

MEMORIA TÉCNICA

Proyecto de modernización de la Planta
Esquemática Universidad de Valparaíso.

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Asociación de Funcionarios UV

TODAS LAS ÁREAS
UNA UNIVERSIDAD



ACREDITACIÓN 2022

Julio 2022

Presentación

Teniendo presente el proceso de modernización institucional que ha experimentado la Universidad de Valparaíso en los últimos años, resulta imperativo adecuar su planta esquemática que data del año 1988 a las actuales condiciones de contratación, número de matrícula de pre y postgrado, criterios de calidad, necesidades de gestión institucional, investigación y vinculación con el medio, separando la planta funcionaria universitaria de la planta académica, a modo de reconocer la importancia del trabajo de funcionarias y funcionarios en el logro de los objetivos institucionales y dando inicio a la anhelada carrera funcionaria.

Para desarrollar esta labor, que deriva de los acuerdos enmarcados entre Rectoría y los representantes de los funcionarios (AFUV), se ha desplegado una mesa técnica de trabajo entre la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, la AFUV y la asesoría jurídica de Fiscalía General, la que desde el año 2019 se encuentra trabajado en el proyecto de modernización de la planta de personal.

La presente memoria técnica recopila los principales hitos, ejes de trabajo y consensos obtenidos, fruto de innumerables de sesiones de trabajo, y responde a la convicción de nuestras autoridades respecto de la importancia del trabajo colaborativo y diálogo permanente en la tarea de modernización institucional.

Estamos convencidos de que una adecuada planta de personal permitirá fortalecer el desarrollo universitario y la gestión institucional de las próximas décadas.

JUAN PABLO JAÑA NÚÑEZ

DIRECTOR
GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS



ALESS CUADRA SILVA

PRESIDENTE
ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS UV



01 Marco normativo general

Los órganos de la administración del Estado establecen su arquitectura de cargos en lo que se denomina “planta esquemática”. Conforme con el artículo 5° de la ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo (en adelante, EA), cada institución solo podrá tener las siguientes plantas de personal:

- Directivos.
- Profesionales.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Auxiliares.

A su turno, cada planta de personal se subdivide en escalafones, respondiendo a la naturaleza de la institución. A su vez, cada escalafón tiene un número determinado número de cargos, ordenados por un grado o nivel.

Los cargos de la planta esquemática corresponden a la dotación institucional y permanente del respectivo servicio y son creados por ley. Estos cargos “de planta” pueden tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes, conforme con el artículo 5° del EA.

La carrera funcionaria se restringe solo a los cargos en la planta, en calidad de titular. La carrera funcionaria se inicia con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extiende hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza (art. 4° y 6° del EA).

Puede también existir empleo a contrata, que son aquellos cargos públicos de carácter transitorio en una institución. Los empleos a contrata durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga. En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo. (art. 3° letra c, 6° y 10° del EA)

Pese a que el empleo a contrata no conforma la dotación de la planta de una institución, ambos son comprendidos como cargo público (art. 3° letra a) y le asisten los derechos y obligaciones consagrados en el EA.

Cuando una ley crea o modifica una planta esquemática de una institución pública, se da origen a un procedimiento de provisión de dichos cargos de planta, siguiendo las reglas del art. 14° y 15° del EA: nombramiento, promoción o encasillamiento. El procedimiento de encasillamiento, regulado por ley, posibilita que el personal a contrata de la institución participe en el proceso de provisión de cargos de la planta.

02 Marco normativo universitario

A contar del 1 de enero de 1988 se fijó el sistema de remuneraciones actualmente vigente (DU 360), aplicable a todo el personal de planta y a contrata, cualquiera sea la naturaleza de sus funciones o el régimen legal o reglamentario al que se halle afecto, el cual establece una escala de remuneraciones de 31 grados.

Mediante DU 665, de 1988, se fijó la planta esquemática de la universidad, el que contempla 5 plantas:

- Académicos.
- Directivos.
- Profesionales.
- Administrativos.
- Técnicos y auxiliares.

Planta	Nº de cargos	Grados
Profesionales	64	5 al 22
Administrativos	185	6 al 28
Técnicos y Auxiliares	198	13 al 27
		11 al 31
Total	447	

La planta de Académicos se modernizó en el año 2019, a través del DU 24, de 2019, lo que permitió crear una cantidad de cargos académicos de planta equivalentes a un 68% de la dotación total de académicos/as.

