



Universidad  
Católica

**Silva  
Henríquez**



**POLÍTICA DE PERSONAL  
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SILVA HENRÍQUEZ**

## **RESOLUCIÓN N° 2018/044**

MAT: Sanciona Política de Personal de la Universidad.

Santiago, 29 de junio de 2018.

### **VISTOS:**

Lo establecido por la Resolución de Rectoría 2018/029 que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Reglamento Orgánico; la Resolución de Rectoría N ° 2013/047 que Aprueba Reglamento de Sala del Consejo Universitario; la Resolución de Presidencia N ° 2006/004 sobre Aprobación de la Política Institucional de Personal; la Resolución de Presidencia N° 2017 /004 sobre nombramiento de Rector, y;

### **CONSIDERANDO:**

1. Que, conforme a lo establecido por el artículo 8° numeral 8 del Reglamento Orgánico de la Universidad, el Consejo Universitario en sesión ordinaria del 14 de junio del presente, trató la propuesta del Rector respecto a la nueva Política de Personal de la Universidad, realizando aportes y respaldando la propuesta, conforme al quórum de aprobación dispuesto por su Reglamento de Sala.
2. Que, según dispone el artículo 37 ° del Reglamento de Sala de dicho Consejo y el artículo 6° numeral 13 del Reglamento Orgánico, el Rector se encuentra facultado para dar trámite a los acuerdos del Consejo Universitario.

### **RESUELVO:**

**PRIMERO:** Sanciónese la Política de Personal de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez, conforme al siguiente texto:

# **POLÍTICA DE PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA CARDENAL RAÚL SILVA HENRÍQUEZ**

Conforme con el Proyecto Universitario, la Universidad es una Comunidad Académica cuyo propósito es contribuir al desarrollo integral de sus estudiantes y del medio, ofreciendo una educación superior de excelencia, con especial foco en estudiantes talentosos provenientes de sectores socialmente desfavorecidos. Parte importante de nuestra Comunidad está constituida por todos quienes colaboran con su trabajo cotidiano a la realización del Proyecto de Universidad.

La presente política persigue dos objetivos: orientar a su personal y su desempeño hacia aquellos ejes que permitan el desarrollo de la Universidad y sus trabajadores académicos y de gestión, reconociendo sus aspectos distintivos y promoviendo su desarrollo académico y laboral, respectivamente, para la realización del Proyecto Universitario, que persigue dar cumplimiento a su vocación de formar a los jóvenes con talento más desfavorecidos, lo que exige brindar las mayores condiciones de calidad que los recursos disponibles permitan; y, cuidar a su personal, generando condiciones de retribución, reconocimiento, perfeccionamiento y desarrollo que promuevan su realización.

## **1. Principios de la Política.**

- a. Compromiso con la naturaleza Católica de la Universidad. En cuanto autónoma, la Universidad ha definido desde su origen su esencial vínculo con la Fe y su vocación por acercarse a la Verdad. Tal naturaleza invita a que sus trabajadores ejerzan sus funciones conforme al ideario de la Institución, respetándose la libertad de cátedra, entendida como una herramienta que colabora con la realización del Proyecto Universitario.
- b. Búsqueda de la Excelencia. La identidad Católica y Salesiana de la Universidad exige que el desarrollo de su tarea en favor de los más desfavorecidos y la sociedad en su conjunto se realice bajo un imperativo de excelencia en el hacer, en consecuencia, todos sus trabajadores son llamados a cumplir con dedicación, oportunidad, eficiencia y eficacia sus labores, cumpliendo con los estándares que determine el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- c. Evaluación y reconocimiento del mérito. El llamado a la excelencia en el obrar es la orientación que rige sobre la acción de la Universidad y que

se realiza por medio del actuar de cada uno de sus trabajadores. La Institución promueve la mejora continua de sus procesos y la evaluación de desempeño, como la herramienta que permite cumplir el propósito de mejora -estableciendo instrumentos para medir resultados que tributen al cumplimiento de su Plan de Desarrollo-, apoyo para superar aspectos del desempeño y la asignación de incentivos en base al mérito.

