

Jornada

Experiencias de Servicios en “Política de Remuneraciones y brechas salariales”.

AGENCIA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Septiembre 2023



Agenda

- I. Contexto Organizacional
- II. Contexto Iniciativa
- III. Implementación
- IV. Resultados y aprendizajes





Gobierno
de Chile

gob.cl

I. CONTEXTO ORGANIZACIONAL



¿Qué es la ANID?

ANID es la principal agencia del Estado para financiar investigación y desarrollo en CTCl en Chile

Aproximadamente un 60% del presupuesto público en CTCl es ejecutado por ANID

482.870 MM\$ Presupuesto (2023)

+60 concursos distintos ejecutados al año

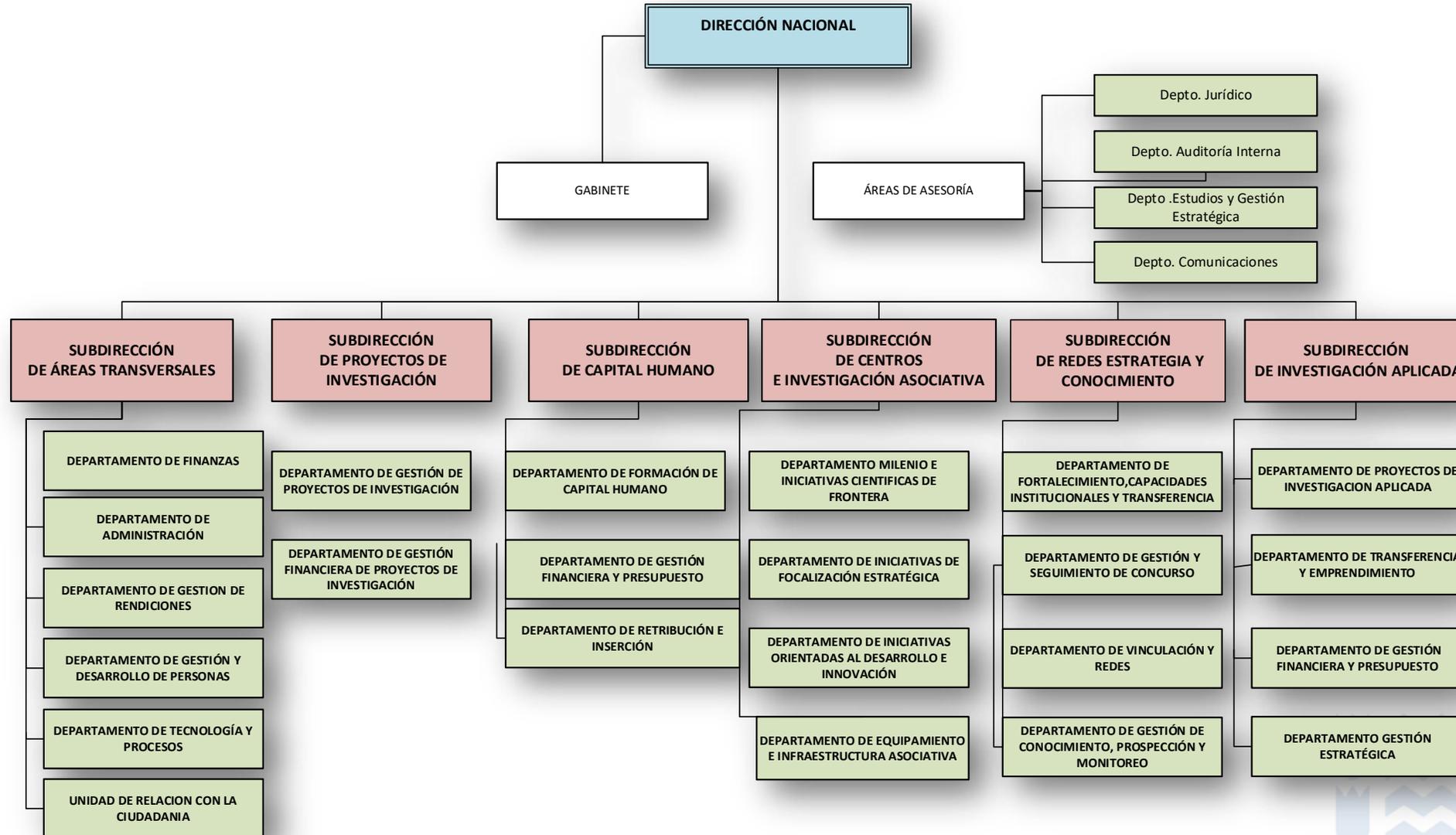
+12.000 postulaciones recibidas

Administramos +13.000 proyectos vigentes

Equipo de 450 trabajadores y trabajadoras



Organigrama





Gobierno
de Chile

gob.cl

II. CONTEXTO INICIATIVA



La cosa previa... conceptos clave

Nueva institucionalidad

Transición de CONICYT a ANID y
quiebre cultural.

