



UNIVERSIDAD TÉCNICA
FEDERICO SANTA MARÍA

INFORME COMISIÓN

“ESTUDIO Y PROPUESTA DE UNA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS ACADÉMICOS Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD”¹

2013

Profesores integrantes:

- Pedro Gajardo Adaro
Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos
- Juan de La Fuente Badilla
Director General de Docencia
- Raúl Monge Anwandter
Consejero Superior
- Hernán Astudillo Rojas²
Académico Casa Central
- Félix Pizarro Martínez
Docente Sede Viña del Mar ‘José Miguel Carrera’

Valparaíso, 16 de mayo de 2013.

¹ Creada por Decreto de Rectoría N°050/2011, de fecha 21 de diciembre de 2011.

² Desde las sesiones de agosto de 2012 se incorpora el profesor Sr. Astudillo, en remplazo del Sr. Monge.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de los claustros desarrollados en agosto de 2011, a fines de aquel año se forma la Comisión de Remuneraciones³, con el objetivo de efectuar una revisión del sueldo base⁴ de la planta académica y docente, y destinada al estudio de una propuesta de una política de remuneraciones.

En particular y adicionalmente, se mencionaron los siguientes objetivos, para ser abordados en esta instancia:

- Dilucidar si las remuneraciones ofrecidas por la Universidad Técnica Federico Santa María (UTFSM) son lo suficientemente atractivas para académicos y docentes jóvenes.
- Estudiar el otorgar incentivos según modelo de carga y según la Evaluación de Desempeño Académico (EDA) Institucional.

En consecuencia, el informe elaborado por la Comisión se organiza de la siguiente manera: En la próxima sección se mencionan las actividades realizadas por esta instancia. En las dos secciones subsiguientes, se exponen elementos de diagnóstico, tanto del sistema como de la propia UTFSM, para luego señalar algunos alcances sobre incentivos y la Evaluación de Desempeño (EDA) Institucional. Finalmente, se presentan una serie de recomendaciones para perfeccionar nuestra política de remuneraciones a nivel académico y docente.

Producto de las discusiones sostenidas, surgió el tema de los profesores jornada parcial, por lo que hemos decidido agregar un capítulo adicional al final que entrega elementos de diagnóstico junto a recomendaciones.

ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN

En el transcurso del primer semestre del año 2012, la Comisión realizó las siguientes actividades, en el marco de las sesiones realizadas:

³ Comisión destinada al estudio y propuesta de una política de remuneraciones para los académicos y docentes de la Universidad, creada según Decreto de Rectoría N°050/2011, de fecha 21 de diciembre de 2011.

⁴ Si bien en la UTFSM el apelativo sueldo base se utiliza para referirse al sueldo nivel, en este documento sueldo base significará la renta percibida por académicos y docentes desde el presupuesto central (Fondo General Universitario: FGU), constituida por: sueldo nivel, asignaciones de título, jerarquía, grado y antigüedad.

- Análisis de los datos de remuneraciones de académicos y docentes de la UTFSM⁵ a cargo de Sr. Pedro Gajardo A., Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos (VREA).
- Análisis de una propuesta de incentivos para los investigadores, a cargo de Sr. Alexander Quaas B., Director General de Investigación y Postgrado (DGIP).
- Análisis de las bases de un sistema de remuneraciones en dos universidades del Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH), cuya presentación estuvo a cargo de Sr. Carlos Cáceres S.⁶.
- Análisis del nivel de remuneraciones académicas y docentes en universidades chilenas comparables a la UTFSM, que contó con el apoyo de la Sra. Ximena Correa⁷.

⁵ Se procedió a entregar a los miembros de la Comisión, el listado de remuneraciones de académicos y docentes durante el año 2010, descritas según fuente de financiamiento (remuneraciones fijas, bonificaciones, incentivos, proyectos, asignaciones de cargo, etc.). Adicionalmente, se entregó un informe relativo a esta información. Finalmente, se analizaron las estructuras de sueldo de acuerdo a las jerarquías existentes.

⁶ Profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, Vicerrector Económico de la Universidad de Concepción entre los años 1991 y 1998 y de la Universidad de Chile entre los años 1998 y 2006.

⁷ Ximena Correa está a cargo de la Consultora XC-Ingeniería, dedicada, entre otros, al análisis de remuneraciones de más de treinta universidades chilenas.

