



Consejo de Evaluación

**Análisis de remuneraciones y composición
por género en la Universidad de Chile 2012-
2021**

Estudio Técnico N° 34

Directora Académica: Profa. Ana María Madrid Silva
Coordinaciones: Tatiana Canales Opazo | Ma. Alicia Naranjo Cornejo
Analista: Robinson Lobos Lucero
29-1-2024

Análisis de remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile 2012-2021

Índice de figuras _____	3
Índice de tablas _____	5
I. Introducción _____	6
II. Revisión de literatura - Contexto _____	8
III. Composición de los Estamentos _____	10
III.1. Académicos _____	10
III.1.1. Jornada _____	11
III.1.2. Proporción de personal académico con 44 o más horas _____	12
III.1.3. Proporción género _____	13
III.1.4. Jerarquía _____	14
III.1.5. Número académicos en jerarquía respecto al total de género _____	15
III.1.6. Contratación _____	17
III.1.7. Carrera _____	18
III.1.8. Síntesis _____	20
III.2. Personal de colaboración _____	20
III.2.1. Proporción colaboradores 44 horas o más _____	22
III.2.2. Proporción género _____	23
III.2.3. Escalafón _____	24
III.2.4. Número colaboradores en escalafón respecto a total género _____	25
III.2.5. Grado EUS _____	27
III.2.6. Contratación _____	28
III.2.7. Síntesis _____	29
IV. Remuneraciones _____	30
IV.1. Cuerpo académico Carrera Ordinaria _____	30
IV.1.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio _____	30
IV.1.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos _____	35
IV.2. Cuerpo Académico Carrera Docente _____	38
IV.2.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio _____	38
IV.2.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos _____	41
IV.3. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación _____	45
IV.3.1. Distribución de las remuneraciones según asignación _____	45
IV.3.2. Diferencias de remuneraciones según asignación _____	47
Diferencias por organismos _____	47
Diferencias de género por asignación _____	50
Síntesis _____	53
IV.4. Personal de colaboración _____	53
IV.4.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio _____	53
IV.4.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos _____	55
Escalafón Directivo _____	55
Escalafón Profesional _____	57
Escalafón Técnico _____	58
Escalafón Administrativo _____	59

Escalafón Auxiliar _____	60
IV.4.3. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación _____	61
IV.4.4. Diferencias en las remuneraciones según asignación _____	63
Diferencias de género por asignación _____	66
V. Conclusiones _____	69
Referencias _____	70
Anexo 1. Remuneraciones académicos carrera Ordinaria _____	72
1.1. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Titular _____	72
1.2. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Asociado _____	74
1.3. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Asistente _____	75
Anexo 2. Remuneraciones académicos carrera Docente _____	77
2.1. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Titular _____	77
2.2. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asociada _____	78
2.3. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asistente _____	79
Anexo 3. Diferencias de remuneraciones según asignaciones _____	81
3.1. Carrera Ordinaria, jerarquía Titular _____	81
3.2. Carrera Ordinaria, jerarquía Asociado _____	83
3.3. Carrera Ordinaria, jerarquía Asistente _____	86
Anexo 4. Académicos con Doctorado _____	89
4.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio _____	89
Remuneraciones promedio por jerarquía y género _____	89
Remuneraciones promedio por organismos y género _____	91
4.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación _____	92
Grado Doctor, jerarquía Titular _____	93
Grado Doctor, jerarquía Asociado _____	94
Grado Doctor, jerarquía Asistente _____	95
Distribución de las remuneraciones según asignación _____	96
Diferencias en las remuneraciones según asignación _____	99
4.3. Síntesis _____	101
Anexo 5. Remuneraciones estamento de Colaboradores _____	102
5.1. Análisis descriptivo de remuneraciones por organismo _____	102
Escalafón Directivo _____	102
Escalafón Profesional _____	104
Escalafón Técnico _____	105
Escalafón Administrativo _____	107
Escalafón Auxiliar _____	108
5.2. Diferencias en remuneraciones según asignación _____	109

Índice de figuras

Figura 1	Cuerpo académico por género, 2012-2021.....	10
Figura 2	Académicos según jornada y género, años 2012 y 2021.....	11
Figura 3	Porcentaje de académicos/as con 44 o más horas de contrato, años 2012 y 2021.....	12
Figura 4	Proporción de académicas/os con 44 o más horas de contrato según el género, años 2005, y 2012-2021.....	13
Figura 5	Cuerpo académico según género y jerarquía. Años 2012 y 2021.....	14
Figura 6	Número y porcentaje de académicos/as en cada jerarquía, de acuerdo a género, años 2012 y 2021.....	16
Figura 7	Cuerpo académico según tipo de contratación y género, años 2012 y 2021.....	17
Figura 8	Progresión de las categorías académicas, años 2005 y 2012-2021.....	18
Figura 9	Cuerpo académico según género y categoría, años 2012 y 2021.....	19
Figura 10	Personal de colaboración según género, años 2005, 2012-2021.....	21
Figura 11	Porcentaje de personal de colaboración con 44 o más horas de contrato, años 2012 y 2021.....	22
Figura 12	Composición por género de personal de colaboración con 44 o más horas, años 2012 y 2021 ..	23
Figura 13	Personal de colaboración según género y escalafón, años 2012 y 2021.....	24
Figura 14	Personal de colaboración por escalafón respecto a género, años 2012 y 2021.....	26
Figura 15	Personal de colaboración según grado EUS y género, años 2012 y 2021.....	27
Figura 16	Personal de colaboración según modalidad de contratación y género, años 2012 y 2021.....	28
Figura 17	Remuneraciones promedio para Categoría Ordinaria, según jerarquías y género (2021).....	31
Figura 18	Remuneraciones por organismo y género, carrera Ordinaria (2021).....	34
Figura 19	Remuneraciones por organismo y género, Carrera Ordinaria, Jerarquía Titular (2021).....	35
Figura 20	Remuneraciones por organismo y género, Carrera Ordinaria, jerarquía Asociada (2021).....	36
Figura 21	Remuneraciones por organismos y género, Carrera Ordinaria, Jerarquía Asistente (2021).....	37
Figura 22	Remuneraciones promedio para Carrera Docente, según jerarquías y género (2021).....	38
Figura 23	Remuneraciones promedio por organismo y género, carrera Docente (2021).....	40
Figura 24	Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Titular (2021).....	42
Figura 25	Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Asociada (2021).....	43
Figura 26	Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Asistente (2021).....	44
Figura 27	Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria (2021).....	49
Figura 28	Diferencias en montos por tipo de asignación fija, según género y jerarquía de la carrera Ordinaria (2021).....	51
Figura 29	Diferencias en montos por tipo de asignación variable, según género y jerarquía de la carrera Ordinaria (2021).....	52
Figura 30	Remuneraciones promedio para personal de colaboración, según escalafón y género (2021) ..	54
Figura 31	Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Directivo (2021).....	56
Figura 32	Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Profesional (2021).....	57
Figura 33	Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Técnico (2021).....	58
Figura 34	Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Administrativo (2021).....	59
Figura 35	Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Auxiliar (2021).....	60
Figura 36	Diferencias en remuneraciones por organismos, Estamento de Colaboración (2021).....	65
Figura 37	Diferencias en montos por tipo de asignación fija según género, estamento de colaboración (2021).....	67
Figura 38	Diferencias en montos por tipo de asignación variable de acuerdo a género, estamento de colaboración (2021).....	68
Figura 39	Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Titulares (2021).....	82

<i>Figura 40 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Asociados.....</i>	<i>84</i>
<i>Figura 41 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Asistentes.....</i>	<i>87</i>
<i>Figura 42 Remuneraciones promedio para cuerpo académico con doctorado, según jerarquías y género (2021).....</i>	<i>89</i>
<i>Figura 43 Remuneraciones promedio por organismo y género, cuerpo académico con grado Doctor</i>	<i>92</i>

Índice de tablas

Tabla 1 Distribuciones de remuneraciones académicas, carrera ordinaria	33
Tabla 2 Distribuciones de remuneraciones académicas, carrera docente	39
Tabla 3 Distribución de asignaciones para grupo académico carrera ordinaria (2021)	45
Tabla 4 Distribución de asignaciones por organismo, cuerpo académico carrera ordinaria (2021)	46
Tabla 5 Distribución de asignaciones por jerarquía, grupo académico carrera ordinaria (2021)	47
Tabla 6 Diferencias de remuneraciones promedio entre géneros, Estamento académico (2012 y 2021)	48
Tabla 7 Distribución de asignaciones para personal de colaboración (2021)	61
Tabla 8 Distribución de asignaciones por organismo de personal de colaboración (2021)	61
Tabla 9 Distribución de asignaciones por escalafón del personal de colaboración (2021)	63
Tabla 10 Diferencias de remuneración promedio entre géneros en estamento de colaboración (2012 y 2021)	64
Tabla 11 Diferencia de remuneraciones por escalafón en personal de colaboración (2021)	66
Tabla 12 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía Titular (44+h)	72
Tabla 13 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía Asociada (44h+)	74
Tabla 14 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía asistentes (44h+)	75
Tabla 15 Remuneraciones por organismo: carrera Docente, jerarquía Titular (44h+)	77
Tabla 16 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Docente, jerarquía Asociada (44h+)	78
Tabla 17 Remuneraciones por organismo: Profesores carrera Docente, jerarquía Asistente (44h+)	79
Tabla 18 Diferencias de remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, Titulares	83
Tabla 19 Diferencias de remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, Asociados	85
Tabla 20 Diferencias de remuneraciones por organismo: carrera ordinaria, Asistentes	88
Tabla 21 Distribución de remuneraciones promedio académicos grado Doctor	91
Tabla 22 Distribución de remuneraciones promedio académicas grado Doctor	91
Tabla 23 Remuneraciones por organismo: Académicos/as Titulares con grado doctor	93
Tabla 24 Remuneraciones por organismo: Académicas/os Asociadas con grado doctor	94
Tabla 25 Remuneraciones por organismo: Académicas/os Asistentes con grado de doctor	95
Tabla 26 Distribución de asignaciones: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)	97
Tabla 27 Distribución de asignaciones por organismo: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)	97
Tabla 28 Distribución de asignaciones por jerarquía: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)	98
Tabla 29 Diferencias de asignaciones por organismo: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)	99
Tabla 30 Diferencias de remuneraciones por jerarquía: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)	100
Tabla 31 Distribuciones remuneraciones para estamento de colaboración (2021)	102
Tabla 32 Remuneraciones por organismo: Escalafón Directivo	102
Tabla 33 Remuneraciones por organismo: Escalafón Profesional	104
Tabla 34 Remuneraciones por organismo: Escalafón Técnico	105
Tabla 35 Remuneraciones por organismo: Escalafón Administrativo	107
Tabla 36 Remuneraciones por organismo: Escalafón Auxiliar	108
Tabla 37 Diferencias de remuneraciones por organismo: Personal de colaboración	109

I. Introducción

El presente documento reproduce en lo sustancial, el análisis publicado por el Consejo de Evaluación en su Estudio Técnico N°17, actualizado para el periodo 2012-2021 (CEv, 2013). En dicho estudio, el objetivo fue examinar la existencia de diferencias en las rentas y en las distintas posiciones de las jerarquías Académicas y escalafones funcionarios, determinadas específicamente por la variable de género en ambos estamentos universitarios. Consistentemente, el presente estudio se propone analizar la presencia de variaciones respecto de las diferencias identificadas en el estudio anterior, considerando el contexto actual de la implementación de políticas internas y externas sobre equidad de género.

El presente documento se enmarca en el compromiso del Proyecto de Desarrollo Institucional 2017-2026 (Universidad de Chile, 2018), para revisar el diseño, implementación y logros de los propósitos estratégicos universitarios. Específicamente, se enmarca en la estrategia N° IX, respecto de la Superación de desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria, en sus objetivos N° 1 y 2, según se indica:

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por funciones similares y de igual valor, y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género.

Objetivo 2: Garantizar la equidad en la composición de los comités académicos, espacios de representación, dirección y acceso a jerarquías (Universidad de Chile, 2018, p.51).

Complementariamente, dentro de las funciones que competen al CEv, definidas en su reglamento, este estudio se inserta en el art.5 puntos g) y c), en el entendido de contribuir al cumplimiento de las tareas institucionales y aportar en la definición de criterios que se utilicen en los procesos de autoevaluación y acreditación institucional¹.

Con respecto de la metodología de análisis utilizada, se intenta facilitar la comparación del análisis de los nuevos datos con aquellos del informe previo; por este motivo, se mantienen algunos criterios básicos para el tratamiento de los datos, como la presentación de información según organismos y facultades donde académicos y colaboradores se encuentran asignados, y el análisis de distintos tipos de asignaciones que componen las remuneraciones brutas.

