

¿Cuándo entra en vigencia esta nueva escala de remuneraciones? ¿Afectará positivamente a las actuales remuneraciones?

En la medida que la Contraloría tome razón, la idea es implementarla en enero 2026. Afectará las remuneraciones de algunas personas.

Habrá algún reconocimiento profesional a los docentes adjuntos con postgrados. Ej Diplomados, Magister, etc.

Al igual de cómo se realiza actualmente, la remuneración de los profesores adjuntos será diferente dependiendo de su grado. Los diplomados o magíster corresponden a formación de carácter personal, pero no constituyen un reconocimiento formal dentro de la escala.

¿En cuánto tiempo más ajustarán las remuneraciones de los profesionales?

En la medida que la Contraloría tome razón, la idea es implementarla en enero 2026. Afectará las remuneraciones de algunas personas.

¿La escala de sueldos será pareja para todos los técnicos o va influir en algo los títulos profesionales que tenga cada funcionaria/o o el desempeño o años de servicios en la Universidad?

Las remuneraciones dependen del puesto de trabajo y no del título de la persona.

¿Se considera reajuste por años de antigüedad y grado? ¿Y en caso de que el cargo (el título del cargo) implica dos grandes funciones, esto se considera en la escala?

Durante el 2026 se analizará la posibilidad de crear Bienios, que permitirá reconocer antigüedad. Las remuneraciones consideran la responsabilidad de las funciones.

¿Qué oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional están ligadas a la nueva escala de remuneraciones?

La Escala apunta a equidad y transparencia, por otro lado, uno de los elementos del sistema de compensaciones es la política de movilidad y capacitación, las formalizarán los mecanismos de crecimiento y desarrollo profesional

¿Se considerará una asignación por tener personal a cargo?

No hay una asignación, sin embargo, hay perfiles de cargo que consideran tener personal a cargo y otros no.

¿Cómo se implementará la nueva escala de remuneraciones en los distintos estamentos y cuáles serán los plazos estimados para su aplicación?

En la medida que la Contraloría tome razón, la idea es implementarla en enero 2026.

¿Qué criterios se consideraron para asegurar equidad y transparencia en la definición de la escala entre los distintos estamentos?

Se consideró la realidad actual de la UOH, la realidad nacional en instituciones similares y los perfiles de cargo genéricos.

¿De qué manera esta nueva escala permitirá proyectar la carrera funcional/docente y el desarrollo profesional dentro de la UOH?

La Escala apunta a equidad y transparencia, por otro lado, uno de los elementos del sistema de compensaciones es la política de movilidad y capacitación, las formalizarán los mecanismos de crecimiento y desarrollo profesional

¿Está contemplado algún mecanismo de revisión periódica de la escala para ajustarla a cambios en el mercado laboral o en la realidad institucional?

Se realizará seguimiento a la implementación de la escala y si es necesario pueden realizarse ajustes, sin embargo, las escalas de remuneraciones son instrumentos que tiene en general larga vida.

¿Habrá instancias posteriores de orientación para que cada funcionaria/o pueda comprender en detalle cómo se verá reflejada esta escala en su situación particular?

Sí, cada jefatura y DGP estarán disponibles para ello.

¿La escala de remuneraciones está directamente relacionada con el grado y por tanto será fija? *Cada grado tiene una única remuneración en cada una de las Escalas.*

¿Se considerarán Bonos de desempeño (individual o colectivo) y reconocimiento de la Antigüedad?

Durante el 2026 se analizará la posibilidad de crear Bienios, que permitirá reconocer antigüedad. No se contemplan bonos.

Sobre la estructura de la escala

¿Cuáles fueron los criterios utilizados para definir los tramos y niveles de la escala de remuneraciones?

La realidad institucional, la normativa nacional y el análisis de otras instituciones.

¿La escala está alineada con estándares del sector público y de otras universidades estatales? ¿Y qué universidades?

Es una escala propia de la UOH. Las Universidades del Estado tienen autonomía para tener sus escalas, por lo cual no son iguales entre ella con la de los servicios públicos centralizados. En cualquier caso, si se analizaron las escalas de otras universidades estatales para definir la nuestra.

¿Habrá actualizaciones periódicas de la escala? ¿Con qué frecuencia?

La Escala no se actualiza, pero sí está sujeta a los reajustes que se decidan institucionalmente.

¿La progresión depende de la antigüedad, desempeño, capacitaciones o una combinación de estos factores?

