

Reunión Corporación de Universidades Privadas (CUP)

13 – Julio - 2014



Presentación Mesa N° 20 – Carrera Académica y Funcionaria



Temario.

- I. Marco de Referencia.**
- II. Conceptos Relevantes.**
- III. Situación Educación Superior.**
- IV. Desarrollo de Propuestas CUP.**
- V. Reflexiones Finales.**



I.- Marco de Referencia.

TEMÁTICA MESA Nº 20 – Carrera Académica y Funcionaria:

- *Reunión del 30 de julio de 2014.*
- *Asistencia:*
 - *CUP, Universidad UCINF.*
 - *G 8, Universidad Mayor.*
 - *CONFECH, PUC.*
 - *CUECH, UMCE.*
 - *CONATRUCH, Universidad de Concepción.*
 - *Asociación de Docentes Hora.*
 - *Moderador de UNESCO.*
 - *Asesora del MINEDUC.*

II. Conceptos Relevantes¹.

- **Autonomía de las instituciones**

El ejercicio auténtico de la libertad académica y el cumplimiento de las funciones y atribuciones requieren la autonomía de las instituciones de enseñanza superior. La autonomía consiste en el grado de autogobierno necesario para que las instituciones de enseñanza superior adopten decisiones eficaces con respecto a sus actividades académicas, normas, actividades administrativas y afines, en la medida en que éstas se ciñan a los sistemas de control público, en especial por lo que se refiere a la financiación estatal, y respeten las libertades académicas y los derechos humanos. No obstante, la índole de la autonomía puede variar en función del tipo de establecimiento de que se trate.

La autonomía es la forma institucional de la libertad académica y un requisito necesario para garantizar el adecuado desempeño de las funciones encomendadas al personal docente y las instituciones de enseñanza superior.

¹ Fuente: Recomendación relativa a la condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior/ 11 de noviembre de 1997.

II. Conceptos Relevantes¹

Académico: Persona que realiza funciones académicas en una Universidad, dentro de las cuales se encuentran, sin ser este listado excluyente, el efectuar docencia, actividades de investigación, realizar y/o participar en actividades de vinculación con el medio, o la gestión de las mismas.

Funcionario: Persona que realiza funciones administrativas y financieras dentro de una organización.

Jerarquización: Son las diferentes jerarquías de las categorías académicas en que se ubica a los académicos, independientemente del régimen de dedicación que le asignen a la actividad universitaria, generalmente son cuatro: Titular; Asociado; Asistente y Ayudante.

Evaluación de desempeño: es un proceso que tiene como finalidad constituir un incentivo permanente para el perfeccionamiento de los académicos y contribuir a la formulación de políticas para mejorar la calidad de la formación, a través del cumplimiento de sus responsabilidades y tareas.

Carrera Académica: Ordenamiento jerárquico en los rangos académicos de las distintas jerarquías de las categorías académicas.

Carrera Funcionaria: Serie de etapas por las cuales un trabajador de la planta de una institución puede transitar, y que le permiten, en función de sus competencias, mérito e idoneidad, lograr posiciones de mayor jerarquía y responsabilidad en el desarrollo de la gestión de una institución de educación superior.

Planta: Personas contratadas para ocupar los cargos permanentes de una institución de educación superior bajo las condiciones establecidas en la legislación laboral que las rige y cuyo listado es establecido por cada una de ellas, de acuerdo a su realidad, o por medio de una Ley, en el caso de las estatales.

¹ Fuente: Definición propia

III.- Situación Educación Superior (Carrera Académica y Funcionaria).

1.- Número y Porcentaje de Académicos por Tipo de Institución:

Tipo de institución	Número de académicos	Porcentaje
CFT	10.346	11%
IP	18.377	20%
Universidades	62.943	69%
Total	91.666	100%

Fuente: Elaboración propia basada en SIES, base de datos personal académico 2012.

III.- Situación Educación Superior (Carrera Académica y Funcionaria).

2.- Número y Porcentaje de Académicos por Tipo de Universidad:

Tipo de universidad	Número de académicos	Porcentaje
Estatal	14.430	23%
Privada con aporte	11.388	18%
Privada sin aporte	37.125	59%
Total	62.943	100%

Fuente: Elaboración propia basada en SIES, base de datos personal académico 2012.

