



Estudio Técnico N°17

Análisis de remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile

Directora

Cecilia Hidalgo

Coordinador

Pablo Duarte

Analista

Juan José Rivas

Camila Barraza

Octubre de 2013

v.140610a

Contenido

Índice de Gráficos	2
Índice de Tablas.....	2
Agradecimientos.....	4
1. Introducción	6
2. Antecedentes y definiciones conceptuales	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Definiciones conceptuales	10
3. Composición de los Estamentos	12
3.1. Académicos.....	13
3.1.1. Proporción.....	13
3.1.2. Jerarquía	13
3.1.3. Jornada	15
3.1.4. Contratación	16
3.1.5. Carrera	17
3.1.6. Formación	18
3.1.7. Síntesis	18
3.2. Personal de Colaboración.....	19
3.2.1. Proporción.....	19
3.2.2. Escalafón.....	19
3.2.3. Grado EUS	20
3.2.4. Jornada	20
3.2.5. Contratación	20
3.2.6. Síntesis	21
4. Remuneraciones.....	22
4.1. Académicos.....	24
4.1.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio.....	24
4.1.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación.....	27
4.1.3. Regresión Lineal Múltiple.....	32
4.1.4. Académicos con Doctorado.....	34
4.1.5. Síntesis	41
4.2. Personal de Colaboración.....	42
4.2.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio.....	42
4.2.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación.....	47
4.2.3. Regresión Lineal Múltiple.....	50
4.2.4. Síntesis	51
5. Conclusión	53
6. Referencias.....	55

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Académicos (JCEA) según género (2005-2012).....	13
Gráfico 2: Académicos (JCEA) según género y jerarquía (2012)	14
Gráfico 3: Académicos (JCEA) según género y jornada (2012)	15
Gráfico 4: Académicos (JCEA) según género y contratación (2012).....	16
Gráfico 5: Progresión de las categorías académicas (2005-2012).....	17
Gráfico 6: Académicos (JCEA) según género y carrera (2012)	17
Gráfico 7: Personal de Colaboración (JCEA) según género (2005-2012).....	19
Gráfico 8: Personal de Colaboración (JCEA) según género y escalafón (2012)	20
Gráfico 9: Personal de Colaboración (JCEA) según género y contratación (2012)	21

Índice de Tablas

Tabla 1: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas)	24
Tabla 2: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas).....	25
Tabla 3. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas)	25
Tabla 4. Remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas)	26
Tabla 5. Remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas)	27
Tabla 6: Distribución de asignaciones: Académicos (44 horas)	28
Tabla 7: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos (44 horas)	28
Tabla 8: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos (44 horas)	29
Tabla 9. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Titulares (44 horas)	29
Tabla 10. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asociados (44 horas)	30
Tabla 11. Diferencias de remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes (44 horas)	30
Tabla 12. Diferencias de remuneraciones por organismo: Instructores (44 horas) ..	31
Tabla 13. Diferencias de remuneraciones por organismo: Ayudantes (44 horas) ...	32
Tabla 14: Resumen del Modelo 1: Académicos (44 horas)	33
Tabla 15: Resumen del Modelo 2: Académicos (44 horas, sin productividad)	33
Tabla 16: Coeficientes de regresión parcial: Académicos (44 horas, sin productividad)	33
Tabla 17: Remuneraciones por organismo: Profesores Titulares con doctorado (44 horas)	34
Tabla 18: Remuneraciones por organismo: Profesores Asociados con doctorado (44 horas).....	35
Tabla 19. Remuneraciones por organismo: Profesores Asistentes con doctorado (44 horas)	35
Tabla 20. Remuneraciones por organismo: Instructores con doctorado (44 horas) 36	
Tabla 21. Remuneraciones por organismo: Ayudantes con doctorado (44 horas) 36	
Tabla 22: Distribución de asignaciones: Académicos con doctorado (44 horas) ...	37
Tabla 23: Distribución de asignaciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas)	37
Tabla 24: Distribución de asignaciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas).....	38

