personas es, en definitiva, transformar la universidad que queremos ser.

Es por dicha razón que, en este nuevo boletín informativo, conversamos con Katia Carrillo, coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, quien nos explicó en detalle los alcances de esta importante modificación.



Henry Williams Wachtendorff Moreira
Director(s) de Gestión y Desarrollo de Personas

Entrevista

Katia Carrillo

Coordinadora

Unidad de Desarrollo organizacional (UDO)

“Este proceso es una oportunidad histórica para construir una universidad más justa, moderna y coherente con su misión pública”.

La Universidad de Valparaíso está viviendo una transformación profunda en su gestión funcionaria, orientada a construir una estructura más moderna, flexible y centrada en el desarrollo de las personas. Esta modernización, impulsada por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, marca el inicio de una nueva etapa institucional que busca fortalecer la carrera funcionaria, promover la movilidad interna y consolidar una cultura organizacional más equitativa y sostenible.

Para conocer los fundamentos, avances y desafíos de este proceso, conversamos con Katia Carrillo González, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, quien nos entrega una mirada clara y cercana sobre los cambios que ya están en marcha y el impacto que tendrán en la comunidad universitaria.

¿Por qué la Universidad de Valparaíso decidió modernizar su planta funcionaria?

La modernización responde a un proceso institucional sostenido que busca fortalecer nuestras capacidades de gestión y adaptarnos a los desafíos de una universidad pública compleja. La planta anterior, vigente desde 1988, ya no reflejaba la realidad organizacional ni las necesidades actuales. Esta transformación permite avanzar hacia una carrera funcionaria moderna, basada en mérito, movilidad interna y profesionalización.

¿Cuáles son los principales cambios que introduce la nueva planta?

La nueva planta, aprobada en 2022, introduce categorías funcionales más amplias (profesional, técnico, administrativo, auxiliar), reemplazando cargos rígidos y específicos. También redefine los tramos de grados, mejora la coherencia normativa y promueve trayectorias laborales más claras y equitativas. Todo esto permite una gestión más flexible, moderna y alineada con las buenas prácticas del sector público.



Katia Carrillo
Coordinadora Unidad de Desarrollo organizacional (UDO).

¿Qué es el proceso de encasillamiento y cómo se está implementando?

El encasillamiento es el mecanismo que permite asignar a los funcionarios y funcionarias a los nuevos cargos de la planta, considerando su trayectoria, grado y situación contractual previa. Se basa en el principio del grado más favorable, que reconoce el avance que las personas han tenido en su grado de nivelación, y se ha implementado por etapas entre 2023 y 2026, con criterios técnicos validados por la Fiscalía, la Contraloría Universitaria y la Asociación de Funcionarios (AFUV). Es más que un trámite: marca el inicio de una carrera funcionaria renovada.

¿Qué beneficios concretos trae esta modernización para los funcionarios y funcionarias?

Entre los beneficios destacan la claridad en las trayectorias de desarrollo, mayor equidad en la asignación de grados, oportunidades de movilidad interna, y la posibilidad de diseñar un nuevo sistema de evaluación del desempeño más justo y orientado al aprendizaje. Además, se promueve una cultura organizacional centrada en el bienestar, la confianza y el propósito público.

¿Cómo específicamente se materializan los movimientos de grado del personal luego de encasillado?

Una vez encasillado el personal en los nuevos cargos y grados de la planta, los movimientos de grado posteriores se materializan a través de dos mecanismos principales: promoción interna y ascenso por escalafón, según el estamento del funcionario o funcionaria. En el caso de profesionales y técnicos, la progresión se realiza mediante concursos internos, en los cuales se evalúan

factores como desempeño, experiencia, capacitación y aptitud para el cargo. Para administrativos y auxiliares, el ascenso se produce conforme al escalafón de mérito, que ordena a los funcionarios y funcionarias según su desempeño y antigüedad, permitiendo el acceso automático al grado superior cuando se cumplen los requisitos.

Ambos mecanismos están regulados por el Estatuto Administrativo y se activan en función de las vacantes disponibles. Esta herramienta permite que la provisión de cargos sea transparente, planificada y conectada con los objetivos de desarrollo de carrera funcionaria. Con esto, se avanza hacia una gestión más ordenada, predecible, evaluables y abiertos a toda la planta.

¿Cuáles son los próximos desafíos para consolidar este nuevo modelo?