1. ANTECEDENTES DE LAS REMUNERACIONES DE ACADÉMICOS EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El sistema de educación superior chileno presenta grandes disparidades respecto de la calidad, medida por la acreditación de universidades, carreras y programas, así como por las actividades y resultados de la investigación científica y el postgrado. De lo anterior, se deduce que no es pertinente efectuar un análisis comparado de las remuneraciones de académicos y docentes sin especificar previamente una clasificación de las instituciones en que laboran. Para estos efectos, la Comisión consideró restringir el análisis principalmente a las universidades del Consejo de Rectores Universidades Chilenas (CRUCH), con énfasis en el sistema de remuneraciones de las universidades más activas en investigación. Dicho análisis se complementó con alcances a la realidad de instituciones privadas.

A partir de la información recopilada por la Comisión, se observa que la mayoría de las universidades del CRUCH definen una escala de remuneraciones base, la cual guarda relación directa con los niveles de jerarquía de la carrera académica.

Por otro lado, hay tres tipos principales de rentas que complementan la escala de remuneraciones base en las universidades del CRUCH:

- Asignaciones de remuneraciones o bonos según desempeño en actividades directamente relacionadas con la docencia de pregrado, postgrado o investigación.
- Ingresos por actividades adicionales a la carga regular, por la contribución a la venta de servicios y/o actividades de responsabilidad institucional.
- Ingresos por proyectos académicos financiados con recursos internos o de fuentes externas, como por ejemplo CONICYT o CORFO.

Del análisis efectuado se detecta que no es frecuente complementar remuneraciones base a través de asignaciones o bonos –temporales o permanentes– sin evaluación de desempeño; al menos esta práctica no está presente en las universidades más activas en investigación. Por el contrario, el principio general que se aplica es complementar las remuneraciones bases con asignaciones de productividad, sean éstas funciones académicas, docentes o administrativas. En el caso particular de las universidades estatales, éstas tienen prohibición de otorgar asignaciones que no estén asociadas a una función o desempeño específico.

Es necesario señalar, que existen diferencias de remuneraciones entre profesores de diferentes áreas de conocimiento al interior de una misma universidad, que guardan relación con los niveles de remuneraciones de las diferentes profesiones en el mercado externo. Estas diferencias son más apreciables y marcadas en instituciones que presentan una mayor diversidad en el cultivo de las disciplinas de estudios. Sin embargo, tales diferencias no son significativas a nivel de las remuneraciones bases, explicándose así las diferencias por los complementos de renta mencionados anteriormente.

La mayor brecha de remuneraciones entre los académicos al interior de una universidad, está determinada por los ingresos generados en la venta de servicios de las unidades, las cuales dependen de las oportunidades de prestación de servicios remunerados a organizaciones públicas y privadas que enfrentan las diversas unidades, por una parte, y de las capacidades de los académicos y docentes para ofrecer servicios competitivos, por otra.

2. ANÁLISIS DE LAS REMUNERACIONES OFRECIDAS POR LA UTFSM EN RELACIÓN AL SISTEMA UNIVERSITARIO

La Comisión intentó recopilar datos e información específica sobre el nivel y estructura del sistema de remuneraciones predominante en las universidades del CRUCH. Sin embargo, no existe una base de datos oficial con dicha información, lo cual es una debilidad del sistema de educación superior. Por otra parte, los estudios a los que se tuvo acceso (como el de XC-Ingeniería), no distinguían entre remuneraciones bases e ingresos complementarios generados por venta de servicios, proyectos o participación en programas especiales, lo cual limita el análisis comparado, especialmente con aquellas universidades que muestran diferencias significativas en las disciplinas de estudios que cultivan.

Sólo para tener una referencia se efectuó un análisis comparado de remuneraciones globales de la UTFSM en relación al grupo de universidades que XC-Ingeniería hace seguimiento (del CRUCH y privadas), la cual incluyó sueldos base y asignaciones complementarias. Los datos muestran que las remuneraciones globales promedios son un 40% superior a las rentas promedio de dichas universidades. Sin embargo, se reitera que ésta es una estimación global –sin mucho valor– que se incorpora sólo como una referencia, ya que no incluye ajustes correctivos según la composición o fuentes de financiamiento de dichos ingresos.