Tabla 25. Diferencias de remuneraciones por organismo: Académicos con doctorado (44 horas)	38
Tabla 26. Diferencias de remuneraciones por jerarquía: Académicos con doctorado (44 horas)	39
Tabla 27: Resumen del Modelo 1: Académicos con doctorado (44 horas).....	40
Tabla 28: Resumen del Modelo 2: Académicos con doctorado (44 horas, sin productividad)	40
Tabla 29: Coeficientes de regresión parcial: Académicos con doctorado (44 horas, sin productividad)	40
Tabla 30: Remuneraciones por organismo: Directivos (44 horas)	42
Tabla 31: Remuneraciones por organismo: Profesionales (44 horas)	43
Tabla 32: Remuneraciones por organismo: Técnicos (44 horas)	44
Tabla 33: Remuneraciones por organismo: Administrativos (44 horas)	45
Tabla 34: Remuneraciones por organismo: Auxiliares (44 horas).....	46
Tabla 35: Distribución de asignaciones: Personal de Colaboración (44 horas)	47
Tabla 36: Distribución de asignaciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas).....	47
Tabla 37: Distribución de asignaciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas).....	48
Tabla 38. Diferencias de remuneraciones por organismo: Personal de Colaboración (44 horas).....	49
Tabla 39. Diferencias de remuneraciones por escalafón: Personal de Colaboración (44 horas).....	50
Tabla 40: Resumen del Modelo 1: Personal de Colaboración (44 horas)	50
Tabla 41: Resumen del Modelo 2: Personal de Colaboración (44 horas, sin productividad)	51
Tabla 42: Coeficientes de regresión parcial: Personal de Colaboración (44 horas, sin productividad)	51

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración en la revisión de varios de los documentos de trabajos previos a este estudio al Prof. Hugo Sánchez, Presidente de la Comisión de Presupuestos del Senado Universitario, así como también a los integrantes de dicha Comisión y de la Comisión de Estamentos y Participación del Senado.

Agradecemos, además, el interés y colaboración de la Prof. Sonia Montecino, Vicerrectora de Extensión (VEX); de la Prof. María Elena Acuña, Directora Ejecutiva de la VEX; de la Prof. Carmen Andrade, Directora de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la VEX, y demás integrantes de la Comisión para Igualdad de Oportunidades de Género de la Universidad.

Quisiéramos mencionar también nuestro agradecimiento al Prof. Francisco Martínez, ex Vicerrector Económico; al Prof. Luis Ayala, ex Vicerrector Económico; al Sr. Carlos Castro, Director de Finanzas; y al Sr. Sergio Zúñiga, Director de la Unidad de Remuneraciones del Personal de la Dirección de Finanzas, por su colaboración en el proceso.

Finalmente, un especial reconocimiento al Prof. Cristóbal Holzapfel, al Prof. Ricardo Uauy, al Prof. Miguel Allende, al Prof. Fernando Lund y al Prof. Walter Sánchez, integrantes del Consejo de Evaluación, cuyos valiosos aportes contribuyeron a la conclusión de este estudio.

Resumen Ejecutivo

El presente documento contiene una descripción en profundidad de la distribución de remuneraciones y la composición por jerarquía y organismos en el Estamento Académico y el Personal de Colaboración de la Universidad, tomando como principal variable el género. El objetivo del trabajo que se expone es analizar si existen diferencias en las rentas y en las distintas posiciones de las jerarquías Académicas y escalafones funcionarios o profesional, determinadas específicamente por aquella variable en ambos estamentos universitarios. La decisión de considerar tanto las remuneraciones como la composición de género obedece a la relación que ambas tienen en los estudios y el trabajo conceptual de la desigualdad encontrada en la literatura actual. Es importante destacar que el objetivo del estudio es describir, constatar una situación con evidencia, más no identificar causas o explicaciones para las posibles diferencias encontradas.

Para el estudio, que se desarrolló entre octubre de 2012 y octubre de 2013, se usaron los datos más recientes y confiables obtenidos de las vistas de Sistema de Personal y de Transparencia habilitadas especialmente para el Consejo de Evaluación por la Dirección de Servicios de Tecnologías de Información y Comunicaciones (STI) de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional (VAEGI) de la Universidad. Para la composición, se usaron datos de 2005-2012; para remuneraciones, de 2012.

Considerando la información recabada, es posible afirmar que existen formas de desigualdad de género al interior de la Universidad de Chile que se visualizan en las remuneraciones, tanto a nivel de Académicos como de Personal de Colaboración.

En conclusión, el estudio constata que existe desigualdad vertical de género, representada por las brechas salariales (situación común no sólo en universidades de la región, sino también en universidades europeas) y diferencias en la composición de las jerarquías y escalafones, así como también en la representatividad de jornadas completas, que conllevan mejores recompensas económicas. También se concluye que existe desigualdad horizontal de género, en la medida en que aquellos organismos de la Universidad que cuentan con mejores remuneraciones tienden a componerse en mayor proporción por hombres que por mujeres, y viceversa, aquellas unidades donde las rentas son más bajas, tienden a componerse en mayor proporción por mujeres.