Manteniendo la continuidad con el estudio anterior, este documento introduce algunas variaciones respecto del análisis de los datos. En primera instancia, el

¹ g) *Sugerir, a quien corresponda, las medidas ejecutivas o de carácter normativo que a su juicio contribuyan al cumplimiento de las tareas institucionales;*

c) *Encomendar a comisiones ad hoc, si fuere necesario, la definición de criterios que se empleen en los procesos de evaluación y calificación académica, en los procesos de auto-evaluación y de acreditación a nivel institucional o en aquellos procesos que sean creados en el marco de la función evaluadora, y aprobar tales criterios;*

análisis de las bases de datos provenientes de SISPER, se han trabajado con R/R Studio, facilitando la replicabilidad y sustentabilidad del análisis. En segunda instancia, se ha introducido un protocolo de tratamiento de información para agrupar datos para cada caso; el presente informe considera como dedicación completa a la universidad no sólo a personas cuya carga laboral real sea igual o mayor a 44 horas semanales, sino también la suma de horas en el caso de aquellas que tengan más de 1 contrato. Adicionalmente, si existiesen casos con múltiples nombramientos, en el caso de los académicos se escoge el principal nombramiento según un orden de prelación donde se prefiere el contrato con más horas reales; en caso de empate, se escoge el que posea un indicador JCEA más alto; en caso de empate, se escoge el que posea la jerarquía superior y finalmente, se escogerá por tipo de contrato. En el caso de múltiples contratos en el estamento de colaboración se escoge el nombramiento principal según un orden donde se prefiere el contrato con más horas reales; en caso de empate, el que posea el indicador JCEA más alto, luego se escoge según escalafón más alto y finalmente según el tipo de contrato.

A nivel de la estructura, este informe presenta una primera sección con la composición según género del estamento académico y el Personal de Colaboración, de acuerdo con sus principales características y elementos de clasificación internos. En la segunda sección se expone un análisis de remuneraciones comparando por género, de Académicos y Académicas del Personal de Colaboración de la Universidad.

Esta revisión se presenta bajo la plena conciencia que una descripción de indicadores divididos por el género binario de sus protagonistas no constituye una mirada con perspectiva de género, pero sí la hace comparable con revisiones anteriores de la misma institución y con respecto a parámetros del sistema de IES a nivel nacional.

En términos de lenguaje, en este documento como convención, se hablará de cuerpo, estamento, dotación u otras formas colectivas de denominación de grupos cuando se refiera a la totalidad de las personas en una población determinada y, por otro lado, se usará una voz generizada como académicos o académicas y colaboradores o colaboradoras al aludir al subgrupo según el sexo registrado en las bases.

II. Revisión de literatura - Contexto

El escenario normativo nacional e institucional con respecto a la equidad de género ha evolucionado sustancialmente en términos de la promoción de la participación y de la remuneración paritaria entre sexos.

Desde el año 2012, el Servicio de Información de Educación Superior (SIES) del Ministerio de Educación ha empezado a publicar un reporte periódico de brechas de participación, rendimiento y titulación de estudiantes y de la participación del cuerpo académico por sexo binario (SIES, 2021). En general, este reporte consigna una mayor presencia femenina al inicio de la educación superior, disminuyendo hasta su menor participación en el cuerpo académico a nivel doctoral.

Entre los años 2014 y 2018 se integran sistemáticamente las visiones con perspectiva de género en las organizaciones del sistema de educación superior, llegando en el año 2018 a generar movilizaciones estudiantiles marcadas por denuncias de acoso dentro de las universidades e inequidades en la producción y reproducción del conocimiento (Dinamarca Noack y Trujillo, 2021).

El escenario nacional ha tenido hitos relevantes hacia acciones de equidad sustantiva en la gestión de las instituciones de educación superior (IES), especialmente del estado. En primera instancia, la ley 21.094 (MINEDUC, 2018/2022), sobre universidades estatales, declara entre sus principios la no discriminación y la equidad de género, como lineamientos que deben ser respetados, fomentados y garantizados tanto por las instituciones como por sus integrantes, sin excepción. Normas complementarias han tipificado y obligado a las IES a tomar todas las medidas conducentes a erradicar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género (MINEDUC, 2021), llegando a una Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) (MINCIENCIA, 2021) donde se establecen imperativos de monitoreo de brechas, se reconocen barreras en el sistema y se obliga a las IES a la promoción de equidad de género por medio de acciones afirmativas.

Actualmente, tanto el Consejo de Rectores de Universidades chilenas (CRUCH) como el Consorcio de Universidades Estatales (CUE) cuentan con comisiones o divisiones específicas para trabajar en pos de la igualdad de género en sus áreas de acción. Desde el MINCIENCIA se ha generado un concurso específico del instrumento InES para desarrollar capacidades para la implementación de un plan que permita disminuir las brechas de género en los ámbitos de innovación, investigación y desarrollo en las instituciones de educación superior (ANID, 2021).

En la Universidad de Chile, el año 2013 se crea la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género de la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, que luego vería continuada su misión en la nueva Dirección de Igualdad de Género (DIGEN) en el año 2018. Esta dirección, desde su nacimiento ha estado encargada de movilizar políticas y acciones institucionales en pos de la igualdad de género, monitorear y dar acompañamiento ante situaciones de discriminación o violencia de género y favorecer la transversalización de la perspectiva de género en las

actividades institucionales. De esta forma, entre otros logros, se ha incorporado la perspectiva en las políticas de investigación y desarrollo, planes de desarrollo docente, modelo educativo y se han generado oficinas locales por facultad u organismo y núcleos transdisciplinarios con enfoque de género.

La equidad, inclusión y género han sido consignados como propósitos generales en el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 (Universidad de Chile, 2018) y refrendado en la versión ajustada del Plan de Fortalecimiento a 10 años declarado por la universidad en la iniciativa de Fortalecimiento de Universidades estatales del Ministerio de Educación (Universidad de Chile, 2022). Esta declaración general se hace explícita en las áreas de docencia y procesos formativos; investigación, innovación y/o creación y vinculación con el medio. En concreto, se vincula con atracción de cuerpo académico y la inclusión de la perspectiva en la generación del conocimiento, como se verifica en la Política de Igualdad de Género recientemente aprobada (DIGEN, 2022).

Consistentemente, el compromiso del modelo educativo institucional, en su versión del año 2021, explicita la necesidad de “Diseñar e implementar planes de formación que se desarrollen en un ambiente de valoración y respeto por la diversidad y la igualdad sustantiva, a través de todas sus disciplinas, y que estén fundados en las mayores capacidades académicas de la Universidad.” (Universidad de Chile, 2021, p.47).

Finalmente, en el año 2021 la Universidad de Chile se adjudicó el proyecto InES Género titulado “Capacidades y competencias para la equidad de género en el Sistema de Educación Superior, Investigación, Creación e Innovación: Una propuesta desde la Universidad de Chile” que compromete recursos para el fortalecimiento de la igualdad de género en políticas y normas que inciden en la producción de conocimiento; desarrollar un modelo de transversalización de género en el acceso, inducción, retención y movilidad; crear y transmitir conocimiento con perspectiva de género y en enfoques colaborativos y, finalmente, establecer un sistema de seguimiento y análisis que asegure la gestión institucional con perspectiva de género.

En síntesis, los progresos tanto al interior de la institución, entre instituciones asociadas y en el entorno nacional en términos de recursos y políticas, hacen meritoria la revisión de los indicadores de participación y remuneración presentados por el Consejo de Evaluación hace ya una década. Esta revisión se presenta bajo la plena conciencia que una descripción de indicadores divididos por el género de sus protagonistas no constituye una mirada con perspectiva de género, pero sí la hace comparable con revisiones anteriores de la misma institución y con respecto a parámetros del sistema de IES a nivel nacional.

III. Composición de los Estamentos

III.1. Académicos

La presente sección describe y analiza la composición para el estamento académico, de acuerdo a la proporción de género, su distribución en distintas jerarquías, tipos de contratación y carrera académica.

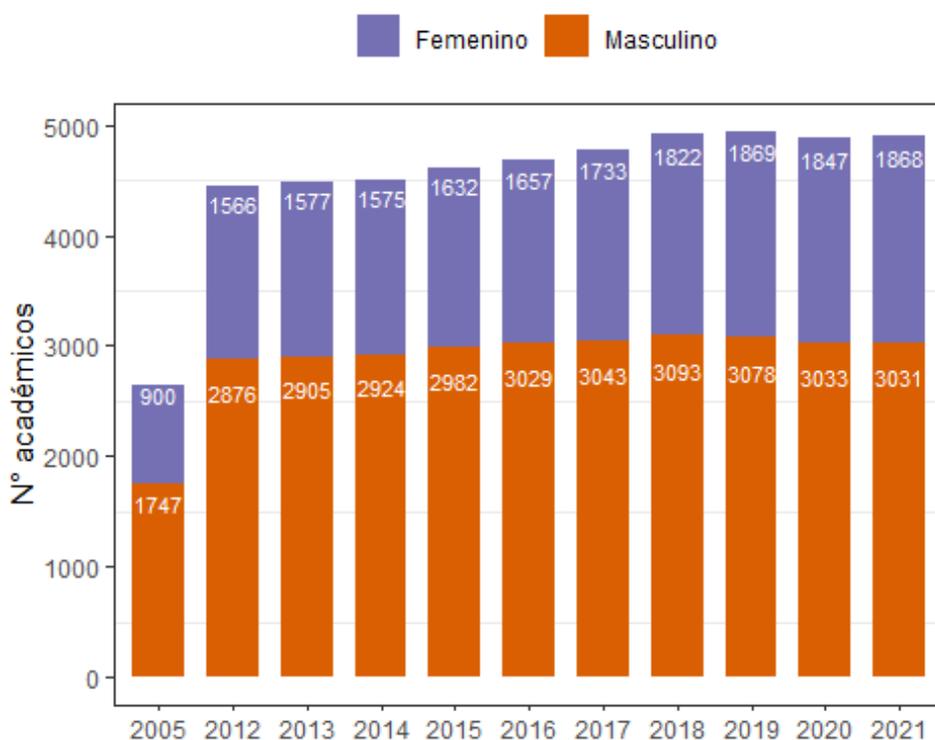


Figura 1 Cuerpo académico por género, 2012-2021

La Figura 1 presenta el total de académicas y académicos jerarquizados por año, entre el 2012 y 2021, tomando como línea base de comparación el año 2005, primer año observado en el estudio anterior. El número de académicas y académicos, aumenta leve y progresivamente entre los años 2012 y 2019, con un aumento en el número absoluto de académicas de 302, mientras que el de académicos solo de 155, al comparar con el año 2005 este presenta un aumento de 968 académicas (más de un 100%) y 1284 académicos, eso es un incremento cercano cerca al 70%.

III.1.1. Jornada

El siguiente gráfico muestra la proporción de personal académico con 44 o más horas asignadas, respecto al quienes tienen menos horas.

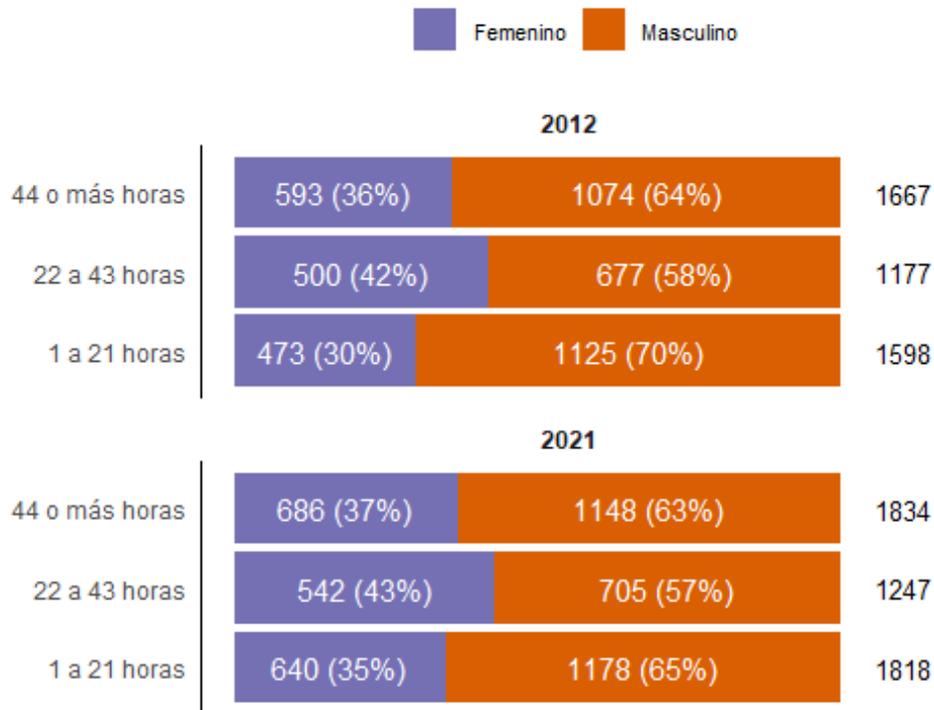


Figura 2 Académicos según jornada y género, años 2012 y 2021

En la Figura 2 se puede observar que en la distribución por género, para todos los tramos de jornadas, no hay cambio entre el 2012 y 2021, siendo favorable a los académicos.

En el tramo de 22 a 43 horas, las académicas alcanzan su mayor representación, con un 43%. Solo en el tramo de menor dedicación horaria, de 1 a 21 horas, las académicas muestran un aumento de 30 a 35% del 2012 al 2021. En todos los tramos se observa una diferencia significativa entre el género y la jornada de trabajo, ($p < 0.000^*$).