III.- Situación Educación Superior (Carrera Académica y Funcionaria).

3.- Promedio de Horas de Contrato por Tipo de Universidad:

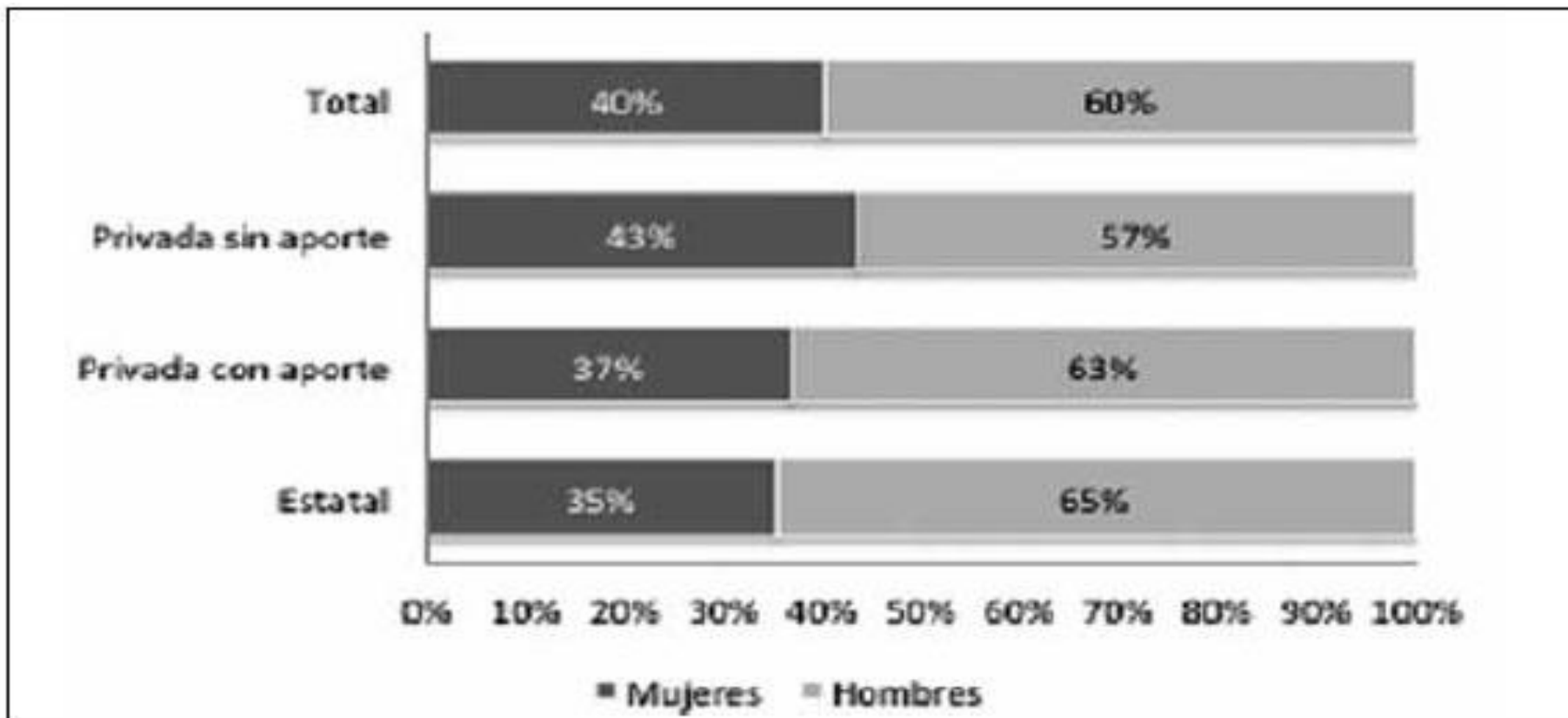
	Promedio de horas contrato	Promedio horas mujeres	Promedio horas hombres
Estatal	24	24	24
Privada con aporte	25	23	25
Privada sin aporte	11	12	11
Total general	17	17	17

Fuente: SIES, base de datos personal académico 2012.

Fuente: "Comparación Internacional de Remuneraciones Académicas: un estudio exploratorio; Revista Calidad en la Educación N° 39, diciembre de 2013.