Desempeño, capacitaciones y responsabilidad.

¿Existen topes máximos de remuneración por cargo o categoría?

Sí. Cada perfil de cargo genérico tiene un grado máximo y uno mínimo.

¿Cuándo comenzará a aplicarse la nueva escala de remuneraciones?

En la medida que la Contraloría tome razón, la idea es implementarla en enero 2026.

¿Dónde podrán las/os funcionarias/os revisar su tramo y nivel asignado?

Las jefaturas les informarán. Debemos esperar toma de razón del Contraloría.

Existen especializaciones profesionales por áreas como gestión tecnológica y propiedad intelectual, que son muy demandadas hoy en el mercado y donde el nivel de sueldo institucional

no permite ofrecer oportunidades reales de crecimiento y proyección. ¿Es posible pensar en un modelo híbrido de remuneración donde se pueda complementar la renta con incentivos por productividad como es en las universidades privadas. De tal forma de ofrecer sueldos competitivos?

No es algo que se haya considerado por el momento.

1. La escala de remuneraciones tendrá considerado elementos como nivel de responsabilidad? 2. ¿Habrá una diferenciación entre las/os profesionales que asumen cargos de responsabilidad en relación a otros profesionales? ¿O solo será el grado lo que diferenciará la escala de remuneraciones?

Existen perfiles genéricos que dan cuenta de responsabilidades diferentes, en cada grado la asignación profesional también depende de este perfil.

Lineamientos docentes adjuntos:
En diciembre 2024 se presentaron los lineamiento de docentes adjuntos, entre los cuales se señalaba que en la distribución de carga horaria corresponde a 12 horas lectivas y 10 horas no lectivas. Un aspecto que no se aclaró es como se calculan esa horas no lectivas. Varios docentes adjuntos tenemos a nuestro cargo tesis de grado y participación de comités. La consulta es como se determina la carga No Lectiva de un docente adjunto, directamente en lo que refiere: Tesis, Comités, Preparación de material (si es que está considerado) u otras funciones.

Este tema no tiene relación con la Escala. Veremos la instancia de abordarlo a la brevedad.

¿Qué plan tiene la Universidad para establecer los bienios?
Durante el 2026 se analizará la posibilidad de crear Bienios, que permitirá reconocer antigüedad

¿Qué proceso se debe seguir si se desean hacer cambios a esta escala en el futuro?

La Rectoría debe proponer a Consejo Superior. Con la aprobación del Consejo Superior se debe ir a toma de razón a Contraloría Regional.

¿Es posible generar una instancia similar a esta para dar a conocer de manera pública los beneficios con los que cuentan los funcionarios de la Universidad y atender sus consultas?

Si, es posible, adicionalmente DGP mantiene en intranet la información actualizada respecto a los beneficios del personal.

Para la escala de sueldos. ¿Se considerarán títulos, diplomados y otros grados académicos que otorguen valor a las funciones profesionales?

Las remuneraciones dependen del puesto de trabajo y no del título de la persona. Sin embargo, la formación permite acceder a nuevos cargos, cuanto estos se concursen.

Profesional

¿De qué manera la nueva Escala de Remuneraciones de la UOH impactará en la progresión de grados y en las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución?

La Escala apunta a equidad y transparencia, por otro lado, uno de los elementos del sistema de compensaciones es la política de movilidad y capacitación, las formalizarán los mecanismos de crecimiento y desarrollo profesional.

Una persona con título técnico de liceo porque gana lo mismo que una persona con título profesional? Debería haber una diferencia según nivel de estudios

Las remuneraciones dependen del puesto de trabajo y no del título de la persona.

¿De qué manera se relaciona la escala de remuneraciones con los perfiles de cargo?

Cada perfil genérico de cargo corresponde a un grupo de grados en la escala respectiva.

Llevo 5 años en la institución con grado 12. El año 2024 ingresó un nuevo colega a la vicerrectoría con el mismo grado, cumpliendo el mismo rol, posee menos años de experiencia y certificaciones académicas y/o profesionales, pero tiene mayor remuneración. ¿cómo se materializaría la propuesta de escala de remuneraciones para regularizar este desequilibrio?

Al implementar la escala, personas con las mismas funciones deben quedar con igual remuneración. Sin embargo, existirán algunas diferencias temporalmente por el proceso de ajuste necesario de realizar.

--

-