III.1.2. Proporción de personal académico con 44 o más horas

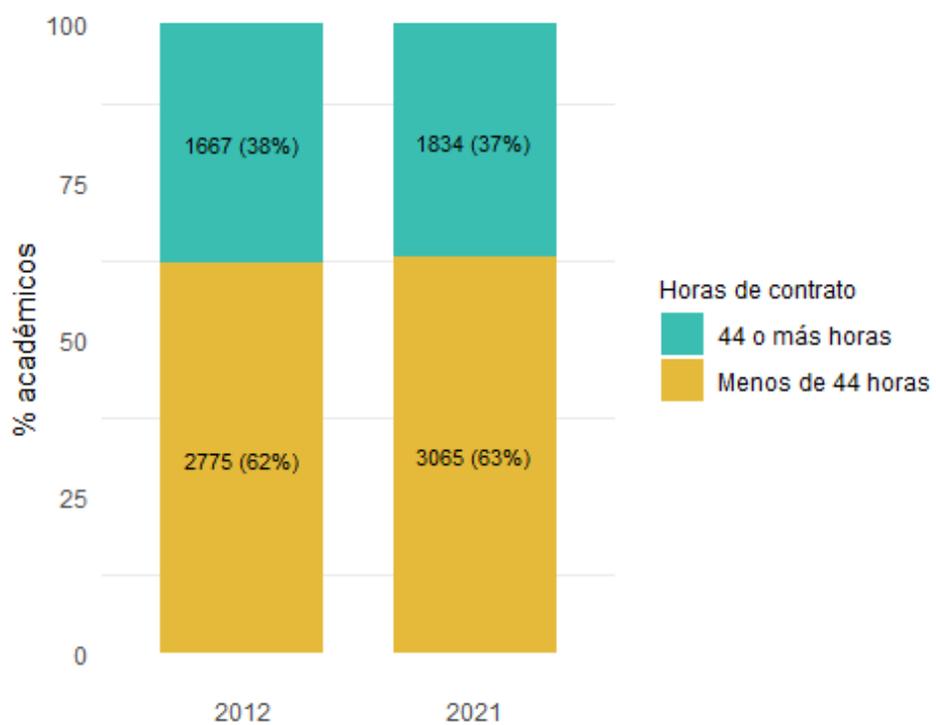


Figura 3 Porcentaje de académicos/as con 44 o más horas de contrato, años 2012 y 2021

La Figura 3 muestra que la proporción de académicos/as con dedicación completa se mantiene prácticamente inalterada con un 38% el año 2012 y 37% el 2021.

III.1.3. Proporción género

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución en el tiempo de la composición de género, de los académicos y académicas que tienen jornadas con 44 o más horas.

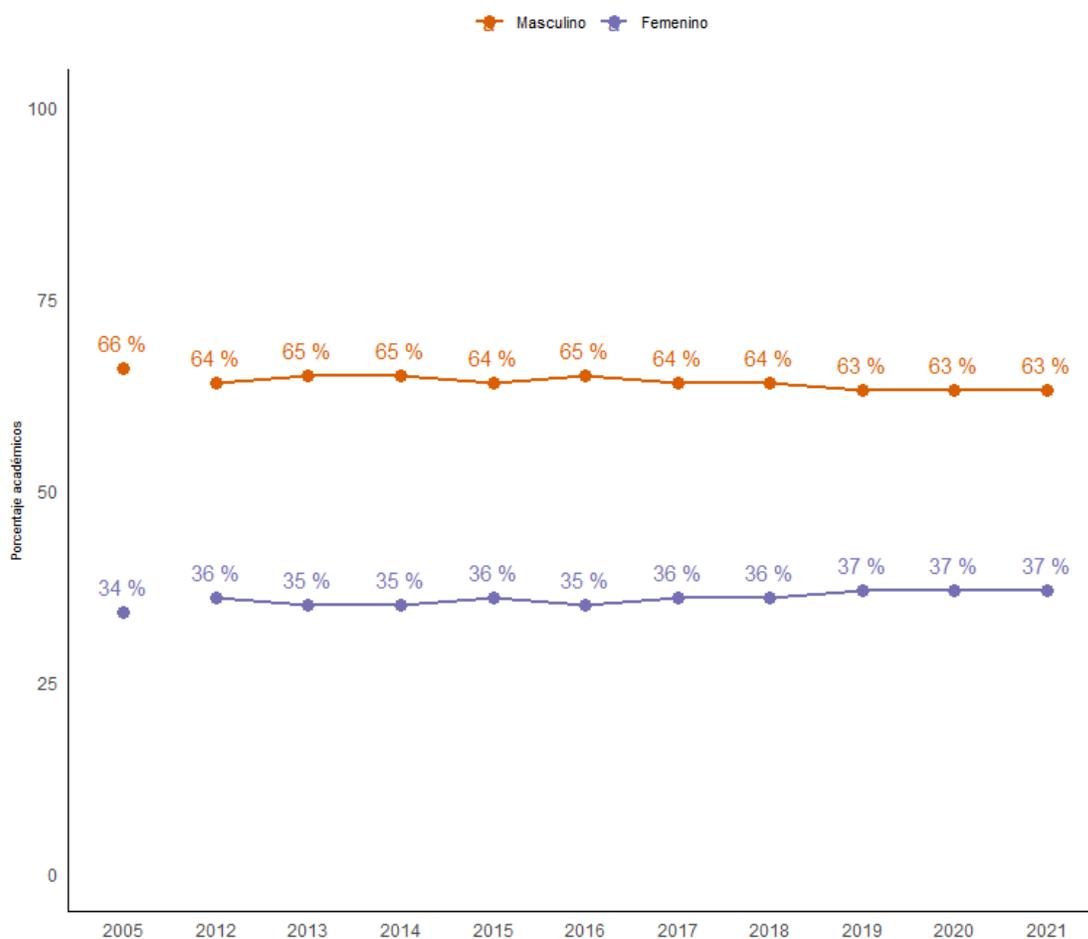


Figura 4 Proporción de académicas/os con 44 o más horas de contrato según el género, años 2005, y 2012-2021

El gráfico presenta la proporción entre académicos y académicas para el año 2005, que daba inicio a la serie del *Estudio Técnico N°17*, y la serie que va entre los años 2012 al 2021. Aquí se observa que, a nivel institucional, la proporción entre académicos y académicas se mantiene prácticamente constante, aunque las académicas ascienden en un 3 % desde el año 2005 al 2021.

III.1.4. Jerarquía

El siguiente gráfico muestra la distribución según género de cada jerarquía académica² para los años 2012 y 2021. En términos generales, se presenta una composición mayoritaria de académicos en todas las jerarquías, con excepción de instructor. La baja cantidad de casos en Instructor Adjunto no permite hacer comparaciones válidas.

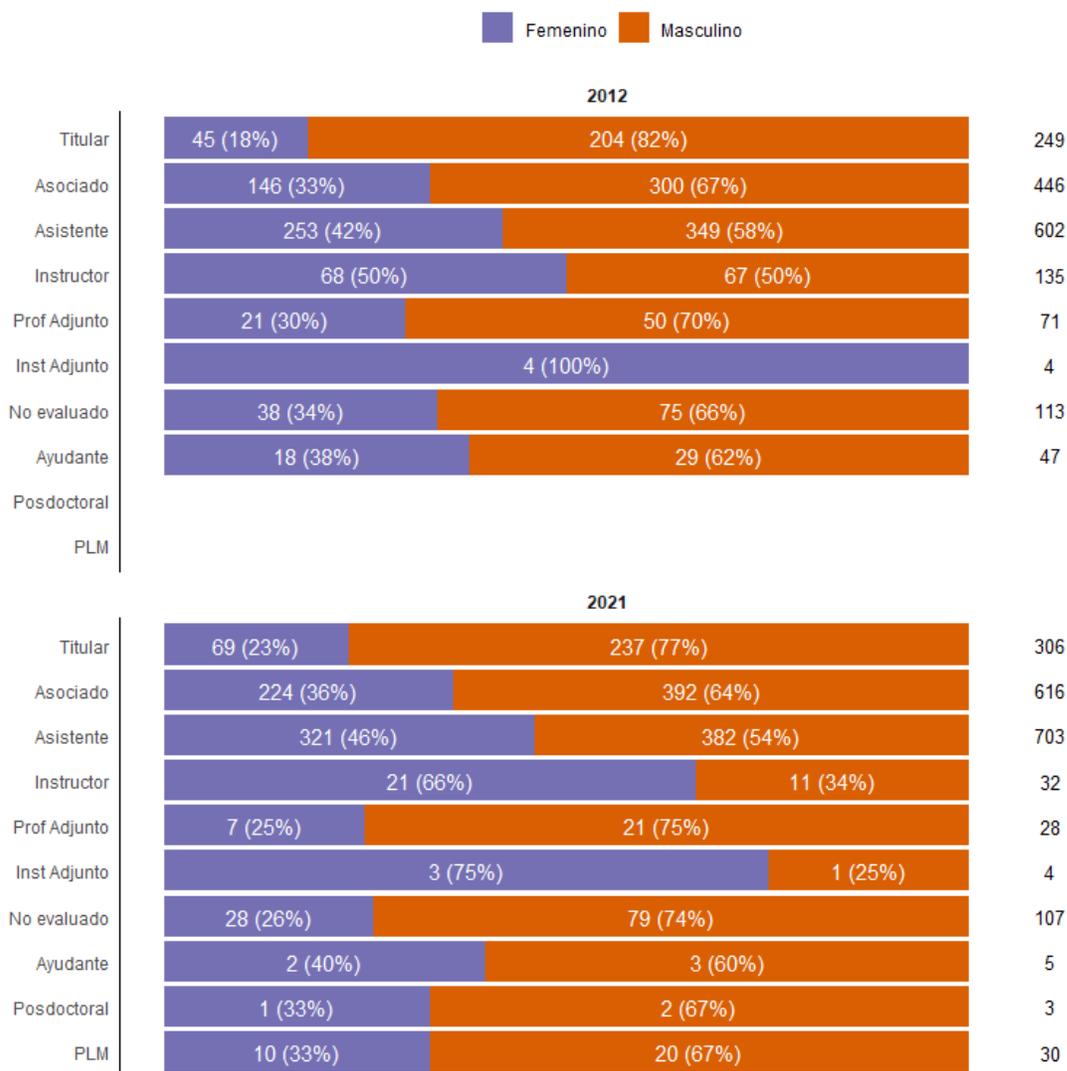


Figura 5 Cuerpo académico según género y jerarquía. Años 2012 y 2021

En la jerarquía Titular se observa un aumento de un 18% de mujeres en el año 2012, a 23% en el año 2021. Las jerarquías Asociado y Asistente son las que poseen un mayor número total de personas asignadas. Respecto a su composición de género, la jerarquía Asociado, en el año 2012 alcanza un 33% de académicas, que aumenta a 36% en el año 2021. En la jerarquía Asistente se observa un aumento de un 42

² Se consideran académicas y académicos con 44 h. o más.

% desde año 2012 a un 46% al año 2021. En síntesis, en las tres jerarquías superiores de carrera académica la proporción sigue siendo mayoritaria para los académicos y más marcada a medida que se asciende en jerarquía. Esta predominancia se mantiene a pesar de los pequeños aumentos de la participación femenina en el período.

Por otro lado, la jerarquía de Instructor ha disminuido en número total de académicos del año 2012 al 2021 (135 a 32) con aumento de 50% a 66% de académicas, pero con un menor número de casos en la jerarquía de 68 académicas el año 2012 a 21 en el 2021.

En la jerarquía de Profesor Adjunto también existe una mayor proporción de académicos en ambos años observados, con una clara disminución de académicas de 21 en el 2012 a 7 en el 2021

En la jerarquía de Instructor Adjunto, con solo 4 casos en ambos años. Por lo tanto, no permite una evaluación.

La categoría Ayudante ha perdiendo relevancia dado a los cambios en las normativas institucionales, no existiendo esta categoría en la actualidad. Por el contrario, la jerarquía Posdoctoral ha sido recientemente incorporada, por tanto, no hay antecedentes en años previos; su composición al año 2021 muestra un total de 3 casos, encontrándose solo una investigadora posdoctoral.

A diferencia del *Estudio Técnico N°17* (CEv, 2013), en esta ocasión se incluye en el análisis el grupo de Profesionales bajo Ley Médica (PLM). Para el año 2021 se observan 30 casos en esta categoría, distribuidas en 10 académicas (33%) y 20 académicos (67%).

Si evaluamos el conjunto, podemos observar que, en todas las jerarquías de este estamento, se presentan diferencias en la composición de género, siendo mayoritariamente a favor de los hombres ($p < 0.0005$).

III.1.5. Número académicos en jerarquía respecto al total de género

A continuación, observamos la cantidad de académicos y académicas en las distintas jerarquías. En esta ocasión, los porcentajes toman como referencia el total de académicos/cas en cada género; por ejemplo, las 45 académicas en jerarquía titular corresponden al 8% del total de académicas en el año 2012.

