

II.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS Y DEFINICIONES

El objetivo central de la política de recursos humanos es consolidar un personal de colaboración con vocación y compromiso con la institución, capacitado y en condiciones de entregar y ofrecer el mejor servicio a la Facultad de Medicina, para lo cual se requiere contar con un marco laboral claro, definido y transparente. De esto se desprende la necesidad de cumplir con los siguientes procesos:

Sistematizar el proceso de ingreso a la Facultad.

Establecer la inducción formal en el ingreso a la Facultad.

Incentivar y reconocer el desarrollo logrado por cada funcionario.

Establecer un sistema de evaluación que permita obtener una visión objetiva e integral del desempeño y facilite el desarrollo de la carrera funcionaria.

Establecer remuneraciones para el personal de colaboración de acuerdo a su planta, grado, función y desempeño.

Ajustar la política de desvinculación para facilitar la movilidad en la carrera funcionaria, respetando el principio de dignidad personal.

La Facultad, a través de su Subdirección de Relaciones Humanas, propenderá a utilizar las herramientas de gestión, tecnológicas u otras, que permitan hacer más eficiente los procesos de esta política.

1. DEFINICIONES

A. CARGO PÚBLICO

Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones públicas a través del cual se realiza una función administrativa.

B. PLANTA DE PERSONAL

Es el conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada institución pública.

C. PERSONAL DE COLABORACIÓN

Es el estamento que desarrolla su trabajo de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Universitario, apoyando directamente la docencia superior de pre y de postgrado, investigación, creación o extensión, y la asistencia clínica y técnica.

Son parte del personal de colaboración quienes tienen un nombramiento vigente a contrata o planta, están adscritos a una unidad de la Facultad y son calificados según la normativa universitaria. Como miembros de esta comunidad tienen especiales responsabilidades éticas y están sometidos a las normas jurídicas, reglamentos, códigos de conducta y normativas vigentes en la institución y en sus respectivos campos ocupacionales y de desempeño profesional. Las conductas esperadas para el personal de colaboración se sustentan en el marco jurídico y ético que orienta las acciones de la Facultad de Medicina y de cada uno de sus miembros.

D. CARRERA FUNCIONARIA

Es un sistema integral de regulación la función de colaboración universitaria, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la dignidad de la función pública, la igualdad de oportunidades para el ingreso, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y la antigüedad.

La carrera funcionaria se inicia con el ingreso en calidad de titular a un cargo de planta, y se extiende hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.

Las personas que se desempeñan en cargos de planta podrán ser designadas como:

a) **Titulares:** Quienes tienen la propiedad del cargo

b) **Suplentes:** Quienes son designados en cargos que se encuentren vacantes o que no estén siendo desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días. La suplencia de un cargo vacante no podrá extenderse por más de seis meses.

c) **Subrogantes:** Quienes ocupan el cargo sólo por el ministerio de la Ley, correspondiendo esta designación al funcionario de la misma unidad que siga en orden jerárquico, que reúna los requisitos para el desempeño del cargo.

E. EMPLEO A CONTRATA

Es aquél de carácter transitorio y dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año. El número de funcionarios a contrata de la Universidad de Chile y de la Facultad de Medicina no puede exceder una cantidad equivalente al 20 por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta.

F. REMUNERACIÓN

Es cualquier contraprestación en dinero. Se entiende que está compuesto por sueldo fijo más variable.

G. SUELDO

Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleado público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado.

H. HONORARIOS

Es un mecanismo de retribución económica a profesionales, técnicos de educación superior y expertos en determinadas materias, para aquellas labores accidentales y que no sean habituales de la institución.

Las personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establece el respectivo contrato y no les son aplicables las disposiciones del Estatuto.

Podrá contratarse, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título debidamente legalizado correspondiente a la especialidad que se requiera, además de la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

I. REEMPLAZO

Se entiende por reemplazo asumir funciones adicionales a las de su propio cargo. Dichas funciones son determinadas por su jefatura directa en ausencia o impedimento del titular.

2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLANTAS DEL PERSONAL DE COLABORACIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE MEDICINA

La estructura y planta del personal de colaboración deben ser concordantes con las necesidades de la Facultad de Medicina para cumplir con sus objetivos, misión y visión.

La ley N° 18.834 de 1989 establece para la administración pública las siguientes plantas: Directiva, Profesional, Técnica, Administrativa y Auxiliar.

La Facultad de Medicina de la Universidad de Chile entiende de cada una de sus plantas, lo siguiente:

A. PLANTA DIRECTIVA

Es la que realiza labores que tiene asociada un cargo de jefatura con personal bajo su responsabilidad. De acuerdo al decreto 4.116 de 1989, quien pertenece a ella, debe poseer título profesional obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado.

B. PLANTA PROFESIONAL

Es aquélla, que por las características y complejidad de sus funciones, requiere personas que cuenten con competencias que permitan un desempeño con alto nivel de autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión. Es necesario poseer un título profesional obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado. Puede tener o no personal a cargo.

C. PLANTA TÉCNICA

Es aquélla que por las características y complejidad de sus funciones requiere de personal especializado en determinadas áreas del conocimiento. El personal debe demostrar las competencias para el cargo, ya sea mediante el título técnico, o la capacitación acreditada por un organismo educacional reconocido por el Estado, o bien demostrar las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

La política de esta Facultad propende que la planta técnica esté conformada por personas que cuenten con un título de una institución de educación técnica reconocida por el Estado.