

FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA
RESOLUCIÓN N°04/2025**

ACTUALIZA PROTOCOLO DE INCREMENTO DE RENTA POR DESEMPEÑO DOCENTE

VISTOS:

- 1º La Resolución VRA N°02/2020 que establece protocolo de incremento de renta por desempeño docente.
- 2º La Resolución VRA N°29/2019 que actualizó las Categorías Docentes.
- 3º La Resolución VRA N°02/2020 que modifica el Reglamento Docente.
- 4º Las facultades previstas en el artículo 6° del Reglamento General.

RESUELVO:

- 1° Se aprueba la actualización del protocolo de incremento de renta por desempeño docente, cuyo texto se adjunta a continuación de esta resolución.
- 2° Lo establecido en esta resolución rige desde el 1 de enero de 2025.

Comuníquese, publíquese y regístrese.

Santiago, enero 20 de 2025.

**KIYOSHI FUKUSHI MANDIOLA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

KFA/JPA/acr

PROTOCOLO DE INCREMENTO DE RENTA POR DESEMPEÑO DOCENTE

Antecedentes

El Plan de Desarrollo 2016-2020 Duoc UC consideró como uno de sus ejes estratégicos el fortalecer la gestión docente para contar con una planta académica idónea, alineada, con una dedicación óptima y de la más alta calidad. Para llevar a cabo este desafío, se definió un nuevo Modelo Contractual y de Compensación Docente que comenzó a regir el primero de enero del año 2020, ofreciendo un contrato a plazo indefinido para todos los docentes, con una jornada mínima garantizada y una jornada transitoria adicional. El objetivo de este nuevo modelo contractual es promover la carrera docente, atrayendo y fidelizando a los mejores profesionales que respondan al perfil docente esperado por Duoc UC.

El modelo de Gestión Docente de Duoc UC establece categorías, que distinguen a los docentes de acuerdo con ciertos requisitos que se detallan en la Resolución de Categorías Docentes:

- **Docente Asistente**, que corresponde a la categoría inicial en el desarrollo de la carrera docente en la institución que contempla las subcategorías de: Asistente, Asistente Inicial, Asistente Adjunto y Asistente Extracurricular.
- **Docente Asociado**, que constituye una categoría intermedia en la Carrera Docente.
- **Docente Titular**, que corresponde a la categoría de nivel superior en la Carrera Docente.

Por otra parte, el nuevo modelo de compensaciones define que un docente podrá aumentar su valor hora a través de dos mecanismos:

- **Incremento de valor hora por desempeño**: Anualmente existirá un presupuesto que permitirá incrementar el valor hora mensual, de aquellos docentes que cumplan con los requisitos, es decir, acceder a una banda salarial superior, por reconocimiento a su buen desempeño. Este proceso será anual y operado en cada sede.
- **Categorización Docente**: El docente podrá incrementar su valor hora mensual, postulando y siendo elegido en el proceso anual de categorización docente.

En este sentido, las mejoras de renta de los docentes se materializan a través de dos vías, por un lado, por promoción a una categoría superior y, por otro lado, mejora de renta por desempeño dentro de una categoría.

Respecto al desempeño, el docente podrá incrementar su renta dentro de su propia Categoría Docente. Cada año, la Vicerrectoría Académica entregará los requisitos y lineamientos para definir los docentes que pueden ser elegidos para este proceso, de acuerdo con las siguientes definiciones y consideraciones:

1. El presupuesto para el aumento de renta por desempeño se definirá centralmente en el proceso de formulación presupuestaria anual. Una vez aprobado este presupuesto, se enviará a cada sede la información del presupuesto que tiene para el ítem de ajuste de renta por desempeño. La sede propondrá los ajustes de renta dentro del marco de este presupuesto, a través del director de sede.
2. Los ajustes salariales se aplicarán a los puntos de pago B1 a B2, o de B2 a B3 para la categoría asistente, o de B4 a B5 para la categoría asociado o de BX para los puntos de pago antes mencionado al punto de pago inmediatamente superior.

En el caso de los docentes que se encuentren en el límite de punto de pago correspondiente a su categoría: B3 para la categoría asistente, B5 para la categoría asociado y B6 para categoría titular, tendrán un incremento de 3% sobre el valor hora actual.

3. Requisitos mínimos y lineamientos para incremento de renta por desempeño.
 - a. Al menos 2 años de Índice de Desempeño Docente (IDD) desde su contratación.
 - b. Índice de Desempeño Docente (IDD) igual o mayor al estándar definido por la Institución.
 - c. No haber sido sancionado de conformidad con el Reglamento Interno, Reglamento Docente, u otra normativa interna o de orden público, en los últimos 2 años.

El director de sede – a proposición del director de carrera o jefe de programa transversal – enviará su propuesta a la Subdirección de Gestión Docente, quien validará los candidatos y dará la autorización final para el aumento de renta. Esta decisión será informada al director (a) de sede, quien deberá notificar el dictamen a su director de carrera o jefe de programa transversal.

El aumento de renta por desempeño debe priorizar a aquellos docentes que, estando en la nómina de postulación anterior y contando con los requisitos, no fueron seleccionados para subir de categoría o por alguna razón no lograron el ascenso dentro de sus categorías.

Para ello, se elaborará una Matriz de Revisión de Incrementos Salariales que permita realizar el proceso con equidad, transparencia y dentro del presupuesto Institucional. Esta será la guía que ayudará en la toma de decisiones respecto de los incrementos y la regularización del proceso presupuestario.

El proceso de Revisión de Renta Docente se iniciará en enero y debe estar informado y gestionado en sistema antes de la primera extracción de marzo, de acuerdo con el calendario de remuneraciones correspondiente.