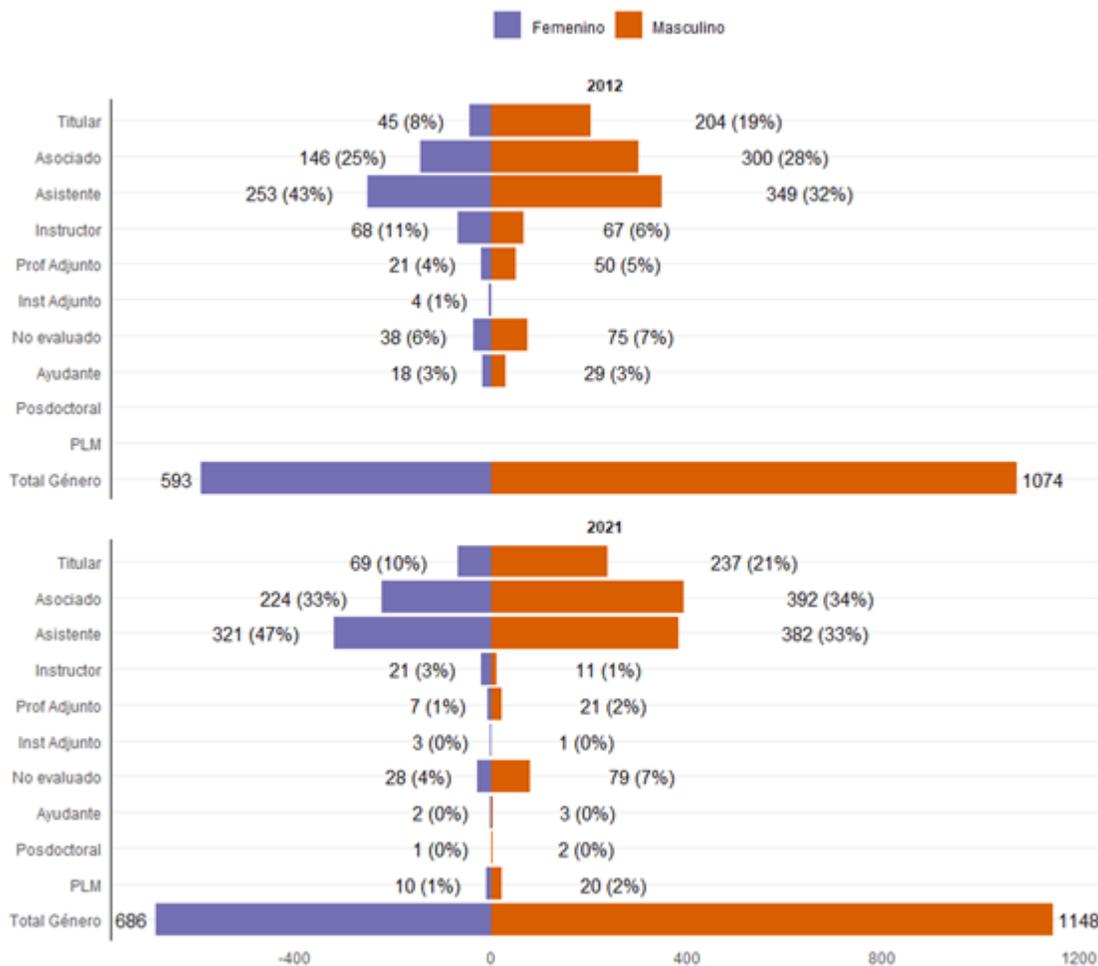


Figura 6 Número y porcentaje de académicos/as en cada jerarquía, de acuerdo con género, años 2012 y 2021

Podemos observar que hay un aumento en el total tanto de académicos como académicas, con aumento en todas las jerarquías tanto para académicos, como académicas. En la jerarquía Asociado hay un mayor aumento de las académicas del 25% al 33% del año 2012 al 2021

Para el género masculino, se observa discreto aumento en la participación de los académicos en todas las jerarquías entre los años observados, el mayor ocurre en categoría Asociado de un 28% al 34% del año 2012 al año 2021.

El que ambos sexos logren una distribución concentrada en las jerarquías superiores para el año 2021 muestra un progreso en las jerarquizaciones a nivel institucional, más que un fenómeno asociado al género.

III.1.6. Contratación

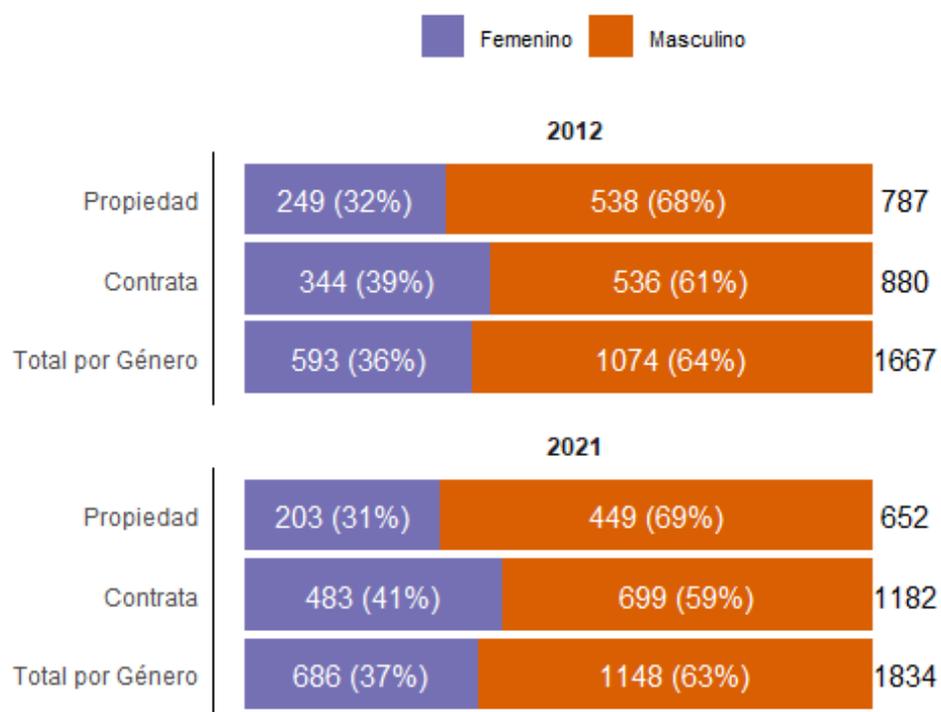


Figura 7 Cuerpo académico según tipo de contratación y género, años 2012 y 2021

La Figura 7 muestra la distribución del tipo de contrato de acuerdo con género, para personal académico con jornada de 44 horas o más. Podemos observar que en ambas categorías los académicos ocupan una proporción mayor respecto a sus pares femeninas. Sin cambio con el estudio del 2012.

III.1.7. Carrera

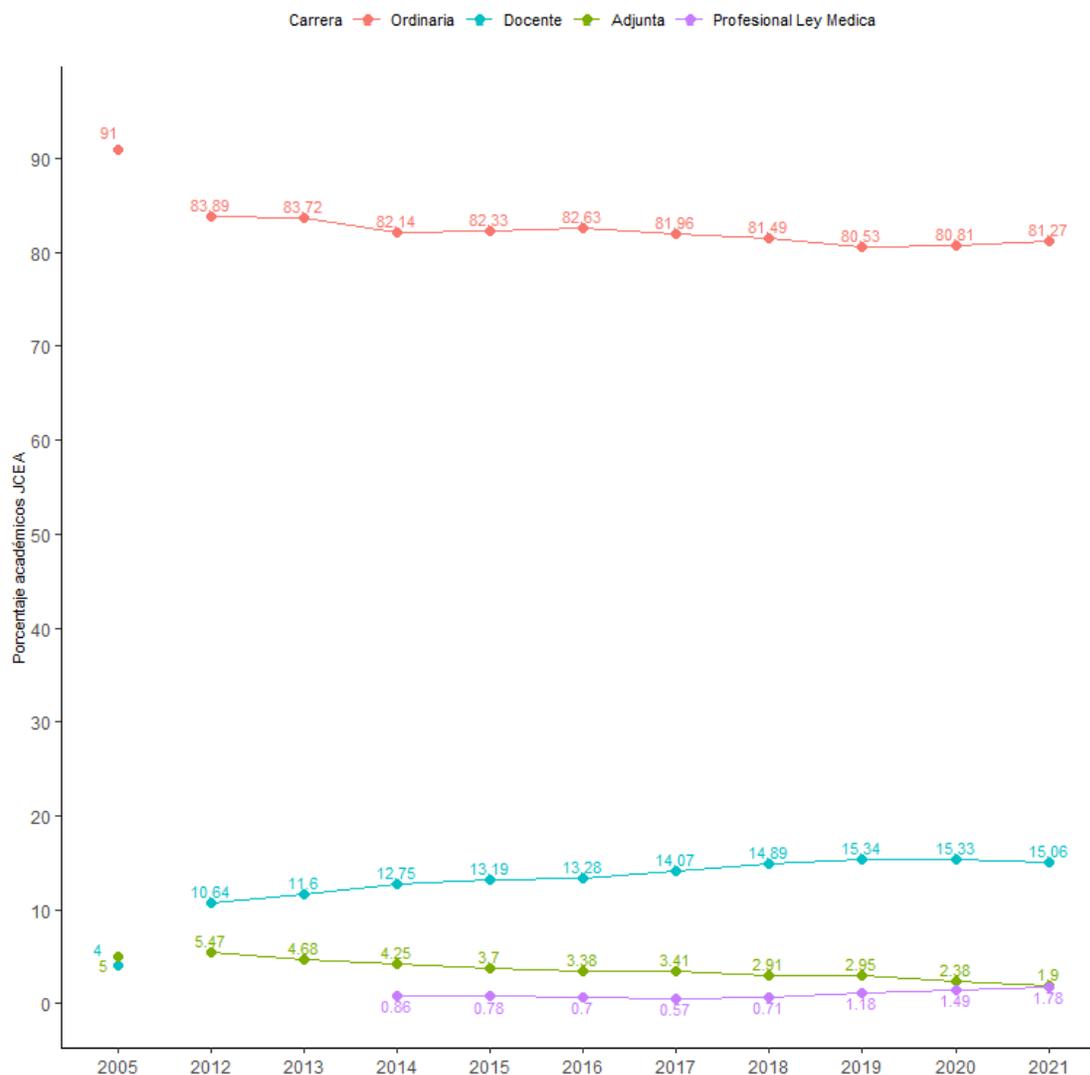


Figura 8 Progresión de las categorías académicas, años 2005 y 2012-2021 con 44hrs o mas

Respecto a la Carrera académica, se observa que la carrera Ordinaria es, proporcionalmente, la más importante a nivel institucional. En el *Estudio Técnico N°17* (CEv, 2013), al inicio de la serie (año 2005), la carrera académica ordinaria representaba un 91% de los/las académicos/as (ese año no existía la carrera docente). La serie del presente estudio muestra un ligero descenso de 83.69% a 81.37%. del año 2012 al 2021 en el porcentaje de académicos/as asignados/as a esta carrera; la carrera Docente muestra un aumento en el porcentaje de personas de 10.64% a un 15.06%. Las restantes carreras académicas son proporcionalmente menores.

La carrera Adjunta, en los años 2005 y 2012 rondaba el 5%, mostrando un descenso a 1.78% en el año 2021.

Con respecto a los profesionales vinculados bajo Ley Médica, sus datos se identifican desde el año 2014, ocupando una proporción hasta un 1.9% del estamento académico al año 2021, por tratarse de académicos con 44hrs o deja fuera un número importante de casos que no cumplen este requisito. La carrera Posdoctoral no es considerada en esta visualización ya que su registro fue creado solo a partir del año 2021.

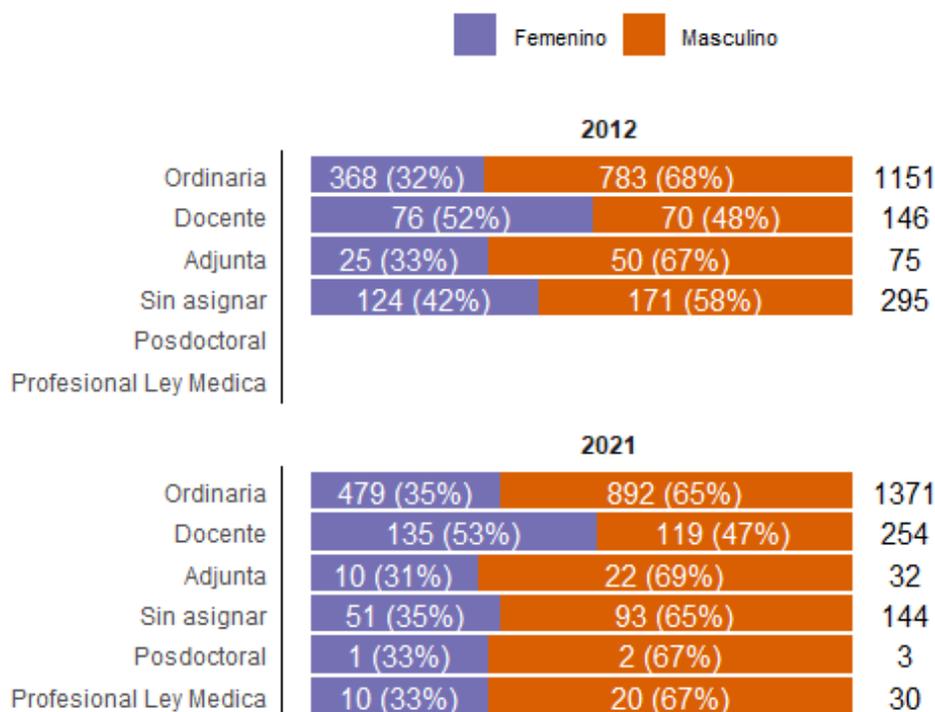


Figura 9 Cuerpo académico con jornada de 44 horas según género y categoría, años 2012 y 2021

La Figura 9 muestra la distribución de género por cada categoría para académicos/as, para los años 2012 y 2021. Aquí se advierte un aumento de total de académicos de la carrera ordinaria y docente del 2012 al 2021. Con un pequeño cambio con aumento de las académicas tanto para carreras Ordinaria y docente entre el año 2012 y el año 2021. Finalmente, la categoría Adjunta presenta un descenso de un 33% a un 31% de académicas asignadas.