Es plausible que las políticas de remuneraciones de las universidades privadas del CRUCH, tengan más espacios de libertad para aplicar mecanismos que complementen las remuneraciones bases de los académicos y docentes, además de la venta de servicios, por al menos dos razones:

- a) Tienen la posibilidad de otorgar bonos a su personal, los cuales no necesariamente podrían estar asociados a desempeño. Entre las universidades analizadas se detectó que la UTFSM es la única institución que entrega recurrentemente cinco bonos en el año equivalentes a 1.67 sueldos anualmente, sin referencia a evaluación de desempeño. Si consideramos que esta política se ha mantenido desde hace muchos años, el efecto incremental tiende a ser permanente, determinando un crecimiento de un 14% en las remuneraciones bases del personal. La Universidad de Concepción aplicó esta política durante algunos años con financiamiento proveniente de su empresa Lotería de Concepción, pero dicha bonificación ya no existe. Las universidades estatales tienen impedimento para aplicar esta política.

- b) Por otro lado, algunas universidades privadas del Consejo de Rectores, como la Universidad de Concepción, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y la Universidad Técnica Federico Santa María, entre otras, ofrecen un incentivo al retiro del personal el cual complementa el valor de la jubilación que percibirá cada académico y docente. Las universidades estatales tienen prohibición de implementar una política similar, salvo que dichos incentivos sean otorgados excepcionalmente a través de leyes especiales. De aquí que existan razones para conjeturar que las remuneraciones bases de los académicos de universidades privadas del CRUCH, ajustadas por bonos e incentivos al retiro, podrían ser más altas en relación a aquellas que reciben los académicos y docentes de las universidades estatales.

A juicio de la Comisión, no hay evidencia de una disminución del interés de académicos competitivos en el sistema universitario chileno por participar en procesos de selección de personal en la UTFSM en particular. Sin embargo, se observa que en algunos concursos para llenar vacantes correspondientes a disciplinas específicas de la UTFSM (al igual que en otras universidades del sistema), es más difícil reclutar académicos, pero no hay evidencia de que sea un fenómeno generalizado.

Sí es posible detectar una disparidad de criterio en la jerarquización de académicos jóvenes, en comparación a otras universidades del CRUCH (Facultades de Ingeniería de la Universidad de Chile y Pontificia Universidad Católica). Mientras en estas últimas instituciones un joven doctor, con probada capacidad de investigación (evaluada a través de publicaciones) al momento de su contratación es jerarquizado en la tercera jerarquía (lo que en la UTFSM corresponde a Profesor Auxiliar), en nuestra Universidad en muchos casos, una persona con el mismo perfil es jerarquizada -de acuerdo al Reglamento de Carrera Académica- como Profesor Instructor. Al comparar las remuneraciones bases de la tercera jerarquía en las universidades mencionadas, con aquella correspondiente a la cuarta jerarquía en la UTFSM, se perciben importantes diferencias, lo que radica en una pérdida de competitividad para atraer a jóvenes talentos.

Por otra parte, se detecta que la escala de remuneraciones base en la UTFSM, no está suficientemente diferenciada de acuerdo a los distintos niveles de jerarquía académica y docente. En particular, la Comisión observa que la diferencia de renta proveniente del presupuesto central, entre académicos y docente de la primera y segunda jerarquía, es baja.

Finalmente, se observa un grado de complejidad al desear comparar las remuneraciones de los docentes en las Sedes con profesionales en otras instituciones, producto de los siguientes factores:

- a) La gran mayoría (en número de programas y estudiantes) de las carreras técnicas y algunas ingenierías (no civiles) en el sistema de educación superior chileno, está concentrada en centros de formación técnica (CFT) e institutos profesionales (IP).

- b) Los centros de formación técnica e institutos profesionales, administrativamente, están estructurados de manera distinta a lo que es una universidad tradicional, observándose que el tipo de relación contractual (exigencias de carga, desempeño y asistencia) y los procesos de promoción difieren sustancialmente a los existentes en la UTFSM.

3. INCENTIVOS SEGÚN MODELO DE CARGA Y EDA INSTITUCIONAL

La Comisión coincide en la necesidad de profundizar el otorgamiento de incentivos para complementar las remuneraciones de los académicos y docentes a través del modelo de carga y de evaluaciones de desempeño institucional. El desarrollo de esta propuesta requiere avanzar previamente en la definición del modelo de carga, ya que de otro modo no se dispone de un patrón institucional para la asignación de incentivos en los complementos de remuneración. Esto no significa que la UTFSM requiera un modelo único de carga académica o docente, sino que cuente con lineamientos sobre una banda o rango que sea una referencia institucional para fijar estándares de desempeño.