Los desafíos incluyen instalar una carrera funcionaria que promueva el desarrollo profesional, diseñar un sistema de gestión del desempeño centrado en el valor público, fortalecer las capacidades internas, y consolidar reglas claras para una gestión de personas más empática y transparente. También buscamos fomentar una cultura organizacional que priorice la experiencia funcionaria y la calidad de vida laboral.

¿Qué mensaje le gustaría transmitir a la comunidad universitaria respecto a este proceso?

Este proceso es una oportunidad histórica para construir una Universidad más justa, moderna y coherente con su misión pública. Invitamos a toda la comunidad a informarse, participar activamente y ser parte de esta transformación que pone a las personas en el centro de la gestión institucional.

Información de interés

Qué saber sobre el proceso de encasillamiento

¿A quién aplica?

El encasillamiento se aplica al personal que, al momento de dictarse el decreto N° 20, se encontraba en condición de planta o de contrata desempeñando funciones equivalentes a las consideradas en la nueva estructura.

¿Cómo se determina el grado de encasillamiento?

Se definió una metodología técnica basada en el principio del grado más favorable: se compara el grado de contratación con el grado nivelado (que reconoce la antigüedad en la institución) y se elige el más alto.

Luego, se establece una equivalencia proporcional entre la antigua y la nueva planta, calculando la posición relativa de cada grado dentro de su respectivo tramo. De este modo, se asigna a cada funcionario un nuevo grado en la planta actual que guarda coherencia con su trayectoria y situación previa.

En caso de que existan más candidatos admisibles que cargos disponibles en un grado determinado, se aplica el criterio de antigüedad institucional para ordenar el encasillamiento, respetando la lógica general del sistema.

¿Qué ocurre si un funcionario no es encasillado?

El decreto N° 20 contempla mecanismos de protección para los casos en que un funcionario no pueda ser encasillado:

A aquellos funcionarios que cumplieran los requisitos para encasillar, pero que no lo hubieren hecho por falta de cupos, se les otorga prioridad en futuros concursos de paso a la planta.

Funcionarios a contrata que no cumplen requisitos para el encasillamiento se mantienen en funciones en sus cargos y grados originarios por un período transitorio de hasta 24 meses, para luego ser asimilados en los cargos de la nueva planta.

¿Cuáles son los beneficios de encasillar?

Para la institución:

1. Modernización de la estructura organizacional: Permite alinear la planta con los objetivos estratégicos, funciones actuales y desafíos futuros.
2. Optimización en la gestión de personas: Facilita una mejor distribución de cargos, evitando duplicidades y fortaleciendo áreas críticas.
3. Fortalecimiento de la gestión pública: Mejora la capacidad de planificación, evaluación y rendición de cuentas.
4. Cumplimiento normativo y transparencia: Da cumplimiento a marcos legales y promueve procesos claros y auditables.

Para los/as funcionarios/as:

1. Reconocimiento de trayectoria y experiencia: Valora años de servicio, formación y desempeño, consolidando la carrera funcionaria.
2. Estabilidad laboral: El paso de contrata a planta otorga mayor seguridad jurídica y previsibilidad.
3. Acceso a carrera funcionaria: Abre oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y promoción interna.
4. Mejora en condiciones laborales: Posibilita mejores remuneraciones, a través del ascenso y la promoción, beneficios y acceso a incentivos institucionales.

Una nueva planta funcionaria

Cambios relevantes del proceso de encasillamiento

La planta funcionaria que rigió en la Universidad de Valparaíso desde 1988 fue concebida en un contexto muy distinto al actual. Su estructura reflejaba una lógica jerárquica tradicional, con cargos definidos en función de denominaciones específicas, algunas de ellas heredadas de una cultura administrativa propia de otras épocas del sector público (por ejemplo: “oficiales”, “oficiales mayores”, “auxiliares mayores”). Esta forma de organización, aunque adecuada en su tiempo, fue perdiendo pertinencia frente al crecimiento, la complejidad y la transformación que ha experimentado la Universidad en las últimas décadas.

En contraste, la nueva planta funcionaria aprobada en 2022 representa un cambio estructural y conceptual. Su diseño responde a criterios de modernización organizacional, flexibilidad funcional y adaptación al entorno institucional y normativo vigente. Esta flexibilidad reconoce las diversas trayectorias que nuestros funcionarios y funcionarias realizan en la institución durante su carrera en la Universidad y amplía oportunidades de movilidad.

