



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Junio 2021



Índice

1. Objetivo	3
2. Remuneraciones	3
• Sistema de remuneraciones	3
• Revisión de la política	3
3. Cargos	3
• Distribución de los cargos	3
• Matriz de Cargos	3
• Factores para la distribución de los cargos	4
4. Estructura de Remuneraciones.....	5
• Estructura de Remuneraciones	5
• Remuneración de los cargos	6
• Nuevas contrataciones y su remuneración	6
• Banda salarial de Dirección y Jefaturas	7
5. Ajustes de las remuneraciones	7
• Ajuste general	7
• Ajuste de remuneración individual	7
• Ajuste por movilidad interna	8
6. Pago de remuneraciones	8
• Pago	8
• Reliquidaciones	8
• Anticipos de remuneración	9
Anexo 1: Matriz de Cargos de Fundación para la Innovación Agraria.....	10



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION
EJECUTIVA
FUNDACION PARA LA INNOVACION AGRARIA



1. Objetivo

La Política de Remuneraciones tiene como objetivo asegurar que la compensación que reciban los trabajadores y trabajadoras de la Fundación para la Innovación Agraria (FIA) se encuentre acorde al cargo que ejercen, las responsabilidades que tienen encargadas y a la renta de los cargos similares en el mercado.

2. Remuneraciones

- **Sistema de remuneraciones**

FIA establece un sistema de remuneración fija -sueldo base- que se paga en forma mensual y cuyo reajuste se lleva a cabo conforme según lo establece esta Política.

- **Revisión de la política**

FIA estudiará cada dos años esta política con el objeto de revisar y, si fuese necesario, rediseñar su Estructura de Remuneraciones y otras modificaciones.

3. Cargos

- **Distribución de los cargos**

La estructura de dotación de FIA tiene una distribución de cargos en distintos niveles, la que está sujeta al presupuesto anual y la planificación estratégica institucional.

- **Matriz de Cargos**

FIA cuenta con una matriz de cargos que permite administrar los puestos de trabajo, basado en la valoración de los “Factores para la distribución de cargos” definidos en la presente Política.

La matriz actual establece 59 cargos distribuidos en 8 familias de cargos, lo que a su vez se refleja en un nivel específico en la Matriz de Cargos. En la siguiente tabla se detallan las familias de cargos con su respectivo ámbito de acción:



NIVEL	FAMILIA	AMBITO DE ACCIÓN
1	DIRECCIÓN	Responsable de los resultados generales de la Fundación. Reporta al Consejo de FIA y al Ministro/a de Agricultura.
2	JEFATURA	Responsable de una Unidad de la institución para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados por la Dirección Ejecutiva. Reporta al Director/a o a quien lo reemplace en ausencia del Director/a.
3	PROFESIONAL BANDA A	Responsable de ejecutar, planificar, coordinar y liderar procedimientos y actividades de un área en función de las necesidades de la institución, en virtud de cada una de las descripciones de cargo. Reporta al Jefe/a de la Unidad y en algunos casos al Director/a o a quien lo reemplace en su ausencia.
4	PROFESIONAL BANDA B	Responsable de desarrollar funciones en el ámbito de su profesión y acorde a su descripción de cargo con tareas que demandan desarrollo complejo y un nivel de análisis alto. Reporta al Jefe(a) de la Unidad y en algunos casos al Coordinador/a del Área.
5	PROFESIONAL BANDA C	Responsable de desarrollar funciones en el ámbito de su profesión y acorde a su descripción de cargo con tareas que demanden una complejidad y nivel de análisis intermedio. Reporta al Jefe(a) de la Unidad y en algunos casos al Coordinador/a del Área.
6	ANALISTA	Responsable de ejecutar actividades de ejecución ya definidas por su jefatura o descritas en su cargo, que demandan desarrollo y nivel de análisis de baja complejidad. Reporta al Coordinador/a del Área.
7	ASISTENTE	Responsable de prestar apoyo a las acciones ejecutivas, administrativas y operacionales para el funcionamiento de la unidad, en relación con la respectiva descripción de cargo. Reporta al Jefe/a de Unidad y en su ausencia el Coordinador del Área asignado.
8	ADMINISTRATIVOS	Cargo que desarrolla actividades de baja complejidad analítica dentro de una estructura clara y establecida, en virtud de las descripciones de cargo. El trabajo es continuamente supervisado por el/la Coordinador/a de área.