03 Cronología del proceso de modernización de la planta esquemática

HITO 1: En el año 2019 se tomó de razón del DU 42, de 2019, que encasilló al personal académico de la Universidad en la nueva planta académica. Con este hito, se inician las comisiones de trabajo para avanzar en el proyecto de modernización de la planta administrativa y proceder de este modo con su encasillamiento.

HITO 2: Entre los principales acuerdos suscritos, se determina la creación de cargos de la planta que representen al 68% de la dotación total, estandarizar la amplitud de grados de cada planta y adecuar nuestras plantas funcionarias a lo establecido en el EA.

HITO 3: En abril de 2020 la DGDP comienza el trabajo de levantamiento de información que permita el avance en las sesiones de la mesa técnica de trabajo, a modo de trabajar en la distribución de cargos por grado y planta del proyecto de modernización.

HITO 4: El DU 60, de 2020, ingresó a toma de razón de la Contraloría Interna. Luego de su examinación, el Contralor devolvió el proyecto con observaciones.

HITO 5: Se retoman las sesiones de trabajo con miras a subsanar las observaciones del DU 60, de 2020, rescatando las experiencias de otras instituciones públicas en procesos de modernización de planta esquemática (Ministerio de Educación, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, Universidad de Los Lagos y Universidad de Magallanes).

HITO 6: El 1 de junio de 2022 se lleva a cabo la última sesión de trabajo de la mesa técnica, culminando los acuerdos necesarios para hacer entrega del nuevo decreto.

HITO 7: El DU 20, de 2022 se entregó al rector para su firma el 18 de junio de 2022.

04 Ejes de trabajo DGDP- AFUV

La mesa técnica de trabajo, compuesta por la Asociación de Funcionarios (AFUV), la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) y la asesoría legal de la Fiscalía, se conformó en el año 2019, discutiendo y consensuando, en más de 20 sesiones de trabajo, los siguientes ejes centrales de un proyecto de modernización de la planta no académica:

Eje N°1: Mirada a largo plazo:

Las plantas administrativas no se han modificado sustancialmente desde su origen (1988) y su modernización es un largo anhelo de la comunidad universitaria. El principal eje del proyecto ha sido proponer una arquitectura de cargos que permita el desarrollo universitario, fortalecer su gestión institucional y dar una arquitectura de personal adecuada para las próximas décadas.

Eje N°2: Planta funcionaria y Planta académica:

El art. 162° del EA consagra que las plantas académicas de las Universidades del Estado se rigen por sus estatutos propios y no por las reglas generales. A su turno, el art. 2° de la ley 21.094, sobre Universidades del Estado, consagra la autonomía universitaria. En cambio, el personal administrativo de las Universidades, es decir, las plantas de directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares se rigen por las reglas generales del EA.

En atención a ello, la propuesta de modernización de la planta funcionaria considera dos elementos centrales: primero, separar la planta académica de la planta funcionaria, en atención a las diferencias reglamentarias que hay en ellas. Segundo, una vez separadas las plantas, adecuar nuestras plantas funcionarias a las señaladas en el art. 5° del EA, ya que actualmente en nuestra normativa la planta de técnicos y auxiliares están fusionadas.

Plantas DU 665	Estatuto Administrativo
Directivos	Directivos
Profesionales	Profesionales
Administrativos	Administrativos
Técnicos y Auxiliares	Técnicos
	Auxiliares

04 Ejes de trabajo DGDP- AFUV

Eje N°3: Equidad:

Una de las principales preocupaciones que la mesa directiva de la AFUV ha hecho valer en las comisiones técnicas de trabajo ha sido la equidad entre los procesos de modernización de las plantas académicas y funcionaria, en el sentido de actualizar la dotación cumpliendo los mismos estándares en ambos procesos. En este sentido, la comisión ha consensuado que la ampliación de la planta funcionaria será crear cargos en la planta que representen al 68% de la dotación total, al igual que el proyecto de modernización de la planta académica.

Eje N°4: Horizontalidad y Flexibilidad:

Nuestra actual planta esquemática establece una carrera funcionaria muy tradicional: plantas de personal con una escala de grados muy amplia, varios escalafones dentro de cada planta y cargos con denominaciones que reflejan competencias puntuales.