ASPECTO	PLANTA 1988	NUEVA PLANTA 2022
AÑO DE APROBACIÓN	1988 (decreto Universitario N° 665)	2022 (Decreto Universitario N° 20)
TIPO DE CARGOS	Cargos nominativos y específicos (ej. jefaturas, oficialías, mayordomos)	Categorías funcionales genéricas (profesional, técnico, administrativo, auxiliar)
ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA	Escalafones con grados muy amplios y con solapamientos entre plantas	Escalafones acotados, con tramos definidos según tipo de funciones
ENFOQUE FUNCIONAL	Asociado a funciones fijas y cargos definidos por denominación	Asociado a familias de funciones y orientado a la movilidad y transversalidad
FLEXIBILIDAD OPERATIVA	Limitada: cambios requerían modificaciones formales de la planta	Alta: permite reorganizar funciones sin alterar la estructura de planta
PROYECCIÓN DE CARRERA	Escasa claridad para progresar o concursar	Base para una carrera funcionaria institucional: evaluación, promoción, movilidad
COHERENCIA CON NORMATIVA ACTUAL	Parcial: coexistía con nuevas realidades sin adecuación explícita	Total: ajustada al Estatuto Administrativo, la Ley 21.094 y los nuevos estatutos UV

Nueva escala de grados

PLANTA	GRADOS EN LA PLANTA ANTERIOR (1988)	GRADOS EN LA NUEVA PLANTA (2022)
PROFESIONALES	5º a 22º	5º a 15º
TÉCNICOS/AS	13º a 27º	6º a 16º
ADMINISTRATIVOS	6º a 28º	7º a 17º
AUXILIARES	11º a 31º	13º a 23

Etapas del proceso de modernización

La modernización de la planta funcionaria universitaria ha seguido un proceso gradual, técnicamente fundado y con un alto nivel de coordinación institucional. No se trata de un cambio aislado ni meramente administrativo, sino de un proceso de transformación que ha involucrado análisis, diseño, validación, implementación y proyección futura.

A continuación, se describen las principales etapas del proceso:

1. Diagnóstico y diseño técnico de la nueva planta (2020–2021).

Se inició con una revisión integral de la planta vigente, su estructura de grados, su coherencia con la organización real de la Universidad y sus proyecciones institucionales. Este diagnóstico permitió construir una propuesta de planta más simple, flexible y adecuada al contexto actual. El resultado fue consolidado en la Memoria Técnica N° 1, que sirvió como base para el rediseño.

2. Validación institucional y dictación del decreto N° 20 (2022).

El diseño fue revisado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, la Fiscalía General, la asociación de funcionarios (AFUV) y la autoridad universitaria. Sobre esa base se dictó el decreto N° 20, que aprobó la nueva planta funcionaria y habilitó formalmente el proceso de encasillamiento, en conformidad con el Estatuto Administrativo.

3. Definición de reglas de encasillamiento (2022–2023).

Para ejecutar el encasillamiento de forma justa y ordenada, se elaboraron criterios técnicos específicos, con énfasis en el principio del grado más favorable, la posición relativa en el escalafón y la antigüedad institucional. Estas reglas quedaron recogidas en la Memoria Técnica N° 2, y fueron revisadas por las instancias pertinentes, incluyendo la Contraloría Regional.

4. Preparación de información y soporte técnico (2023).

Se consolidaron y validaron los antecedentes de las y los funcionarios, se desarrollaron herramientas de apoyo al proceso y se realizaron acciones de capacitación. Esta etapa permitió preparar las condiciones técnicas e institucionales para la implementación del encasillamiento.

5. Ejecución del encasillamiento (2023-2026).

Se inició el proceso de encasillamiento, asignando a las y los funcionarios los nuevos cargos y grados de la planta aprobada. Este proceso se ha implementado por etapas, según los escalafones definidos, aplicando los criterios institucionales vigentes y notificando formalmente a cada persona sobre su nueva situación.

- Encasillamiento del personal de planta (año 2023).
- Encasillamiento del personal administrativo y auxiliar (año 2024).
- Encasillamiento del personal técnico (año 2025).
- Encasillamiento del personal profesional (año 2025 - 2026).