Existe en el año 2012 un número importante de personas sin asignar a ninguna carrera, observando un descenso, pasando de un total de 295 a 144, donde las académicas disminuyen de 42% en el 2012 a un 35% en el 2021.

Las categorías, Posdoctoral y Profesionales bajo Ley Médica no tienen registro al año 2012, por lo que solo se presenta su participación en el año 2021.

Se encontró diferencias significativas, para el año 2021 en la distribución por género de las distintas carreras con un $p < 0.0005$. Esto implica que el género contribuye a explicar la distribución de personas en determinadas categorías académicas.

III.1.8. Síntesis

Para el estamento académico, podemos observar que las diferencias de género, observadas en términos de la proporción de académicos y académicas con jornada completa, desde el año 2012 han tenido variaciones menores. La participación global de académicas se ha modificado desde un 36% en el año 2012 a un 37% en el 2021. Las diferencias de género han sido observadas también desde el punto de vista de su relación entre el género y el tipo de jornada, el tipo de contrato y el tipo de carrera en que están asignados los y las académicas. Si bien no es posible establecer causalidad en el marco de este informe, los datos muestran que existen diferencias que son desfavorables para las académicas respecto a sus pares académicos. Estas diferencias, de acuerdo con las pruebas estadísticas aplicadas, muestran que existen relaciones entre las variables observadas, es decir, el género ayuda a explicar los resultados del tipo de jornada, contrato y carrera.

III.2. Personal de colaboración

En esta sección replicamos el análisis realizado para el estamento académico, en este caso para el personal de colaboración. La información del personal de colaboración se encuentra también filtrada para casos de acuerdo con la cantidad de horas asignadas, considerando a aquellos con 44 o más horas de carga real, al sumar los contratos que tienen asignados en un mismo mes y promediados durante el año para tener un valor por persona, por año.

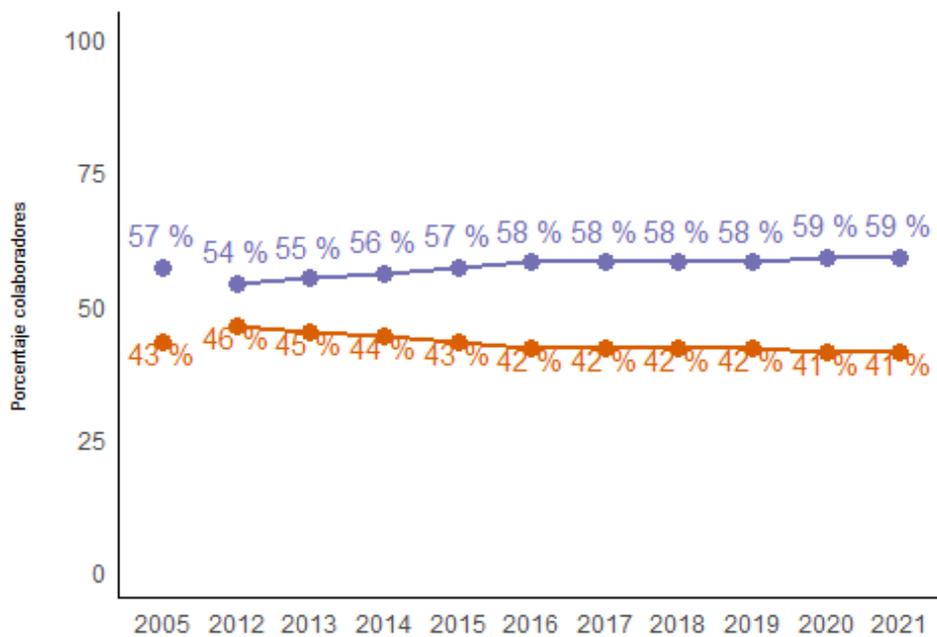
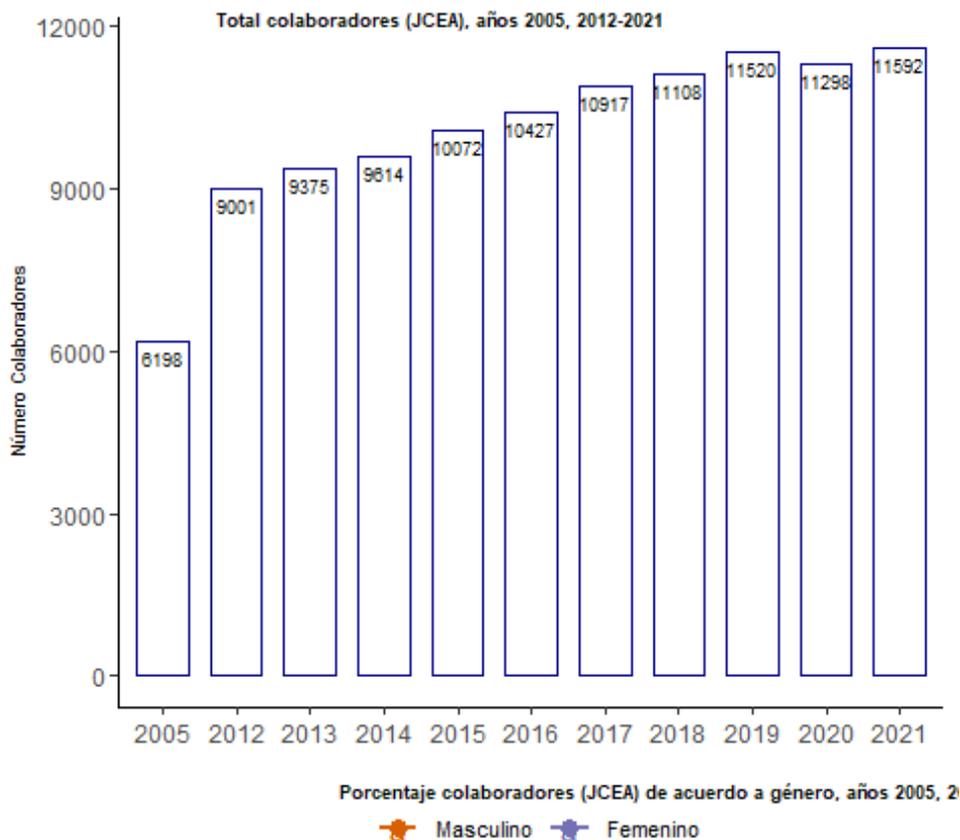


Figura 10 Personal de colaboración según género, años 2005, 2012-2021

Esta primera visualización de la sección reúne dos *plots*: el primero muestra el total de colaboradores para la serie analizada, mientras el segundo muestra la

distribución de género en los años cubiertos por la serie, partiendo del año 2005 que dio inicio a la serie anterior y 2012-2021

El primer *grafico* presenta el aumento del personal de colaboración: al año 2005 alcanzaba un total de 6198 casos, el año 2012 aumenta a 9001 y que al año 2021 llega a 15882 funcionarios.

El segundo *plot* muestra una tendencia similar al *Estudio Técnico N°17* (CEv, 2013): en todos los años el personal de colaboración de género femenino es ligeramente mayor, al masculino. El 2005 las colaboradoras alcanzaban un 57%, un 54% al año 2012 con aumento a 59% al año 2021. De este modo, este informe constata el aumento de las diferencias entre géneros, a favor de las colaboradoras, a partir del año 2016 en el estamento de colaboración.

III.2.1. Proporción colaboradores 44 horas o más

A continuación, observamos en el estamento de colaboradores la proporción de quienes tienen jornadas asignadas con 44 o más horas, y quienes tienen menos de 44 horas.

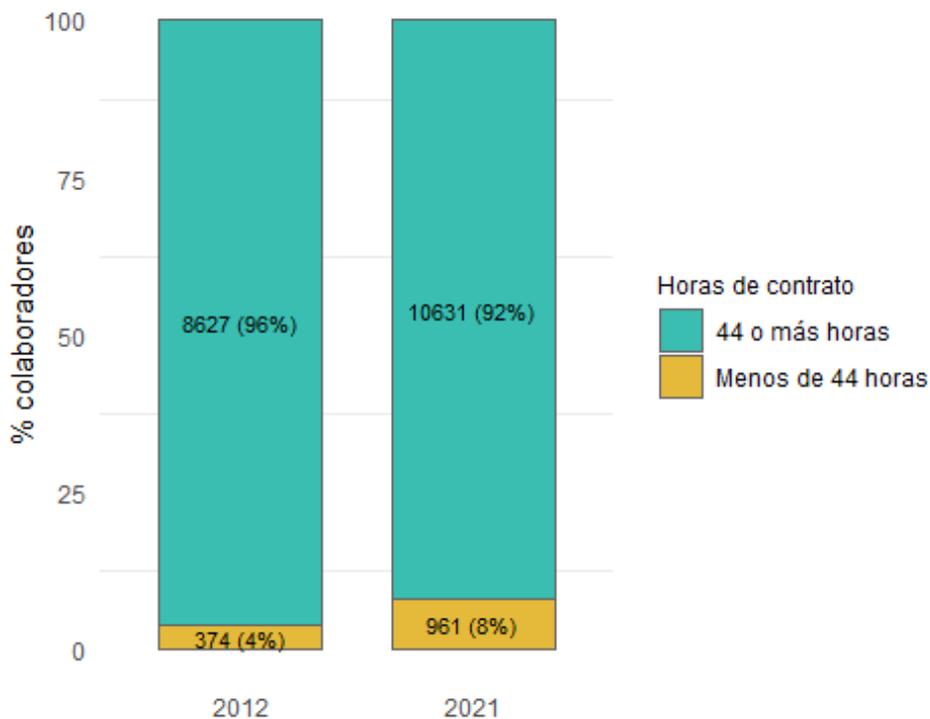


Figura 11 Porcentaje de personal de colaboración con 44 o más horas de contrato, años 2012 y 2021

El gráfico 11 muestra que las jornadas de 44 o más horas son predominantes en el estamento de colaboración. De este modo, el año 2012 corresponden al 96%, con

8627 casos, mientras que el año 2021 desciende al 92%, con un aumento de casos a 10631.

III.2.2. Proporción género

A continuación, observamos la composición de género del grupo específico de colaboradores que tienen comprometidas jornadas de 44 o más horas.

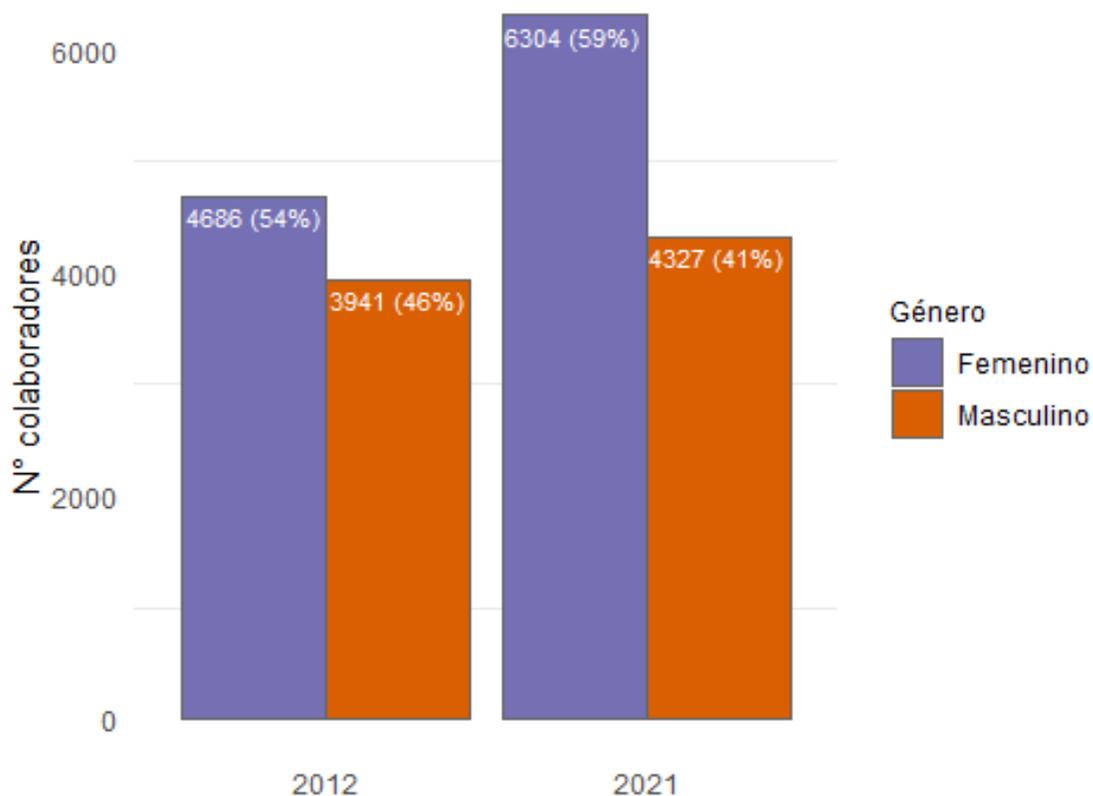


Figura 12 Composición por género de personal de colaboración con 44 o más horas, años 2012 y 2021