III.- Situación Educación Superior (Carrera Académica y Funcionaria).

4.- Distribución de Académicos por Género según Tipo de Universidad, 2012:



Fuente: SIES, basada en datos personal académico 2012

Fuente: "Comparación Internacional de Remuneraciones Académicas: un estudio exploratorio; Revista Calidad en la Educación N° 39, diciembre de 2013.

IV.- Desarrollo de propuestas CUP.

1. ***La carrera académica y funcionaria, ¿debe tener una regulación transversal por tipo de institución dentro del sistema? ¿debe cumplir estándares comunes? (Universidades, CFT, IP).***

Concepto: Se entiende que la carrera funcionario/académica, regula el ingreso por concurso, la permanencia y egreso de las personas que se desempeñan en instituciones de educación superior (IES); la carrera académica está determinada por el mérito.

En primer término la calidad jurídica, proyecto institucional y estadio de desarrollo de las IES incide en las políticas y normas aplicables a esta carrera.

La carrera académica y funcionaria, debe comenzar por establecer de la manera más sólida posible los criterios centrales que han de guiar y configurar el quehacer académico y profesional de la institución. En este contexto, la carrera académica debe ser planteada desde una perspectiva global, que considere los elementos de la historia, tradición que le son propias al tipo de Institución.

La carrera académica y la carrera funcionaria son dos instancias de regulación diferentes, que sin lugar a dudas ambas contribuyen a ordenar el ingreso, permanencia y egreso de las personas que se desempeñan en las IES . La primera regula el accionar del o la académica: realización de docencia, investigación, extensión, entre otras actividades. Por su parte, la carrera funcionaria, regula la labor administrativa de un o una funcionaria: control de asistencia de profesores, control de realización de clases, llevar y mantener los registros curriculares, etc.

En este contexto, sus regulaciones deben ser distintas, dependiendo del tipo de institución y por las normas legales que la rigen (Estatuto Administrativo, Código del Trabajo, etc.).

IV.- Desarrollo de propuestas CUP.

2. *Asumiendo que la carrera académica y funcionaria es una regulación determinada por el mérito, con exclusión de todo criterio de discriminación o discrecionalidad, en la promoción tanto de académicos y académicas de funcionarios y funcionarias, ¿representaría una medida plausible el establecimiento de sistemas de discriminación positiva en relación a cualidades etarias, étnicas o de género?*

La carrera académica y funcionaria, como instrumento normativo deben ordenar a las personas organizacionalmente en una jerarquía establecida por cada una de las carreras, en las respectivas IES.

Es recomendable establecer una planta académica y una estructura funcional que determine el número de académicos y funcionarios que requieren la IES, para realizar eficientemente sus funciones, evitando vacíos en las especialidades esenciales y duplicaciones.

Respecto de la discriminación “positiva” se estima que no es recomendable ni plausible. Las IES deben seleccionar y promocionar a las personas sobre la base del mérito, obtenido por sus conocimientos y experticia en su área disciplinar. No es adecuada la selección por otro tipo de condiciones o consideraciones especiales. En la academia deben estar los mejores, sin determinación de “cuotas” ni de discriminación alguna.

IV.- Desarrollo de propuestas CUP.

3. *¿Qué relación existe entre los fines de la IES y la regulación del ingreso por concurso, permanencia y egreso de su personal académico y funcionario?, ¿qué procedimientos o sistemas pueden definirse en contraste a la carrera académica y funcionaria de manera de lograr calidad y otros objetivos institucionales?*

Las IES sirven a un objetivo basal, sin embargo, no es idéntica la situación entre las Universidades, los IP y los CFT. Estos últimos, en la medida que se acercan al mundo laboral requieren de políticas docentes adecuadas a sus necesidades.

La Institución de Educación Superior permanece y se fortalece cuando descansa sobre una sólida estructura que le permita alcanzar sus fines y objetivos estratégicos fundamentales. Además de lograr una gestión, académica y administrativa eficiente en la generación de recursos económicos y financieros proyectando notablemente el desarrollo de la institución en general. Especialmente, en el caso de las universidades, se requiere tener profesionales que generen conocimiento a través de la investigación científica, tecnológica y social, según su realidad.