Por ejemplo, la planta de Administrativos considera grados una carrera de 22 grados (desde 28° hasta el 7°). Establece dos escalafones: administrativos y secretarias. Luego, el escalafón de administrativos, se divide en 12 cargos: oficial de contabilidad, oficial de personal, oficial de administración, oficial de presupuesto, oficial de biblioteca, oficial mayor de contabilidad, oficial mayor de personal, oficial mayor de administración, oficial mayor de presupuesto, oficial mayor de biblioteca, jefaturas de departamento y otras jefaturas.

En este eje se han propiciado los siguientes principios:

- Estandarizar la amplitud de grados de cada planta.
- Establecer escalafones genéricos.
- Establecer cargos genéricos.

Estos principios permitirán una carrera funcionaria más horizontal, sin delimitar a un funcionario a un rol específico o en una dependencia en particular, otorgando flexibilidad para que la formación, estudios y capacitación sea compatible con su carrera funcionaria.

Eje N°5: Profesionalización:

Otra preocupación de la mesa técnica de trabajo fue contar con una planta funcionaria que reconozca la profesionalización de la función administrativa. Este eje implica no solo adecuar el número de cargos profesionales y técnicos, sino también ajustar los requisitos para ejercer cargos en dichas plantas.

04 Ejes de trabajo DGDP- AFUV

Eje N°6: Respeto por la antigüedad:

Otro eje central de en las mesas de trabajo fue priorizar, al momento de establecer las reglas de encasillamiento, la antigüedad que la persona tenga en la Universidad, en aquellas plantas que encasillan sin concurso, consolidando la fecha de ingreso a la institución como el principio de justicia organizacional más aceptado.

Eje N°7: Carrera funcionaria:

Finalmente, uno de los aspectos cruciales, y quizás el más complejo del trabajo de la mesa técnica DGDP – AFUV, ha sido diseñar una planta con una distribución de cargos que logre, por una parte, reflejar lo más fielmente a la dotación existente (planta y contrata), y por otra, permitir una fluida carrera funcionaria, esto es, que los funcionarios y funcionarias tengan probabilidades equitativas de ascenso o promoción. Para su logro, fue necesario distribuir los cargos por cada escalafón de la forma más uniforme posible.

05 Resultado final: proyecto de modernización de la planta funcionaria

El proyecto de modernización de la planta propone una nueva arquitectura de cargos, estableciendo dos plantas esquemáticas: la **planta académica**, en la cual la Universidad tiene autonomía estatutaria y la **planta funcionaria universitaria**, que está sujeta a las reglas generales del Estatuto Administrativo.

La planta funcionaria universitaria no se ha modificado sustancialmente desde su origen (1988) y su modernización es un largo anhelo de la comunidad universitaria. El principal eje del proyecto ha sido proponer una arquitectura de cargos que permita el desarrollo universitario, fortalecer su gestión institucional y dar una arquitectura de personal adecuada para las próximas décadas.

El proyecto propone, en primer lugar, adecuar la planta funcionaria universitaria a las reglas generales del EA, es decir, propone fijar las cinco plantas del Art. 5°:

- Directivos/as.
- Profesionales.
- Técnicos/as.
- Administrativos/as.
- Auxiliares.

Además, propone reducir la amplitud de los grados en estas plantas a un máximo de diez.

Planta	Grados Actuales	Grados Propuestos
Profesionales	5 al 22	5 al 15
Técnicos/as	13 al 27	6 al 16
Administrativos/as	6 al 28	7 al 17
Auxiliares	11 al 31	13 al 23

05 Resultado final: proyecto de modernización de la planta funcionaria

El proyecto considera además la adecuación de la dotación, es decir, actualizar el número de cargos por cada planta. Se propone actualizar la dotación a 793 cargos (equivalentes al 68% del total de la dotación).

Planta	N° de cargos actuales	Cargos Propuestos
Profesionales	64	243
Administrativos	185	305
Técnicos	198	97
Auxiliares		148
Total	447	793

Una vez modificada la planta, se debe llevar a cabo un proceso de encasillamiento siguiendo las reglas generales del estatuto administrativo:

- Las plantas de Profesionales y de Técnicos encasillarán por concurso interno.
- Las plantas de Administrativos y de Auxiliares encasillarán en forma directa.

MEMORIA TÉCNICA

Proyecto de modernización de la Planta Esquemática Universidad de Valparaíso.

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas - Asociación de Funcionarios UV

Universidad de Valparaíso



TODAS LAS ÁREAS
UNA UNIVERSIDAD

ACREDITACIÓN 2022