- **Factores para la distribución de los cargos**

Los factores considerados para la distribución de los cargos en la matriz son los siguientes:



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN EJECUTIVA
FUNDACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA



FUNDACIÓN PARA LA INNOVACIÓN AGRARIA
UNIDAD AGRARIA JURÍDICA
GOBIERNO DE CHILE

- **Formación/Especialización/Experiencia:** Evalúa el nivel de estudios requerido en el cargo (primario, secundario, técnico, universitario o postgrado); adicionalmente pueden considerar las especializaciones necesarias para el puesto o el nivel de experiencia que se requiere para desempeñarse en el cargo.
- **Complejidad funcional:** Evalúa los pasos que comprende la ejecución de las tareas bajo su responsabilidad; el tipo de análisis que demanda; el juicio, criterio y planeamiento requeridos; además del cuidado en la ejecución y el esfuerzo creativo o recursos necesarios para proveer métodos eficientes y cumplir con las asignaciones del cargo.
- **Responsabilidad:** Evalúa la influencia que el cargo tiene en la actuación de otros cargos; el nivel de las tareas contempladas en el cargo y el nivel de representación de la institución.
- **Resolución de problemas:** Evalúa el nivel de influencia que tiene el cargo para la resolución de conflictos y problemas en la institución, considerando la facultad para su identificación y el criterio requerido para dicha resolución. También se considera la posibilidad de ajustarse a las nuevas situaciones y evaluar o desarrollar soluciones de mayor nivel.
- **Alcance de las decisiones:** Evalúa el alcance de las decisiones tomadas por el titular del cargo. Considera la posibilidad de tomar decisiones en forma autónoma y el compromiso institucional y de recursos de dichas decisiones, a nivel interno y externo.
- **Relacionamiento interno / externo:** Evalúa el nivel de interacción del cargo con grupos de interés externos e internos, y el nivel de implicancia de la labor hacia otras unidades o hacia usuarios externos.

4. Estructura de Remuneraciones

- **Estructura de Remuneraciones**

La Estructura de Remuneraciones en FIA es un instrumento que permite mantener la equidad y competitividad de las compensaciones de los trabajadores y trabajadoras, en tanto otorga los rangos salariales para cada familia de cargo definido.

La estructura de remuneraciones está basada en la Matriz de Cargos de FIA y consta de 8 rangos salariales, los cuales están definidos del 1 al 8, siendo el nivel 1 el más alto. El nivel 1 corresponde a Dirección y el nivel 2 a Jefaturas, los que no están contemplados en esta escala. Cada rango contiene un límite inferior, un rango central y un límite superior.

Entre cada nivel existe una progresión entre rangos centrales equivalente a un 25%.



Los límites de remuneraciones de cada nivel se obtienen a partir de las siguientes condiciones:

- (+ -) 25% (del rango central al límite superior del nivel) para todos los niveles.
- (+ -) 20% (de rango central al límite inferior del nivel) para todos los niveles.

La Estructura de Remuneraciones para las trabajadoras y trabajadores de FIA se presenta en el siguiente cuadro.

Nivel	Familia	Límite inferior	Rango central	Límite superior
3	Profesional Banda A	2.014.161	2.517.701	3.147.126
4	Profesional Banda B	1.611.329	2.014.161	2.517.701
5	Profesional Banda C	1.289.063	1.611.329	2.014.161
6	Analista	1.031.250	1.289.063	1.611.329
7	Asistente	825.000	1.031.250	1.289.063
8	Administrativo	660.000	825.000	1.031.250

- **Remuneración de los cargos**

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán estar asociados a un cargo de la Matriz de Cargos y tener una remuneración bruta igual o superior al límite inferior del nivel del cargo, según la Estructura de Remuneraciones.