Demandas
funcionarias

Dolores históricos y conducción

Proyección

Promesas posibles de cumplir y
diálogo permanente



Definiciones institucionales

Procesos participativos previos

Gestión
presupuestaria y
dotacional

Existencia de recursos y valentía

Capital Humano

Incorporación de talentos claves
y desarrollo de competencias.



Gestión basada en evidencia



En todo el camino de Desarrollo, se incorporó a los trabajadores a través de sus representantes



Modelo de Liderazgo

DECÁLOGO DE LIDERES ANID



01

Innovan

Enfrentan los procesos de manera creativa



02

Apasionados

Son enérgicos y entusiastas con sus equipos



03

Movilizan

Inspiran y generan experiencias positivas



04

Autogestionan

Se hacen cargo de su aprendizaje continuo



05

Visión de Futuro

Poseen una mirada estratégica, planificada y crítica



06

Transparentes

Gestionan la información de manera abierta y analítica



07

Orientados

Comprometidos con mejorar la experiencia del usuario



08

Crean Lazos

Capaces de generar redes de trabajo colaborativas



09

Flexibles

Se adaptan y movilizan en tiempos breves



10

Empáticos

Son transparentes, amables y cercanos



Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas

Política de Gestión y
Desarrollo de Personas

Buen trato

Reclutamiento, Selección y
Movilidad

Remuneraciones

Capacitación y formación





Gobierno
de Chile

gob.cl

III. IMPLEMENTACIÓN



Proceso de implementación



ACTORES

PROCESO COMUNICACIONAL

TIEMPOS CONSENSUADOS

INSCRIPCIONES

Cada trabajador/a fue evaluado en base a listas.

ADMISIBILIDAD

Se revisó:
Antigüedad en el Grado → 2 año
Antigüedad en la Institución → 2 años
Evaluación de Desempeño → estar en lista 1

APLICACIÓN DE RÚBRICA

Aplicación de la rúbrica y obtención de puntajes ponderados

RESULTADOS

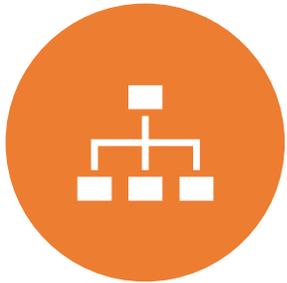
Acorde a disponibilidad presupuestaria se fijó un puntaje de corte para la adjudicación

APELACIONES

Proceso de reclamación encabezado por comité de rentas



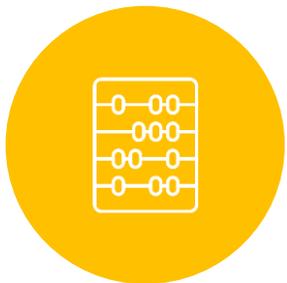
Conceptos Clave



Perfil y niveles jerárquicos



Bandas salariales



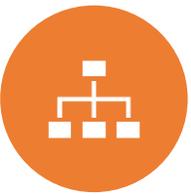
Rúbrica, permite objetivar



Ejemplo de cálculo



Perfiles y Niveles Jerárquicos



Niveles Jerárquicos: Esquema definido para construir la Estructura Institucional ANID y para ordenamiento institucional de responsabilidades.

Perfil de Cargo:

- Análisis de los procesos organizacionales
- Construcción y articulación de perfiles respecto de las responsabilidades sobre los procesos
- Punto de comparación
- Importancia de la socialización de estos documentos



Bandas Salariales



Zona o franja limitada por una renta máxima y mínima, en la que se encuadran los salarios de todos los cargos.