Una vez definido el modelo de carga será posible rediseñar incentivos, desde el presupuesto central, en las siguientes actividades misionales:

- a) Incentivos a la docencia (tipo Asignación Universitaria Complementaria Académica Incremental [AUCAI] de la Universidad de Chile, especificando condiciones que premien la excepcionalidad y/o la exclusividad).
- b) Incentivos a la investigación.
- c) Incentivos a la extensión.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Sobre la base de los antecedentes recabados y analizados, la Comisión recomienda avanzar en el siguiente proceso:

DEFINICIÓN DE PREMISAS BÁSICAS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Toda modificación a la estructura de remuneraciones para académicos y docentes debiera considerar los siguientes puntos:

- a) Estipulación de carga mínima (idealmente un modelo de carga, con o sin exclusividad) que un académico y docente, que se acoja a esta nueva política, debe realizar en los diversos aspectos misionales de la Institución.
- b) Evaluaciones de desempeño periódicas y rigurosas en base a lo anterior.
- c) Procesos de promoción de jerarquías rigurosos y orientados a generar un mayor impacto en las actividades de docencia, investigación y postgrado.
- d) Rentas (base) claramente diferenciadas de acuerdo a la jerarquía de académicos y docentes.
- e) Marco normativo que regule (e.g. desempeño exigido y limitación en el tiempo) el pago de incentivos o ajustes de sueldos de mercado, que las unidades realicen a sus académicos y docentes para asegurar prestaciones de servicios con resultados efectivos y verificables.

De esta forma, una nueva política de remuneraciones puede tener una componente fija (sueldo base, principalmente determinada por la jerarquía) más una componente variable (principalmente determinada por el desempeño) que provenga desde el presupuesto central y/o de las mismas unidades.

RECOMENDACIONES PARA AVANZAR HACIA LA DETERMINACIÓN DE UNA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Comisión recomienda abordar las siguientes temáticas:

- a) Revisión de procesos de jerarquización académico y docente.
- b) Establecer marcos generales para la estipulación de modelos de carga o cargas mínimas.
- c) Revisión de los procesos correspondientes a evaluación de desempeño académico y docente de manera periódica.
- d) Revisión de las normativas para el pago de incentivos y/o nivelaciones por parte de las unidades, tanto para académicos y docentes que participen en la generación de los recursos como para aquellos que no.

RECOMENDACIONES SOBRE MEDIDAS TRANSITORIAS

Como una etapa de transición hacia una nueva política de remuneraciones, se proponen las siguientes medidas que apuntan a abordar los puntos señalados anteriormente:

- a) Estudiar la internalización como renta, los cinco bonos regulares que todos los funcionarios de planta UTFSM en la actualidad reciben. Esto es, suprimir todos o buena parte de las bonificaciones, implicando en un aumento mensual de 14% (o menos) en las remuneraciones;
- b) Estudiar un aumento en la asignación para la primera categoría, tanto en la carrera académica como en la docente, luego de evaluar cómo han funcionado los procesos de jerarquización que han implicado la cantidad actual de titulares;
- c) Respecto a los académicos jóvenes recién contratados, cuyo perfil permita afirmar con información cuantitativa concreta que en prestigiosas facultades de ingeniería nacionales serían jerarquizados en la tercera jerarquía (e.g, jóvenes doctores con una cantidad incipiente de publicaciones), determinar una política que se sugiere se incline por alguna de las siguientes alternativas⁸:

⁸ Los integrantes de la Comisión se inclinan por la alternativa (a) por las siguientes razones: (i) La jerarquización inicial de un académico es determinante no sólo por el nivel de renta, sino que por el prestigio que tiene pertenecer a una jerarquía u otra, incidiendo en la proyección y el tiempo estimado que el académico proyecta para ascender a jerarquías