El gráfico refleja lo dicho anteriormente que, en el período observado, aumenta el número global del estamento y además aumenta la predominancia femenina

III.2.3. Escalafón

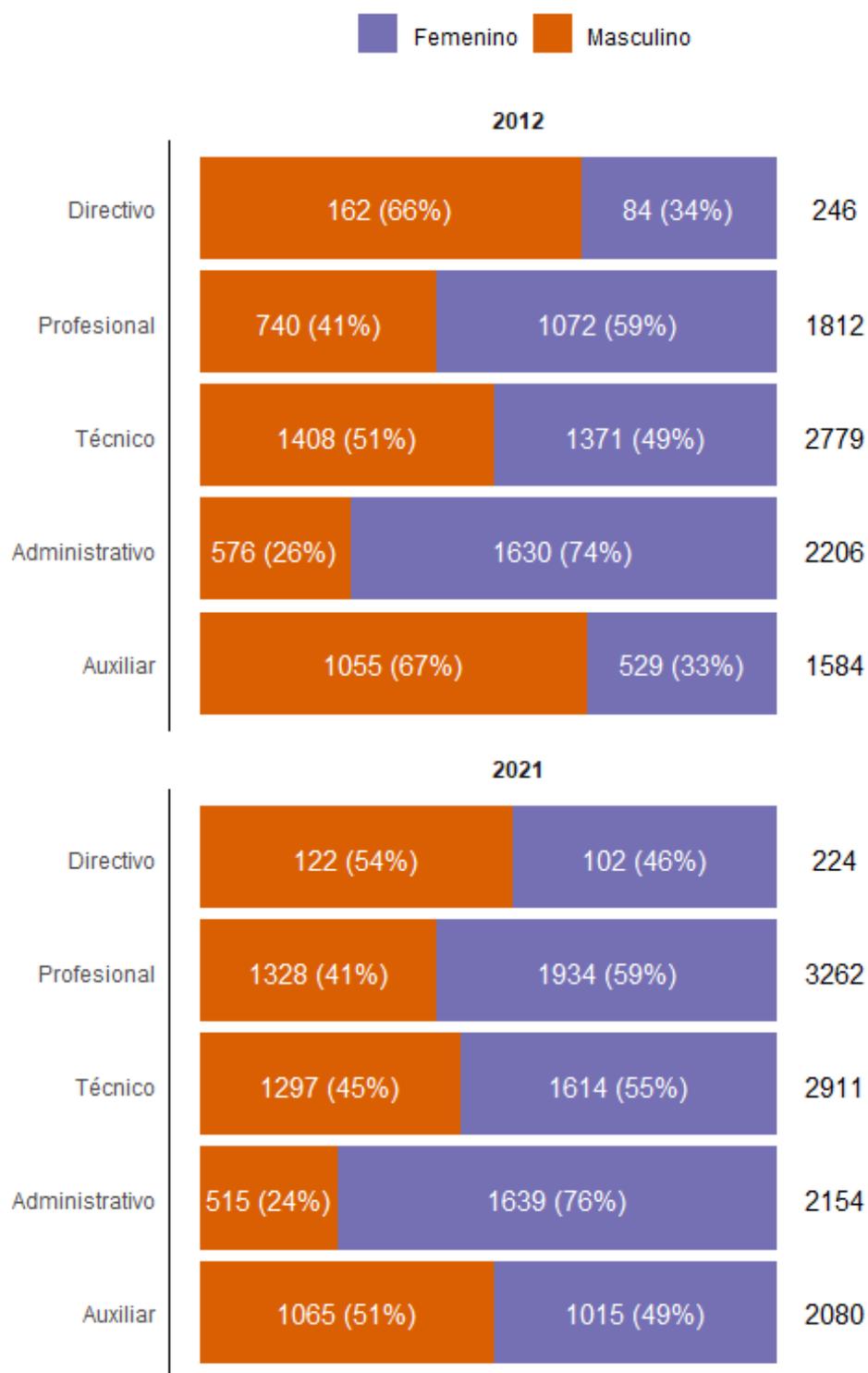


Figura 13 Personal de colaboración según género y escalafón, años 2012 y 2021

La Figura 13 muestra la composición por género del escalafón para el personal de colaboración, para los años 2012 y 2021. Donde podemos observar que en la mayoría de los escalafones existe predominio femenino, salvo los directivos y auxiliares donde hay predominio del sexo masculino, aunque éste ha disminuido del 2012 al 2021.

El gráfico también muestra que los escalafones Técnico y Administrativo poseen mayor cantidad de casos en el 2012, y que esto cambió a un mayor número de profesionales para el 2021.

Respecto al grupo Técnico, al año 2012 la proporción era favorable a los colaboradores, con un 51% de casos, esta diferencia se invierte en el año 2021 en favor de las colaboradoras (55%). Para el escalafón Administrativo se puede ver que las colaboradoras alcanzan la mayor proporción respecto a los colaboradores. (74% 2012 y 76% 2021). Con diferencia de género ($p < 0.001$).

III.2.4. Número colaboradores en escalafón respecto a total género

La siguiente figura presenta la distribución del personal de colaboración, según los escalafones. Los valores para cada escalafón corresponden al porcentaje respecto al total para cada género, en el año respectivo. Por ejemplo, en el año 2012, el escalafón directivo involucraba al 2% de las mujeres y al 4% de los hombres, porcentaje que disminuyó en un punto para los hombres y se mantuvo para las mujeres en el año 2021.

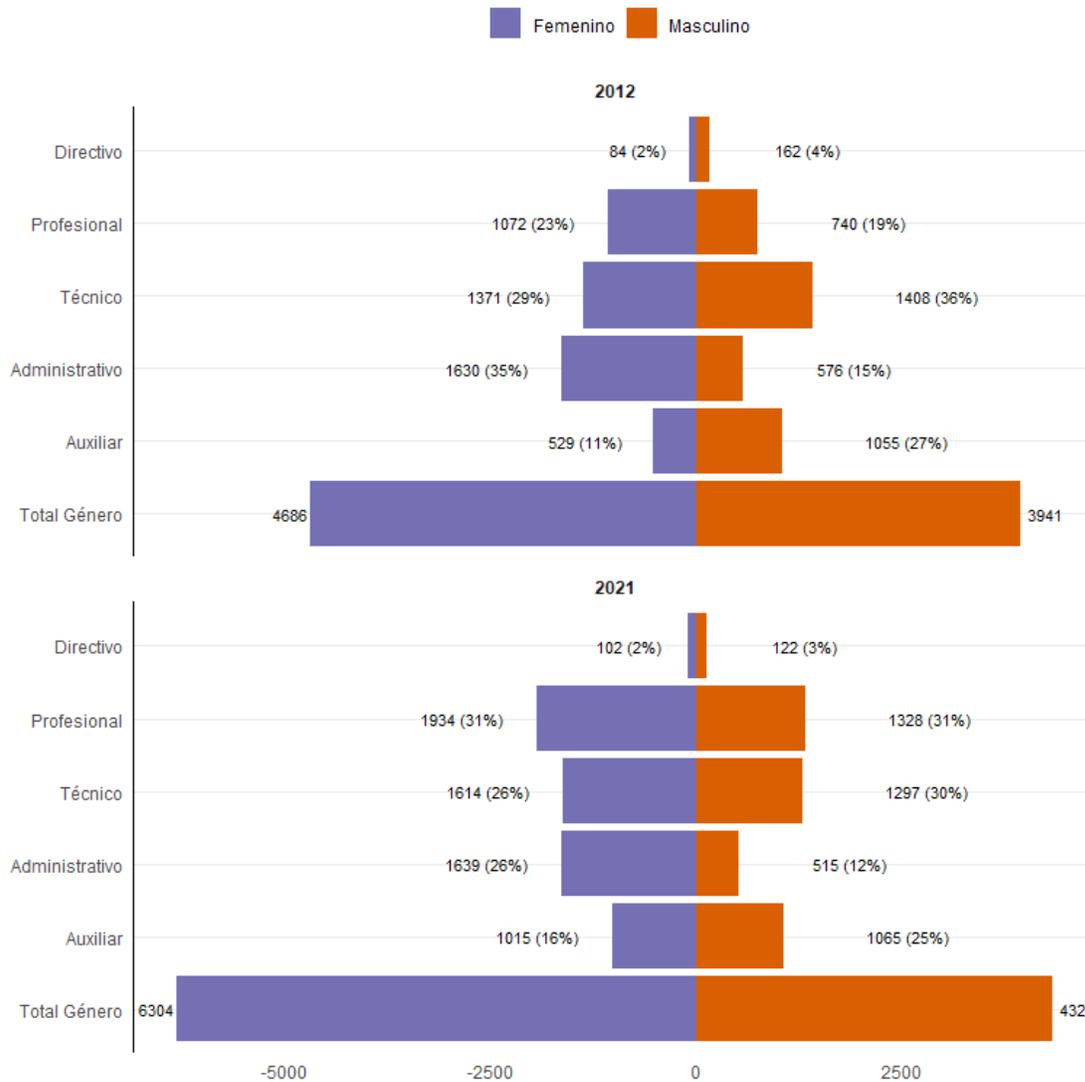


Figura 14 Personal de colaboración por escalafón respecto a género, años 2012 y 2021

En el año 2012, la mayor concentración de mujeres dentro del estamento de colaboración estaba en el escalafón administrativo, con un 35%. Para los hombres la mayor concentración era a nivel técnico, con un 36%. Para el año 2021, el escalafón profesional tiene la mayor concentración para ambos sexos.

III.2.5. Grado EUS

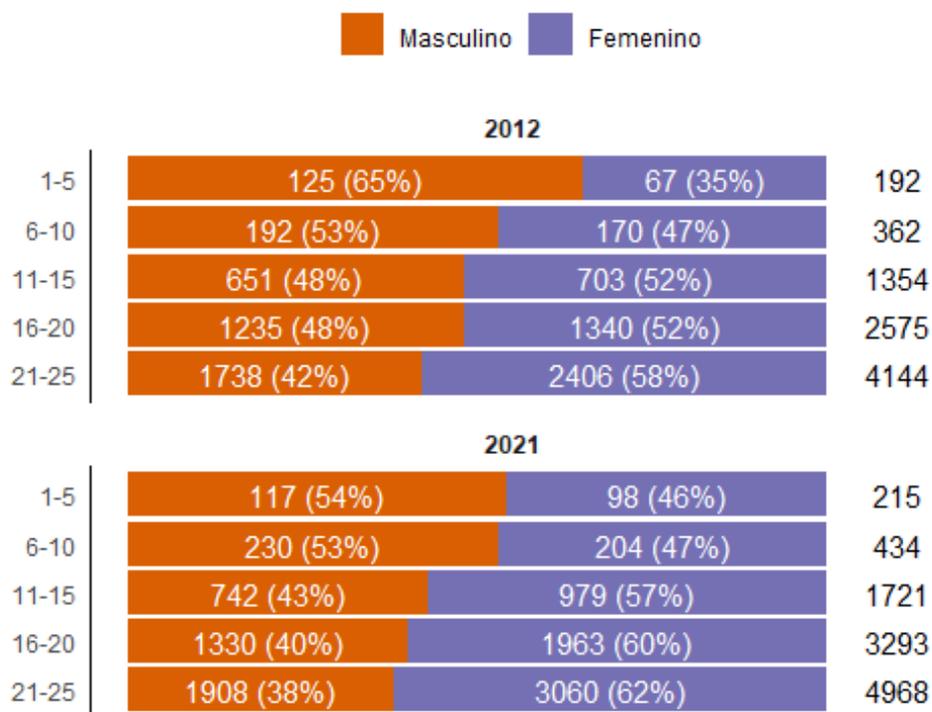


Figura 15 Personal de colaboración según grado EUS y género, años 2012 y 2021

La Figura 15 presenta la distribución de los y las colaboradoras de acuerdo a su género según su Grado EUS³. En esta ocasión, los grados se han agrupado en tramos que abarcan 5 grados.

El gráfico muestra un mayor porcentaje de colaboradores en los tramos más altos (1-5 y 6-10) en ambos años de referencia. Con un ligero descenso de 65% año 2012 en el grado 1-5, a un 54% en el año 2021. Para el tramo (6-10), en ambos años se observa un 53% de colaboradores.

En la medida que descendemos en la escala de grados, aumenta la proporción de colaboradoras. Con diferencias significativas ($p < 0.001$).