- d. Competencias y competitividad con el entorno. Entendiendo que la Universidad forma parte de un entorno dinámico, bajo una constante exigencia de calidad dada por su Misión como por la regulación del sistema de educación superior, la política de personal ha de promover las condiciones que permitan la atracción y retención de talento, por medio de un entorno laboral estimulante, una política de remuneraciones acorde a las condiciones que rigen en el sistema de educación superior chileno y una estructura de incentivos variables, según permitan las condiciones financieras de la Universidad, distinguiendo entre personal académico y de gestión.
- e. Participación. La implementación de la política de personal académico y de gestión debe considerar la participación de la Comunidad Universitaria, por medio de los órganos que la representan y por las autoridades definidas por su normativa interna, bajo un régimen de rendición de cuentas, en las oportunidades que se determinen pertinentemente.
- f. Mejora continua. La Universidad dispondrá de herramientas que permita a sus académicos y trabajadores la superación de aspectos rezagados de su desempeño, constatados por sus sistemas de evaluación y la vocación al perfeccionamiento y desarrollo permanente.
- g. Justo trato a situaciones laborales similares y no discriminación arbitraria. La política de personal dispone los criterios que se aplicarán de igual modo a todos quienes se encuentran en una misma situación. En consecuencia, este principio persigue reconocer las diferentes funciones que la Universidad requiere para su funcionamiento, definiendo condiciones de desempeño, retribución al trabajo, recursos, incentivos y apoyos, según las características de las tareas encomendadas, tipo de dotación, nivel de perfeccionamiento, desempeño y productividad de cada uno de sus trabajadores, de modo de contribuir a la excelencia y competitividad de la Universidad.

## **2. Tipos de Dotación de la Universidad.**

Para el cumplimiento de su Misión, la Universidad requiere contar con dos tipos de dotaciones: un cuerpo académico y personal de gestión.

El primero, desarrolla tanto la docencia de pregrado y postgrado, como la investigación, innovación y la vinculación con el medio, por medio de una planta ordinaria y una planta especial, cuya jerarquización, conformación, evaluación y requisitos para su conservación serán definidos por el Reglamento del Académico, a propuesta de la Vicerrectoría Académica. Dichas plantas considerarán categorías de soporte a la labor académica.

Al personal de gestión se confía el gobierno y administración de la Universidad, la provisión de medios para el desarrollo de las actividades académicas y la realización de todas las labores de apoyo y soporte para su normal funcionamiento y proyección. En dicha dotación se considera a todos los trabajadores no académicos, incluyendo a las autoridades unipersonales y a otras autoridades cuando el presente documento así lo indique.

## **3. Personal Académico.**

- a. Carrera Académica: Conforme a lo dispuesto en el Reglamento del Académico, la Universidad dispondrá de un proceso de jerarquización que genere una carrera académica con diversos itinerarios, que promueva el desarrollo de docencia, investigación y vinculación con el medio, propendiendo a contar con cuerpos académicos con dedicación preferente en una de las áreas de desempeño, bajo un régimen de evaluación de su productividad. Dicho reglamento podrá ser secundado por políticas específicas, que se distingan por el grado de dedicación que un académico destine a sus labores y objetivos de productividad. La carrera académica, considerará vías de inicio para estudiantes destacados, con recursos asociados a su perfeccionamiento.
- b. Remuneraciones. La política en esta materia se regirá por los siguientes criterios:
  - i. Remuneración fija. Definida por la jerarquía académica, su desempeño y el costo alternativo del ejercicio de la disciplina académica respecto del ejercicio profesional.

- ii. Remuneración variable. Definida conforme a los instrumentos de evaluación de desempeño.
- iii. Igualdad de trato y no discriminación arbitraria.
  - 1. La Universidad compromete -en todo aquello que conforme a la ley laboral le sea permitido- la igualdad de remuneración fija a todo académico que se encuentre en igualdad de condiciones de cumplimiento de la presente política, respecto de quienes desarrollen labores similares.
  - 2. En cuanto a la remuneración variable, ella estará asociada al desempeño, asegurando incentivos bajo criterios equivalentes, cuya aplicación responderá a la situación particular de cada uno de sus académicos.
  - 3. En ambos casos, la Universidad compromete la igualdad en la aplicación de los criterios expuestos anteriormente, sin distinción de género, edad, nacionalidad, pertenencia a pueblos originarios, ni otra categoría ajena al desempeño académico que disponga la ley.

#### **4. Personal de Gestión.**

- a. Esta categoría considera a todos los trabajadores no académicos de la Universidad. Ella comprende además a las autoridades unipersonales que lideran las unidades de gestión superior de la Universidad, de conformidad con las leyes que la regulan.
- b. Principios propios de acción. El compromiso con una gestión de excelencia considera, al menos, lo siguiente:
  - i. Eficiencia e Integración de procesos. La gestión de los trabajadores debe promover el estricto uso de los medios necesarios en el desarrollo de su tarea, colaborando con otras Unidades en la realización de tareas complejas que exigen ser abordadas desde diversas perspectivas. La información y productos internos de cada unidad están al servicio del funcionamiento de la Universidad, sin perjuicio que para evitar ineficiencias o para la completa estimación de costos de un proyecto, puedan establecerse precios de transferencia.
  - ii. Oportunidad. El cumplimiento de los propósitos declarados por la Universidad y de los estándares determinados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, exigen la adopción de medidas adecuadas y pertinentes por cada integrante del personal en su ámbito de competencia y atribuciones.