- **Nuevas contrataciones y su remuneración**

Los nuevos trabajadores o trabajadoras de FIA percibirán una remuneración igual o superior al límite inferior del nivel del cargo a ocupar, pero nunca superior al punto medio de dicho nivel. Ello, a excepción que la Dirección determine una renta diferente, pero siempre dentro de la banda, considerando la estructura de remuneraciones actualizada.

La remuneración de los trabajadores o trabajadoras que ingresan a FIA será definida por la jefatura de la UAF en conjunto con la jefatura de la Unidad de la que dependerá el cargo, la cual está determinada a partir de la Estructura de Remuneraciones actualizada a la fecha de su contratación y luego ratificada por la Dirección Ejecutiva.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION EJECUTIVA
FUNDACION PARA LA INNOVACION AGRARIA



FUNDACION PARA LA INNOVACION AGRARIA
UNIDAD ABEGORIA JURIDICA
GOBIERNO DE CHILE

- **Banda salarial de Dirección y Jefaturas**

La familia de cargos de la Dirección y Jefaturas no está contemplada en la Estructura de Remuneración. La remuneración de la Dirección Ejecutiva será definida por el Ministro de Agricultura y no podrá sobrepasar 9 veces el valor medio de la banda Administrativos. En el caso del Subdirector y las Jefaturas, la remuneración será definida por el Director Ejecutivo y no podrá superar 7 veces y 5 veces el valor medio de la banda Administrativos, respectivamente.

5. Ajustes de las remuneraciones

- **Ajuste general**

Las remuneraciones de todos los trabajadores y trabajadoras de FIA serán incrementadas de acuerdo al reajuste del Sector Público, una vez al año, durante el mes de diciembre o cuando éste se realice. Para este ajuste no se considera el límite superior de cada nivel de la Estructura de Remuneraciones.

- **Ajuste de remuneración individual**

Según la disponibilidad presupuestaria, anualmente se podrá realizar ajustes de remuneración individual a los trabajadores y trabajadoras de FIA. El porcentaje de aumento será propuesto por la jefatura del cargo en base a su desempeño, competencias y compromiso. Dicho porcentaje será validado por la jefatura de UAF, para su ratificación por la Dirección Ejecutiva y posterior formalización.

El ajuste no podrá exceder el valor máximo del nivel al que pertenece cada cargo. Asimismo, los aumentos a causa de este ítem no podrán exceder de un 15% anual de la remuneración fija bruta. La Dirección Ejecutiva tendrá la facultad para revisar los casos que considere necesarios.

Adicionalmente, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones sobre la antigüedad del trabajador o trabajadora para acceder al ajuste:

Bajo el rango central de la banda: Antigüedad de al menos 1 año en el cargo.

En el rango central de la banda: Antigüedad de al menos 2 años en el cargo.

Sobre el rango central de la banda: Antigüedad de al menos 3 años en el cargo.

Sobre el límite superior de la banda: No puede optar a un aumento en el mismo cargo.



- **Ajuste por movilidad interna**

Promoción a un cargo de un nivel superior

El aumento de remuneración por cambio de cargo dependerá del nivel que tendrá el futuro cargo y no podrá ser superior a un 15%, teniendo como mínimo el nivel inferior de la nueva banda y como máximo el medio de la nueva banda.

Cambio a cargo del mismo nivel

El aumento de remuneración por cambio de cargo en el mismo nivel no podrá ser superior a un 10% y tendrá como máximo el nivel superior de la banda.

El ajuste, en cualquiera de los casos anteriores, se considerará inicialmente como un bono por responsabilidad. En el caso que el trabajador o trabajadora no se mantenga en el cargo, podría volver al cargo anterior y mantener su renta original sin el bono de responsabilidad. En caso de ser confirmado en el cargo, el bono antes señalado pasará a ser parte de su remuneración base.