³ Escala Única de Sueldos

III.2.6. Contratación

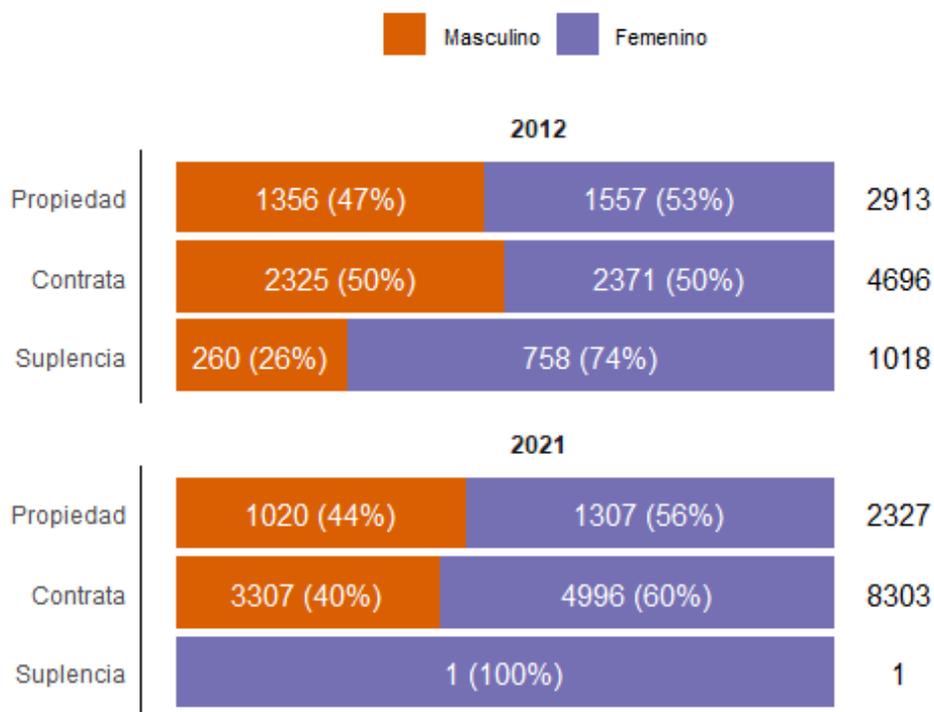


Figura 16 Personal de colaboración según modalidad de contratación y género, años 2012 y 2021

El presente gráfico muestra el personal de colaboración con 44hrs semanales o más, de acuerdo al tipo de contrato que los rige, distribuido según género, para los años 2012 y 2021. Para ambos años, la proporcionalidad de mujeres es mayor, tanto a nivel general, como por cada tipo de contratación.

Respecto al inicio del período estudiado (2012), se observa un aumento casi del doble de personal bajo modalidad contrata, pasando de 4696 a 8303 en el año 2021. Por su parte, la modalidad de contratación de Planta presenta una ligera disminución, pasando de 2913 al año 2012 a 2327 en el año 2021. Hay que hacer notar que los contratos de suplencia de 1018 caso al año 2012 prácticamente desaparecen al 2021 con solo 1 caso.

Para la relación del género y el tipo de contrato, la asociación entre ambas variables es significativa. ($p < 0.0001$).

III.2.7. Síntesis

El análisis de este estamento muestra un número creciente de personal hacia el año 2021, alcanzando los 10631 casos. En términos de diferencia de género, la proporción global muestra números favorables para las colaboradoras, que a partir del año 2013 aumentan su porcentaje llegando al 58% del personal, a nivel general. Pese a este mayor porcentaje entre el personal de colaboración femenino, la composición en términos de escalafón muestra que en los cargos directivos predominan los colaboradores y también en el nivel de auxiliares. Un fenómeno similar ocurre para la relación entre el grado y el género: los grados superiores son predominantemente ocupados por colaboradores. La única exploración que no demuestra un patrón en términos de género es el tipo de contrato.

IV. Remuneraciones

En esta sección se analizan las remuneraciones de ambos estamentos desde la perspectiva de la comparación entre géneros. La fuente de estos datos es la base de datos SISPER, compilada para Transparencia Activa.

A fin de mantener la comparación con el *Estudio Técnico N°17* (CEv, 2013) se mantienen las mismas decisiones para segmentar el análisis. Estas se refieren, primero, a circunscribir el análisis al último año de la serie (2021) y segundo, en el caso del estamento académico, focalizar el análisis en las carreras Ordinaria y Docente. En tercer lugar, se seleccionan solo casos que tienen la jornada completa, es decir, 44 o más horas semanales.

Al igual que en el estudio anterior se considera un análisis de todos los académicos que poseen grado de Doctor, el cual, ha sido ubicado en el Anexo 4. Académicos con Doctorado de este documento.

A continuación, el análisis presenta el promedio de remuneraciones de acuerdo a género, por jerarquía, escalafón y organismo. Luego, compara las remuneraciones por género según la composición de sus salarios promedios mensuales, considerando su sueldo base y las asignaciones que perciben.

Finalmente, se mantiene el indicador de diferencia de remuneraciones utilizado en el informe anterior. Este indicador permite observar el porcentaje de diferencia entre hombres y mujeres en remuneraciones, donde valores negativos indican que mujeres poseen remuneraciones más altas que hombres, mientras que valores positivos reflejan remuneraciones mayores para hombres.

IV.1. Cuerpo académico Carrera Ordinaria

IV.1.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio

Esta sección analiza las remuneraciones de académicos y académicas en carrera Ordinaria. Para ello, se toma el sueldo bruto, equivalente al componente “Total haberes” que se consigna en la liquidación de remuneraciones del personal académico.

Remuneraciones promedio por jerarquía y género

Esta sección presenta un análisis global de las remuneraciones para académicos y académicas en carrera Ordinaria, observando variaciones de acuerdo a género y jerarquías. A continuación, se presenta un gráfico de cajas para observar la distribución de remuneraciones de los y las académicas asignadas en carrera Ordinaria, en cada una de las jerarquías. Este tipo de gráficos permite visualizar los valores atípicos (en términos estadísticos), así como la concentración o dispersión de los casos.

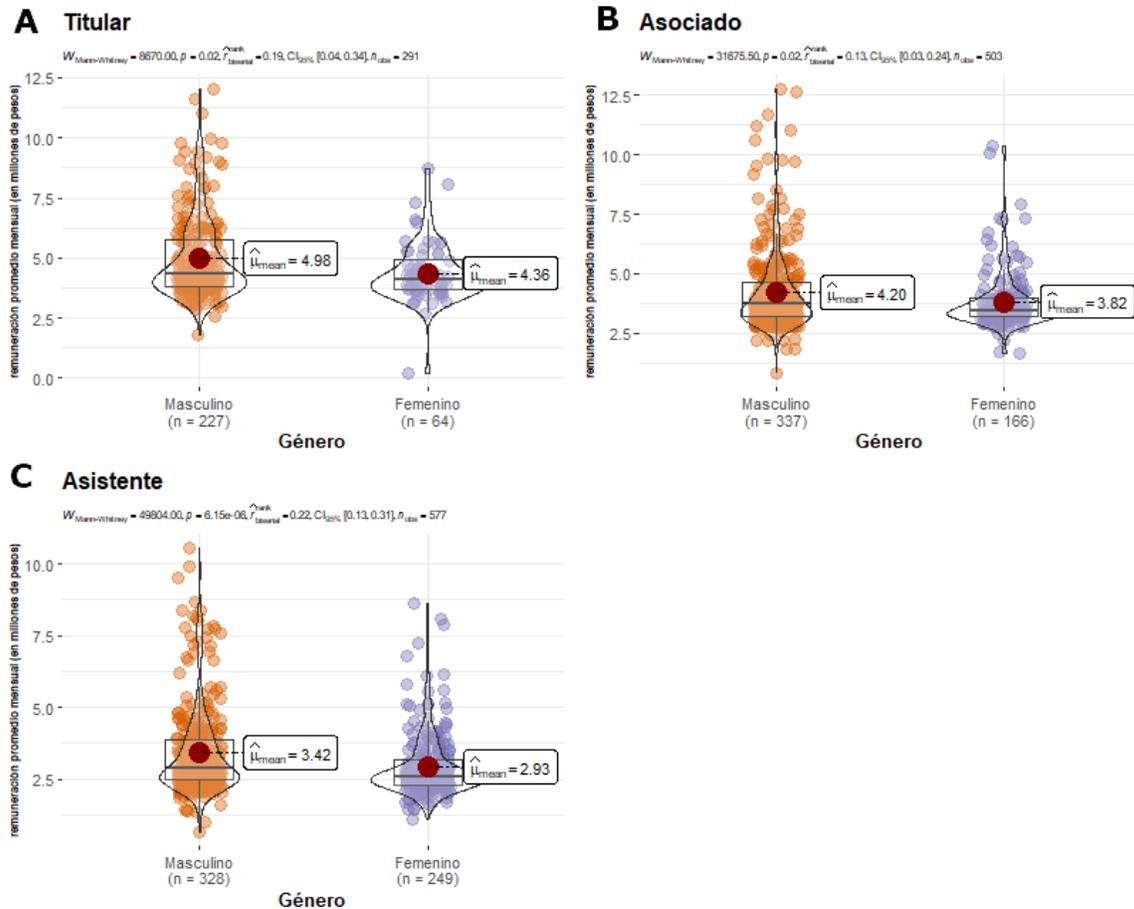


Figura 17 Remuneraciones promedio para Categoría Ordinaria, según jerarquías y género (2021)

El gráfico **A** de la figura, compara las remuneraciones anuales promedio del cuerpo académico en jerarquía **Titular** de la carrera Ordinaria según género, muestra remuneraciones más altas en promedio y mediana para los académicos varones que las mujeres, con diferencias significativas ($p=0.02$, IC 95%). Ejemplo, se observa que el monto más alto de haberes en esta jerarquía para los hombres llega a alrededor de 12 millones de pesos, mientras que para las mujeres es cerca de 8,7 millones. La remuneración típica de los académicos titulares varones, identificada por los límites de la caja, se mueve entre los 3,8 a 5,7 millones de pesos promedio mensual, mientras que para las mujeres ese mismo rango se ubica entre los 3,6 y 4,9 millones de pesos, aproximadamente.

Las medidas de tendencia central, como la mediana (segundo cuartil) y el promedio son también más altos para los académicos (4,3 y 4,9 millones, respectivamente) que para las académicas (4,1 y 4,3). Estos valores pueden verse afectados por la influencia de casos atípicos, observados en valores máximos y mínimos, ubicados en las secciones inferiores y superiores del gráfico.

En el gráfico **B**, correspondiente a la jerarquía **Asociado** de la carrera ordinaria, se observa la misma tendencia de valores más altos en su ingreso promedio para los académicos, mediana y los casos con las remuneraciones más altas, para el grupo

de académicos hombres ($p=0.02$, IC95%). Al comparar los ingresos promedios mensuales de los académicos asociados, tanto de género masculino como femenino, se observan casos que superan los valores más altos que los varones de la jerarquía Titular (con un máximo de 12.751.767). El valor típico de la distribución de remuneraciones de los académicos Asociados se mueve entre 3,2 y 4,6 millones de pesos aproximadamente y el de las académicas entre 3,1 y 4 millones de pesos.

Al igual que en la jerarquía anterior, las medidas centrales como el promedio y la mediana presentan valores mayores para académicos respecto a las académicas. Así, el promedio para académicos es 4,2 millones frente a 3,8 de las académicas, mientras que la mediana es de 3,7 millones y de 3,4 para las académicas.

En gráfico **C** muestra la jerarquía **Asistente** de la carrera Ordinaria, aquí podemos ver una caja con valores más bajos y más compacta, que refleja menor variabilidad de las remuneraciones dentro de la jerarquía asistente, en comparación a las jerarquías. Dentro de esta mayor homogeneidad, se observan valores típicos y promedios de remuneraciones más altos para los hombres que las mujeres.

En síntesis, comparando las remuneraciones para la misma carrera académica Ordinaria, las remuneraciones promedio mensuales de los académicos varones son significativamente distintas de las mujeres, con valores extremos, promedios y medianas más altas, a través de todas las jerarquías.

La tabla 1 presenta la información de los gráficos de caja anteriores a fin de facilitar la lectura, es decir, las medidas de distribución de académicos y académicas en carrera Ordinaria, de acuerdo a su jerarquía.

Tabla 1 Distribuciones de remuneraciones académicas, carrera ordinaria

Género	Jerarquía	Min	Max	Promedio	Cuartil 25%	Cuartil 50%	Cuartil 75%
Masculino	Titular	1,771,114	12,016,610	4,981,549	3,832,209	4,317,330	5,730,788
	Asociado	806,552	12,751,767	4,202,080	3,219,819	3,707,333	4,643,500
	Asistente	671,710	10,553,871	3,423,163	2,489,019	2,891,628	3,867,435
Femenino	Titular	200,907	8,726,634	4,364,776	3,676,820	4,119,171	4,925,773
	Asociado	1,665,696	10,370,248	3,818,008	3,182,559	3,465,425	4,003,097
	Asistente	1,104,626	8,591,644	2,929,601	2,295,507	2,601,955	3,192,926

Remuneraciones promedio por organismos y género

A continuación, se muestra las remuneraciones de los académicos en toda la carrera Ordinaria, tomando como referencia las facultades e institutos de la universidad. El gráfico presenta las remuneraciones promedio por cada organismo para académicos y académicas. Los valores están representados en millones de pesos y redondeados para facilitar la lectura del gráfico.

Existen algunos organismos no representados en el gráfico, dado que no había académicas asignadas en carrera Ordinaria, por lo que no era posible graficar los promedios de remuneraciones entre sexos ni la diferencia respecto a los académicos en el mismo organismo.