- iii. Eficacia. Dado que la gestión de la Universidad en su conjunto se orienta a la mejor formación de sus estudiantes y al aporte que pueda entregar al país, la consecución de tales propósitos ha de informar la acción de cada uno de sus trabajadores.
- c. Remuneraciones o retribuciones. La política en esta materia se regirá por los siguientes criterios:
  - i. Remuneración fija. Definida por área de responsabilidad asignada, formación profesional, desempeño y el costo alternativo del ejercicio profesional en sectores similares.
  - ii. Remuneración variable. Definida conforme a los instrumentos de evaluación de desempeño.
  - iii. Igualdad de trato.
    - 1. La Universidad compromete -en todo aquello que conforme a la ley laboral le sea permitido- la igualdad de remuneración fija a todo trabajador que se encuentre en igualdad de condiciones de cumplimiento de la presente política, respecto de quienes desarrollen labores similares.
    - 2. En cuanto a la remuneración variable, ella estará asociada al desempeño, asegurando incentivos equivalentes, cuya aplicación responderá a la situación particular de cada uno de sus trabajadores.
    - 3. En ambos casos, la Universidad compromete la igualdad en la aplicación de los criterios expuestos anteriormente, sin distinción de género, edad, nacionalidad, etnia, ni otra categoría ajena al desempeño laboral que disponga la ley.

## **5. Evaluación del desempeño y desarrollo del personal.**

La Universidad declara que, al amparo de una política general de personal, es necesario distinguir medios de evaluación, apoyo e incentivos para el personal académico respecto del personal de gestión, los que seguirán las siguientes premisas:

- a. Personal Académico. Definida conforme a todos o algunos de los siguientes parámetros: a) nivel de investigación y publicaciones (medida por publicaciones indexadas, publicación de libros y capítulos de libros; según lo dispuesto por la política de investigación); b) obtención de fondos externos para investigación (conforme a lo dispuesto por las Bases definidas por la agencia que asigna los recursos); c) la realización de proyectos

de vinculación con el medio (que cuenten con indicadores de impacto y cumplimiento de los parámetros dispuestos por cualquiera de los Servicios Públicos que integran el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior).

- b. Personal de Gestión. Definida conforme al cumplimiento de metas anuales, que tributen a la realización del Plan de Desarrollo de la Universidad, por medio de un sistema de evaluación del desempeño que podrá considerar todos o algunos de los siguientes parámetros: a) responsabilidades críticas; b) impacto de las metas en el Plan de Desarrollo; e) grado de cumplimiento.

La Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, respectivamente, tendrán a cargo la definición de los instrumentos de evaluación de desempeño y en su aplicación serán apoyados por la Dirección de Gestión de Personas. La Universidad dispondrá anualmente de una parte del presupuesto de remuneraciones destinada a la remuneración variable.

**SEGUNDO:** Deróguese a contar de la fecha de esta resolución la Política Institucional de Personal, sancionada por Resolución de Presidencia N° 2006/004 y sus modificaciones.

**TERCERO:** La Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Administración y Finanzas adoptarán las medidas necesarias y aplicarán los instrumentos necesarios para la adecuada implementación de la presente Resolución.

ANÓTESE, TÓMESE CONOCIMIENTO, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GALVARINO JOFRÉ ARAYA, sdb  
Rector



V° B° Secretario General

LJL/ljl

Distribución:

- Vicerrectorías
- Secretaría General
- Facultad de Educación
- Dirección de Comunicaciones
- Dirección de Gestión de Personas
- Sindicato Empresa Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez
- Sindicato de Trabajadores Padre Alberto Hurtado Cruchaga
- Archivo



Universidad  
Católica

**Silva  
Henríquez**

Casa Central  
General Jofré 462, Santiago  
Teléfono: (56-2) 24601100

Edificio Carmen  
Carmen 350, Santiago  
Teléfono: (56-2) 24778100

Centro de Extensión y Servicios  
San Isidro 182, Santiago  
Teléfono: (56-2) 24778154

Casona San Isidro  
San Isidro 560, Santiago  
Teléfonos: (56-2) 22226074 - 22229024 - 22227963

Campus Lo Cañas  
Lo Cañas 3636, La Florida  
Teléfonos: (56-2) 22854911 - 22865953 - 22867927

Edificio Tocornal  
Tocornal 303, Santiago  
Teléfono: (56-2) 24431488

[www.ucsh.cl](http://www.ucsh.cl)