6. Pago de remuneraciones

- **Pago**

El Área de Personas deberá contar con toda la información necesaria para el procesamiento de las remuneraciones a más tardar el día 20 de cada mes (horas extraordinarias, descuentos, entre otros).

Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas previamente por la Jefatura de la Unidad respectiva, y deberán ser utilizadas sólo cuando sea estrictamente necesario, de acuerdo a las cargas de trabajo de las unidades y considerando, como parámetro, la calidad de vida de los trabajadores.

El pago de remuneraciones se realizará a más tardar dentro de los 5 últimos días hábiles del mes respectivo. Las remuneraciones se abonarán en la cuenta corriente o cuenta vista, informada por el o la trabajadora mediante mandato enviado al Área de Personas.

- **Reliquidaciones**

Toda diferencia de remuneración, presentación de licencia médicas posterior al pago de las remuneraciones, será reliquidado por el Área de Personas y pagado a más tardar los primeros 5 días hábiles del mes siguiente. De tener una diferencia a favor de la Fundación, esta será descontada en la remuneración del mes inmediatamente posterior o el trabajador o trabajadora podrá realizar el depósito directo en la cuenta corriente de Fundación para la Innovación Agraria.





- **Anticipos de remuneración**

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo de su remuneración mensual, la que no podrá superar el monto líquido equivalente a los días trabajados en el mes. La solicitud será presentada al Área de Personas y posteriormente a la Jefatura de la UAF para su autorización a pago.



Anexo 1: Matriz de Cargos de Fundación para la Innovación Agraria

NIVEL	FAMILIA	CARGOS					
		DIR	UDP	UDE	UDV	UJR	UAF
1	Dirección	Director/a Ejecutivo Subdirector					
2	Jefatura		Jefe/a UDP	Jefe/a UDE	Jefe/a UDV	Jefe/a UJR	Jefe/a UAF
3	Profesional Banda A	Representante Regional	Coordinador/a Área Operaciones Ejecutivo/a de Innovación Agraria	Coordinador/a Planificación Estratégica y Área de Datos	Coordinador/a Área de Comunicaciones Coordinador/a de Servicios Habilitantes para la innovación		Coordinador/a Área Contabilidad Coordinador/a Área Control de Gestión Coordinador/a Área de Personas Coordinador/a Área Informática
4	Profesional Banda B		Encargado/a Área de Consolidación y Transferencia Encargado/a Gestión Técnica UDP	Encargado/a Área de Gestión de Licitaciones y Convocatorias Encargado/a Área de diseño de instrumentos de innovación	Encargado/a Servicio de Capacitación Encargado/a Servicio de Información Encargado/a Servicio de Redes		Coordinador/a Área Servicios Generales y Adquisiciones
5	Profesional Banda C	Auditor/a Interno	Ejecutivo/a de Innovación Agraria de Instrumentos complementarios	Especialista Área de Datos	Gestor/a de Contenidos Gestor/a Diseño y Redes Sociales Gestor/a de Plataformas de Información Especialista de Sistemas de Información Gestor de Redes Profesional de Apoyo UDV	Abogado/a	Desarrollador/a Área Informática Encargado/a Compras Públicas Profesional de Apoyo UAF
6	Analista	Secretaría Dirección	Analista Área de Operaciones	Técnico de Apoyo de Gestión de Licitaciones y Convocatorias	Analista de Marketing y Contenido Audiovisual Atención de Usuarios		Analista de Contabilidad Analista de Control de Gestión Analista de Personas Soporte TI Tesorero/a
7	Asistente		Secretaría UDP	Secretaría UDE	Secretaría UDV	Secretaría UJR	Secretaría UAF Asistente de Adquisiciones Encargado/a de Oficina de Partes
8	Administrativo						Conductor Asistente Organización Documental Administrativo Encargado/a Servicios Generales