- a. Que las modificaciones que se hagan a la carrera académica, consideren homologar la jerarquización de otras universidades para académicos de dicho perfil, es decir, jerarquizarlos como Profesores Auxiliares;
 - b. Si académicos del perfil mencionado, según las modificaciones que se realizarán al Reglamento de Carrera Académica, corresponde sean jerarquizados como profesores instructores, se recomienda aumentar la asignación de dicha jerarquía.
- d) Con los fondos que tradicionalmente se han utilizado para tales efectos, implementar las políticas de incentivo a la investigación y el postgrado, actualmente en etapa de análisis y diseño por parte de la Dirección General de Investigación y Postgrado (DGIP), compatibilizando con la revisión al Sistema de Premios Por Desempeño (también actualmente en estudio para Casa Central y Santiago) en Campus y Sedes.
- e) Se recomienda analizar para su implementación, la homologación entre académicos y docentes, de las asignaciones asociadas a antecedentes curriculares: títulos y grados.

superiores. En ese sentido, se detecta una pérdida de competitividad que a equivalencia de perfiles, en prestigiosas universidad se clasifique en la tercera jerarquía y en la UTFSM en la cuarta; (ii) La implementación de la alternativa (b) tiene como consecuencia disminuir la diferencia entre las asignaciones de profesor instructor y profesor auxiliar.

5. PROFESORES JORNADA PARCIAL

Si bien no estaba dentro del foco de análisis original de la Comisión, estudiar y hacer recomendaciones respecto de las remuneraciones de profesores jornada parcial, se ha estimado conveniente incluir algunas consideraciones y sugerencias sobre este tema, entre otras, por las implicancias que tendrían en las políticas de nuevas contrataciones.

ANTECEDENTES DE LAS REMUNERACIONES OFRECIDAS POR LA UTFSM A PROFESORES JORNADA PARCIAL

Como principal elemento de diagnóstico, es necesario señalar que los rangos de valores hora, para los profesores jornada parcial, están determinados en relación al sueldo base de un académico o docente según corresponda.

Si bien los rangos para los valores horas académicas y docentes se determinan anualmente vía Decreto de Rectoría, se detecta una gran dispersión de criterios en las asignaciones de los montos definitivos de cada profesor, entre las diferentes unidades académicas y docentes. Lo anterior incide en que no necesariamente, al menos la regulación actual permite que así no sea, las remuneraciones de profesores jornada parcial esté asociada a desempeño o a antecedentes de formación y/o antigüedad.

Por otro lado, se detecta una gran cantidad de profesores jornada parcial, con una considerable antigüedad en la Institución, que históricamente tienen una alta cantidad de horas asignadas⁹.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se sugiere el establecimiento de una política que enmarque las asignaciones de remuneraciones a los profesores jornada parcial en las diferentes unidades. Para esto, es necesario compatibilizar o rescatar lo indicado en nuestra normativa sobre este tema¹⁰.

Se recomienda también estudiar, por parte de la Vicerrectoría Académica, el establecimiento de una carrera paralela, como existe en otras universidades nacionales, orientada a contratar a profesionales de reconocida trayectoria por una cantidad máxima (no muy mayor) de horas, permitiendo puedan participar adicionalmente, en la generación de recursos a través de otros modelos de negocio diferentes a la docencia de

⁹ El límite de horas en un semestre, para un profesor jornada parcial, es de 40 horas aula.

¹⁰ Sin haber realizado el análisis respectivo, al parecer nuestra normativa estipula jerarquías para profesores jornada parcial, que en la práctica no se estarían tomando en cuenta.

pregrado. Al parecer nuestra institución cuenta con una Carrera Académica Paralela (CAP) para estos propósitos, pero que en la práctica no se aplica, por lo que la sugerencia en este punto se podría focalizar en perfeccionar dicho instrumento, aplicarlo e incentivar a que las unidades busquen a especialistas para esta carrera.

En virtud de la existencia de profesores jornada parcial que durante muchos años se les asigna una gran carga docente, se hace necesario estudiar prioritariamente, por parte de ambas Vicerrectorías, la creación de jornadas completas docentes que sean ocupadas por profesionales sugeridos por las mismas unidades. Para ello, es necesario determinar de entrada un modelo de carga (con o sin dedicación exclusiva) y una eventual carrera con jerarquías que permita una adecuada proyección profesional.

Para las asignaciones de estas plazas a las diferentes unidades, así como las asociadas a la eventual CAP, se debiera contemplar las asignaciones a través de instrumentos de gestión (acuerdos académicos o convenios de desempeño).