Sin lugar a dudas existen otros procedimientos o sistemas alternativos a la carrera académica. Sin embargo, si la aspiración es mantenerse dentro de los principales planteles de educación superior del país, debe establecerse una carrera académica y funcionaria acorde y compatible con las exigencias que rigen una educación terciaria competitiva.

Los sistemas de selección, tanto de personal académico como de personal administrativo, deben estar basados en la búsqueda de la calidad de los postulantes, para así tener personal cualificadas que pueda tener una permanencia en la IES. .

Con personal calificado se logra la calidad de los procesos y se pueden lograr los objetivos institucionales.

IV.- Desarrollo de propuestas CUP.

4. *La remuneración de los académicos y funcionarios dentro de una institución, ¿debe fijarse según criterios? ¿la jerarquía, el mercado?; ¿la remuneración entre instituciones de un mismo tipo, ¿debe fijarse en virtud del patrimonio/políticas de recursos humanos de cada una de ellas?, ¿debería determinarse su fijación?*

Cada IES debe tener políticas de remuneraciones claras, consistente con la responsabilidad del cargo, objetivas y conocidas por todos.

Las remuneraciones pueden determinarse tomando en cuenta el *benchmarking* de instituciones afines y adecuarla a la realidad de cada IES.

En la carrera académica, los sistemas de jerarquización establecen una escala de remuneraciones, de modo que a mayor nivel jerárquico, mayor sueldo. Sin embargo, el paso de una jerarquía a otra no significa necesariamente un salto cuantitativo en las remuneraciones, sino más bien implica un cambio simbólico dentro de un sistema de prestigio.

Los rangos jerárquicos y sus niveles son diferentes, dependiendo de la institución en tanto denominación como permanencia.

La fijación de remuneraciones, dentro de cada institución, debe establecerse de acuerdo con sus políticas, realidad patrimonial y financiera.

IV.- Desarrollo de propuestas CUP.

5. *¿Las plantas generan inmovilidad del personal y disminuyen su productividad?, ¿cómo repercute un porcentaje significativo de personal a honorarios en el cumplimiento de los objetivos de la IES?*

Una planta no debiera generar inmovilidad, por el contrario, las plantas deben considerar criterios y estándares de cumplimiento durante un período determinado, siendo verificadas mediante evaluaciones continuas. El reglamento debe prever esta situación, tanto para promover como para cambiar de categoría o jerarquización y en caso extremo perder su jerarquización.

Un porcentaje significativo de personal a honorario en desmedro de un porcentaje de profesores y funcionarios de planta ordinaria, puede conflictuar una IES respecto de su producción académica y constituirse en una “masa crítica” al no contar con un tiempo protegido para investigar y lograr compromiso con su institución.

En este contexto, es muy difícil que los docentes y funcionarios logren pertenencia ni identidad con su respectiva IES. En consecuencia, se debiera producir un equilibrio entre académicos de planta y a honorarios, con *númerus clausus*, cautelando el cumplimiento de su proyecto y/o modelo educativo.

V.- Reflexiones finales.

- El Claustro llevado a cabo por la CUP con fecha 18 de agosto fue un insumo importante para construir una propuesta para una visión científica y realista de lo que puede ser una carrera académica y una carrera funcionaria en las IES.
- La presentación ofrece conceptos básicos y respuesta a las interrogantes planteadas en los diálogos temáticos consensuadas en el referido Claustro de acuerdo a la realidad de cada institución participante.
- La carrera académica y funcionaria requiere una plataforma estable de recursos que permita su viabilidad, desarrollo y permanencia. Todo ello ligada a una estructura arancelaria que la considere dentro de una planificación estratégica de largo plazo.



V.- Reflexiones finales.

- **La CUP ofrece su colaboración para contribuir a este aspecto fundamental de la academia considerando la diversidad y autonomía de las IES y la necesaria flexibilidad coherente con una sociedad cambiante que caracteriza a nuestros tiempos.**





“Ser un actor reconocido en el ámbito de la Educación Superior chilena, que reúna efectivamente a las instituciones universitarias del sector privado y represente ante la sociedad la visión y propuestas de estas instituciones sobre el desarrollo del sistema universitario, sus fortalezas, oportunidades y desafíos.”

Misión CUP, Fundada en 1991.

CUP



Corporación
de Universidades
Privadas

¡Muchas Gracias!