Analista Financiero 1	\$ 1.580.000
Analista Financiero 2	\$ 1.200.000
Analista Financiero 3	\$ 2.500.000
Analista Financiero 4	\$ 3.000.000

← Por debajo de la banda (Prioridad)

← Por encima de la banda

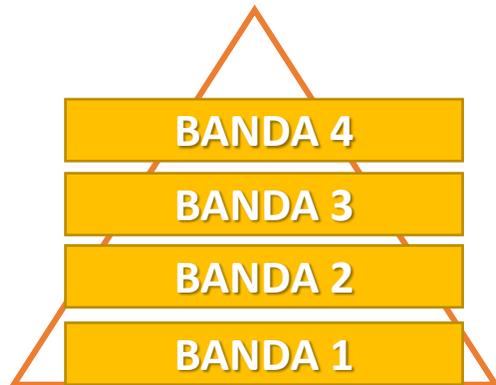
PROMEDIO	\$ 2.070.000
20%	\$ 414.000
Más 20%	\$ 2.484.000
Menos 20%	\$ 1.656.000



\$1.656.000

\$2.070.000

\$2.484.000

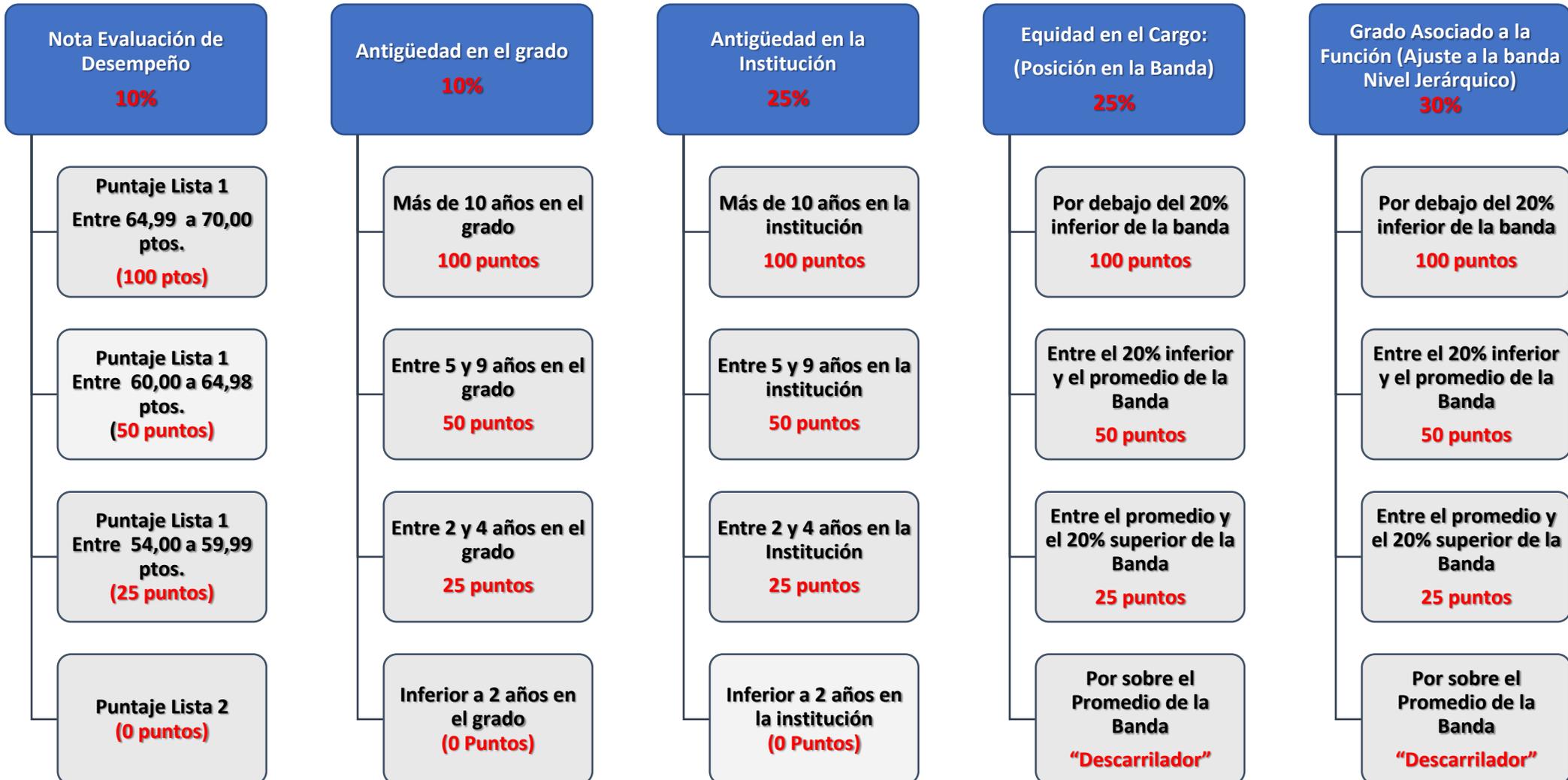


Estudio de remuneraciones, definición de Bandas salariales, por medio de algoritmo construido a partir de factores compensables