6. Asimilación de funcionarios/as a contrata (posterior al encasillamiento).

Una vez finalizado el encasillamiento, la Universidad avanzará en la asimilación de los funcionarios que continúen en condición de contrata, quienes deberán ser vinculados a los cargos y grados definidos en la nueva planta. Este proceso permitirá alinear el conjunto de funciones efectivamente desempeñadas con la estructura formal establecida en el decreto N° 20.

7. Inicio de la carrera funcionaria en régimen.

Finalizado el proceso de adaptación, se dará paso a una nueva etapa: la implementación de un sistema de carrera funcionaria en régimen, con reglas estables para la promoción, la movilidad interna, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional. Este sistema será la base de una gestión de personas más coherente, predecible y moderna.

Desafíos futuros que abre esta nueva planta

La implementación de la nueva planta funcionaria marca el inicio de una etapa estratégica para la Universidad de Valparaíso: el tránsito desde una lógica de administración del personal hacia un modelo integral de gestión del talento público universitario, orientado al desarrollo de las personas, a la mejora institucional continua y a la creación de una cultura organizacional sostenible.

Este nuevo ciclo no parte de cero. Se construye sobre los compromisos establecidos en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2021–2030 (PDEI), el Plan de Fortalecimiento UV y la Política General de Gestión Institucional (decreto exento N° 447 de 2025), que proyectan un modelo de gestión de personas alineado con los desafíos contemporáneos del sector público y de las universidades estatales.

Desde esta mirada, se identifican cinco desafíos centrales que permitirán consolidar un ecosistema institucional donde el desarrollo profesional, la movilidad, la confianza y la calidad de vida sean parte estructural del trabajo universitario:

1. Instalar una carrera funcionaria que promueva el desarrollo y el propósito

La carrera funcionaria ya no se concibe solo como un orden de grados y cargos, sino como una arquitectura institucional que permita a las personas crecer profesionalmente, sentirse parte de un propósito público común y proyectar su trayectoria en un entorno dinámico. Para lograrlo, se requerirá definir rutas de desarrollo claras, mecanismos de reconocimiento, y un contexto que facilite la movilidad interna como estrategia de retención del talento y adaptación institucional a un entorno cambiante.

2. Diseñar un sistema de evaluación del desempeño centrado en el valor público

Más que evaluar para calificar, la Universidad implementará un sistema de evaluación que promueva conversaciones significativas sobre desempeño, alineación con los objetivos institucionales, aprendizaje y mejora. Este enfoque, propuesto también en la Política General de Gestión Institucional, debe superar la lógica del control para instalar una cultura de accountability compartida, en la que las personas comprendan el impacto de su trabajo.

3. Desarrollar capacidades internas a lo largo de toda la trayectoria funcionaria

El Plan de Fortalecimiento UV y el PDEI coinciden en la necesidad de invertir en el aprendizaje continuo de los equipos administrativos. Esto supone no solo capacitar, sino diseñar experiencias de desarrollo adaptadas a los distintos momentos de la vida funcionaria: inducción, transición de roles, liderazgo intermedio y preparación para nuevas responsabilidades. Se trata de construir una oferta formativa con foco en competencias, transformación digital, gestión del cambio y bienestar organizacional.

4. Consolidar reglas claras para una gestión de personas más transparente y empática

La nueva planta permite una revisión integral de los instrumentos de gestión interna: perfiles de cargos, políticas de promoción, protocolos de movilidad, lineamientos de convivencia y participación. Pero más allá de la norma, el desafío es construir un marco relacional confiable, donde las personas se sientan tratadas con equidad, tengan acceso a información clara y participen de forma activa en la toma de decisiones que afectan su desarrollo.

5. Promover una cultura organizacional centrada en la experiencia funcionaria y el bienestar

Modernizar la gestión de personas también implica hacerse cargo de los factores que inciden en la calidad de vida laboral. La Universidad busca promover ambientes colaborativos, seguros y significativos, donde se equilibren las exigencias institucionales con la salud mental, la corresponsabilidad, la inclusión y el sentido de comunidad. Esto incluye reconocer la felicidad organizacional como un indicador relevante de sostenibilidad institucional.



Toda la información disponible sobre la modernización de la planta UV la encuentras en:

<https://dgdgdp.uv.cl/modernizacion-de-la-planta-uv>



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

Dirección de Gestión
y Desarrollo de Personas
Vicerrectoría de Gestión Institucional

**BOLETÍN
INFORMATIVO ESPECIAL
DGDP**

“Modernización de la Planta UV”

Boletín DGDP N°10, agosto 2025