- FORMACIÓN Y EXPERIENCIA
- RESPONSABILIDAD
- CONTACTOS



Rúbrica, permite objetivar



Ejemplo de Cálculo: rúbrica



EJEMPLO RÚBRICA											
Cargo	Variable 1 Evaluación de Desempeño	10%	Variable 2 Antigüedad en el Grado	10%	Variable 2 Antigüedad en la Institución	25%	Variable 4 Equidad en el Cargo	25%	Variable 4 Grado Asociado a la Función	30%	Calculo de Ponderación Rúbrica
Analista Financiero	100	10	100	10	100	25	25	6,25	Descarrilador	-	No Aplica
Analista Financiero	25	2,5	50	5	100	25	Descarrilador	-	Descarrilador	-	No Aplica
Analista Financiero	100	10	50	5	100	25	25	6,25	Descarrilador	-	No Aplica
Analista Financiero	100	10	50	5	100	25	50	12,5	50	15	67,5
Analista Financiero	100	10	0	0	0	0	100	25	100	30	65
Analista Financiero	100	10	50	5	100	25	50	12,5	25	7,5	60
Analista Financiero	100	10	50	5	50	12,5	50	12,5	25	7,5	47,5





Gobierno
de Chile

gob.cl

IV. RESULTADOS Y APRENDIZAJES



Resultados (Primera implementación)



Postulación

Convocatoria mediante comunicados y difusión de la política, procedimientos y acuerdos del comité

213

Vías de postulación

- ✓ desde las jefaturas.
- ✓ desde el propio funcionario (por su AA.FF. o solo)
- ✓ Revisión DGDP



Admisibilidad

Se consideran variables habilitantes para la entrada al proceso.

134

Variables

- ✓ Cantidad de años en el servicio: más de 2 años
- ✓ Cantidad de años en el grado: más de 2 años
- ✓ Evaluación de desempeño: Lista 1



Aplicación Rúbrica

Evaluación de variables que permitieran priorizar los ajustes en razón de la disponibilidad.

79

Variables

- ✓ Antigüedad en la Institución
- ✓ Antigüedad en el grado
- ✓ Equidad en el cargo (posición en la banda salarial)
- ✓ Equidad en el nivel jerárquico (posición en la banda salarial)
- ✓ Nota en evaluación de desempeño



Apelación

Los funcionarios no beneficiados pueden presentar nuevos antecedentes.

04

Reconsideraciones

- ✓ se entregan 4 semanas para la recepción de las apelaciones
- ✓ Se reciben 68 apelaciones
- ✓ 4 apelaciones con éxito

- Comité de Rentas: AA.FF. + Representante Dirección Nacional + DGDP
- Criterio adoptado: Alcance en desmedro de impacto



Aprendizajes





**Gobierno
de Chile**

gob.cl



**Agencia
Nacional de
Investigación
y Desarrollo**

Ministerio de Ciencia,
Tecnología, Conocimiento
e Innovación

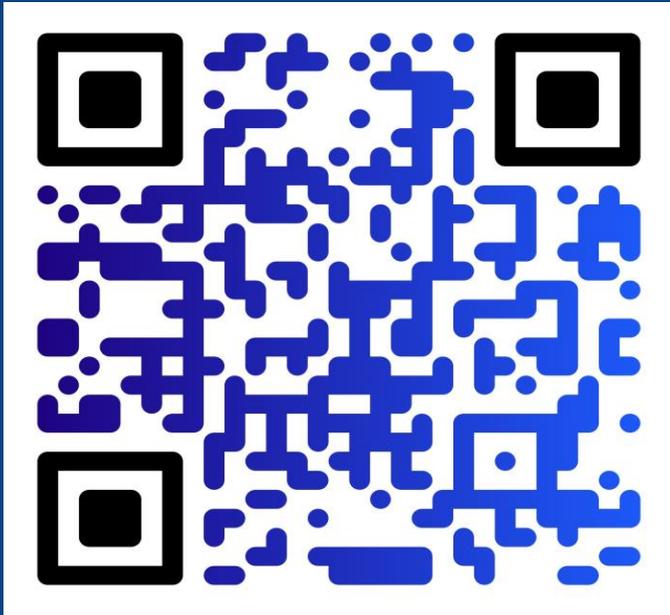
Gobierno de Chile



MUCHAS GRACIAS!

Jorge Carvallo S.

Subdirector de Áreas Transversales



Germán Pino D.

Jefe Gestión y Desarrollo de Personas