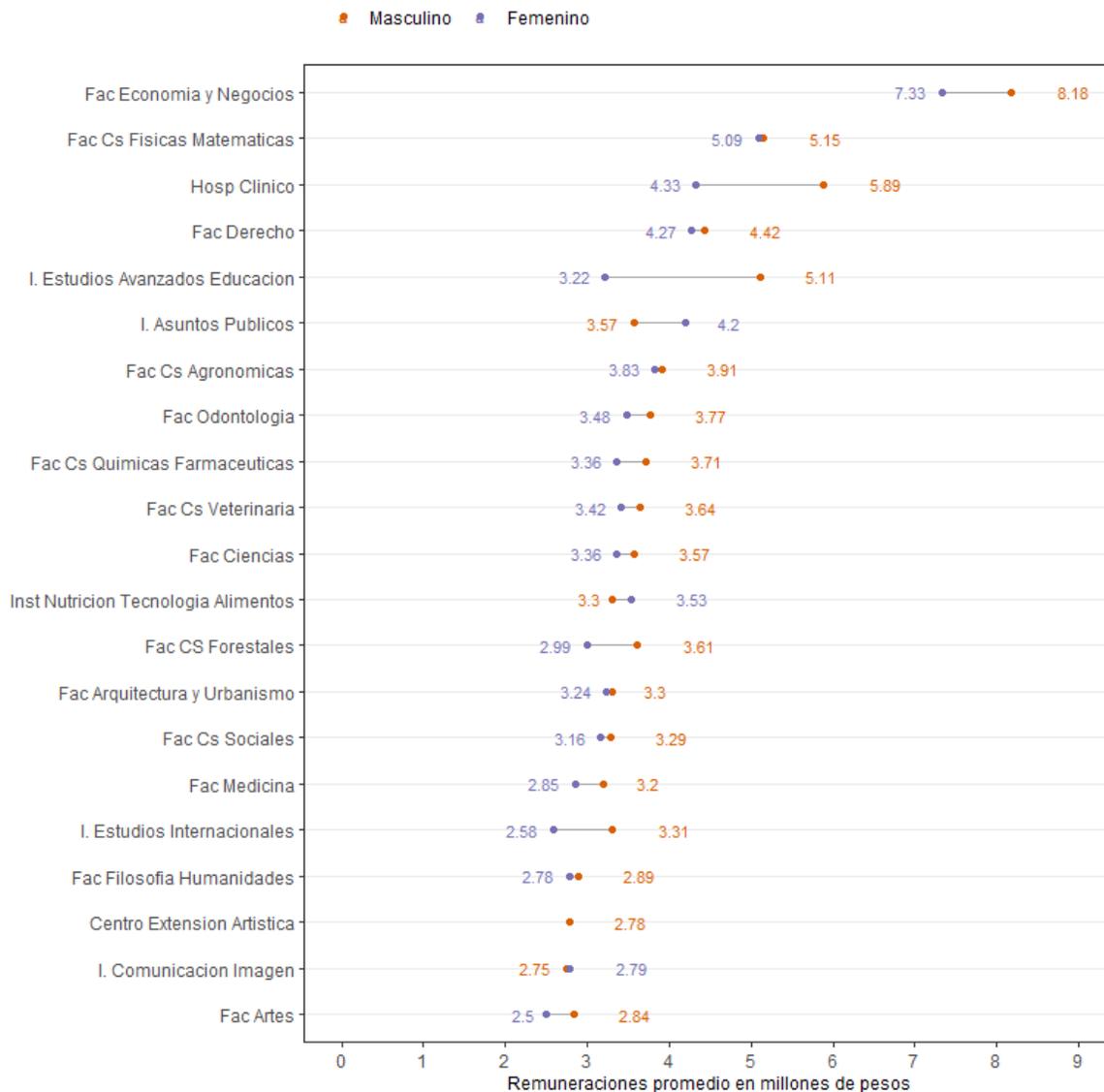


Figura 18 Remuneraciones por organismo y género, carrera Ordinaria (2021)

En este gráfico se muestra las remuneraciones promedio por género de los académicos en cada organismo de la Universidad, además las diferencias de remuneraciones entre organismos.

De este modo, podemos observar que en tres organismos: Instituto de Estudios Avanzados en Educación, Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos y el Instituto de Comunicación e Imagen, las académicas ganan en promedio más que los académicos dentro de la misma categoría.

Además, la Facultad de Economía y el Hospital Clínico son las que obtienen remuneraciones promedio superiores a otras facultades.

IV.1.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos

A continuación, se presentan las remuneraciones promedio, tomando como unidad de análisis los distintos organismos de la universidad, para los académicos y académicos en carrera Ordinaria, según sus jerarquías.

Carrera Ordinaria, jerarquía Titular

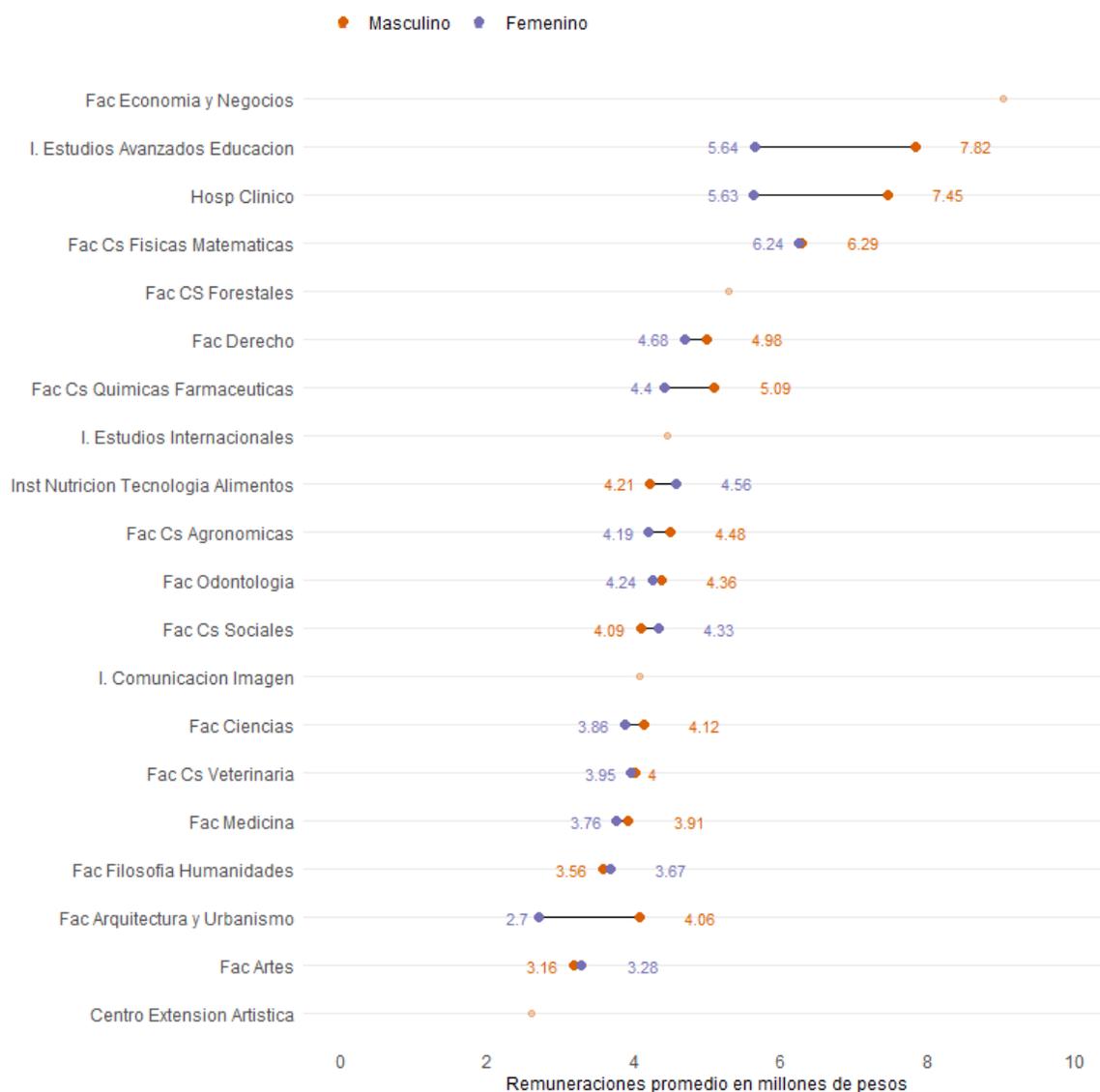


Figura 19 Remuneraciones por organismo y género, Carrera Ordinaria, Jerarquía Titular (2021)

El gráfico muestra en la jerarquía Titular las diferencias de remuneraciones para académicos promedio para cada organismo. En Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos, Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Filosofía Humanidades, y Facultad de Artes existe remuneraciones mayores para académicas en esta

jerarquía. En el resto de los organismos los académicos obtienen remuneraciones en promedio mayores.

En las Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas y Facultad de Ciencias Veterinaria se presentan las menores diferencias entre géneros, como los valores de las remuneraciones por organismo, así como el porcentaje específico de diferencia que se presentan en Anexos 1.1 (p. 72).

Carrera Ordinaria, jerarquía Asociado

A continuación, analizamos las remuneraciones promedio para los académicos y académicas asignadas a la carrera Ordinaria, en la jerarquía Asociado.

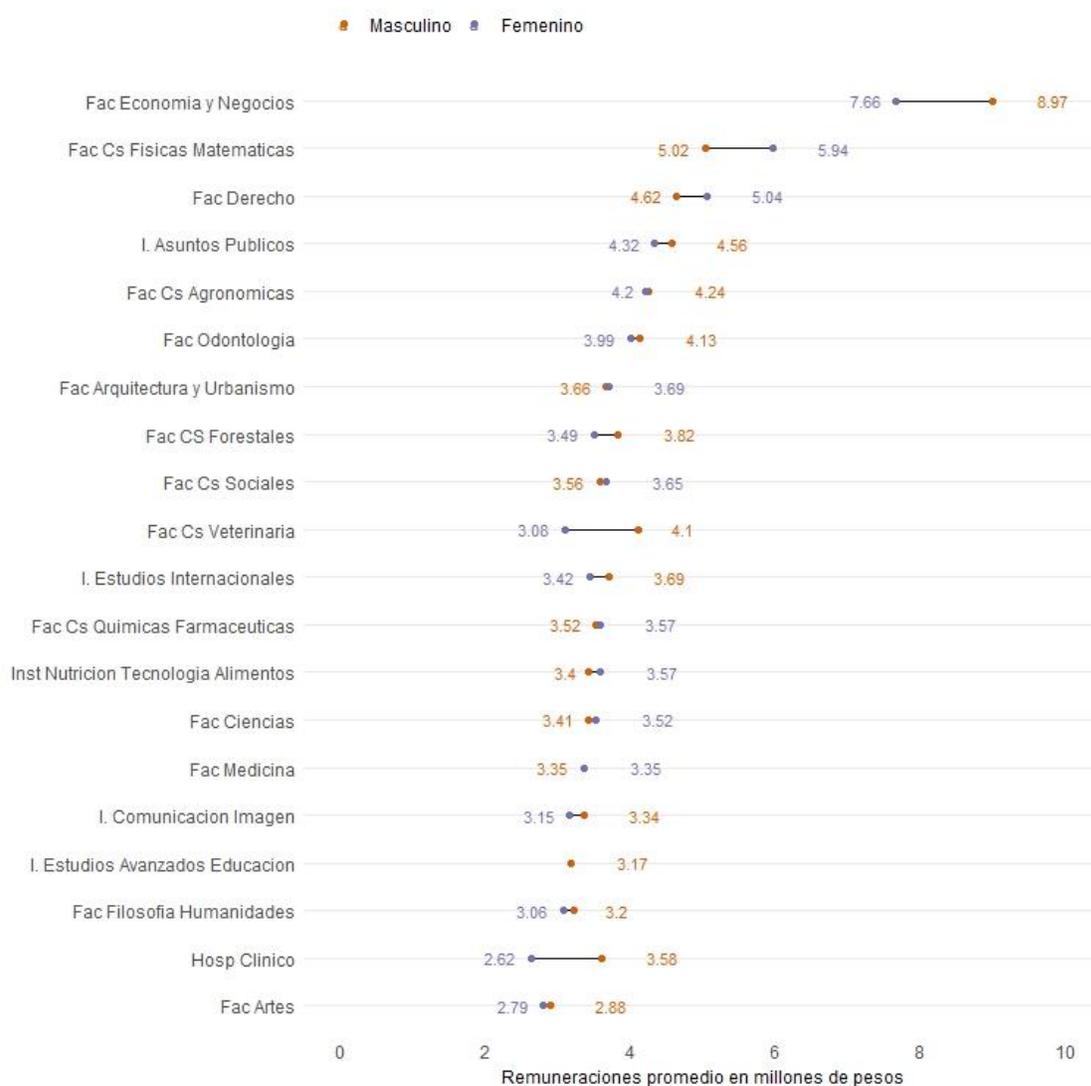


Figura 20 Remuneraciones por organismo y género, Carrera Ordinaria, jerarquía Asociada (2021)

La figura muestra que en 8 organismos donde las académicas asociadas obtienen en promedio remuneraciones mayores que los académicos. En los otros 12 organismos las diferencias favorecen a los académicos. En Anexo 1.2. (p. 74) se pueden ver detalles de los valores de remuneraciones y composiciones de los organismos.

Carrera Ordinaria, jerarquía Asistente

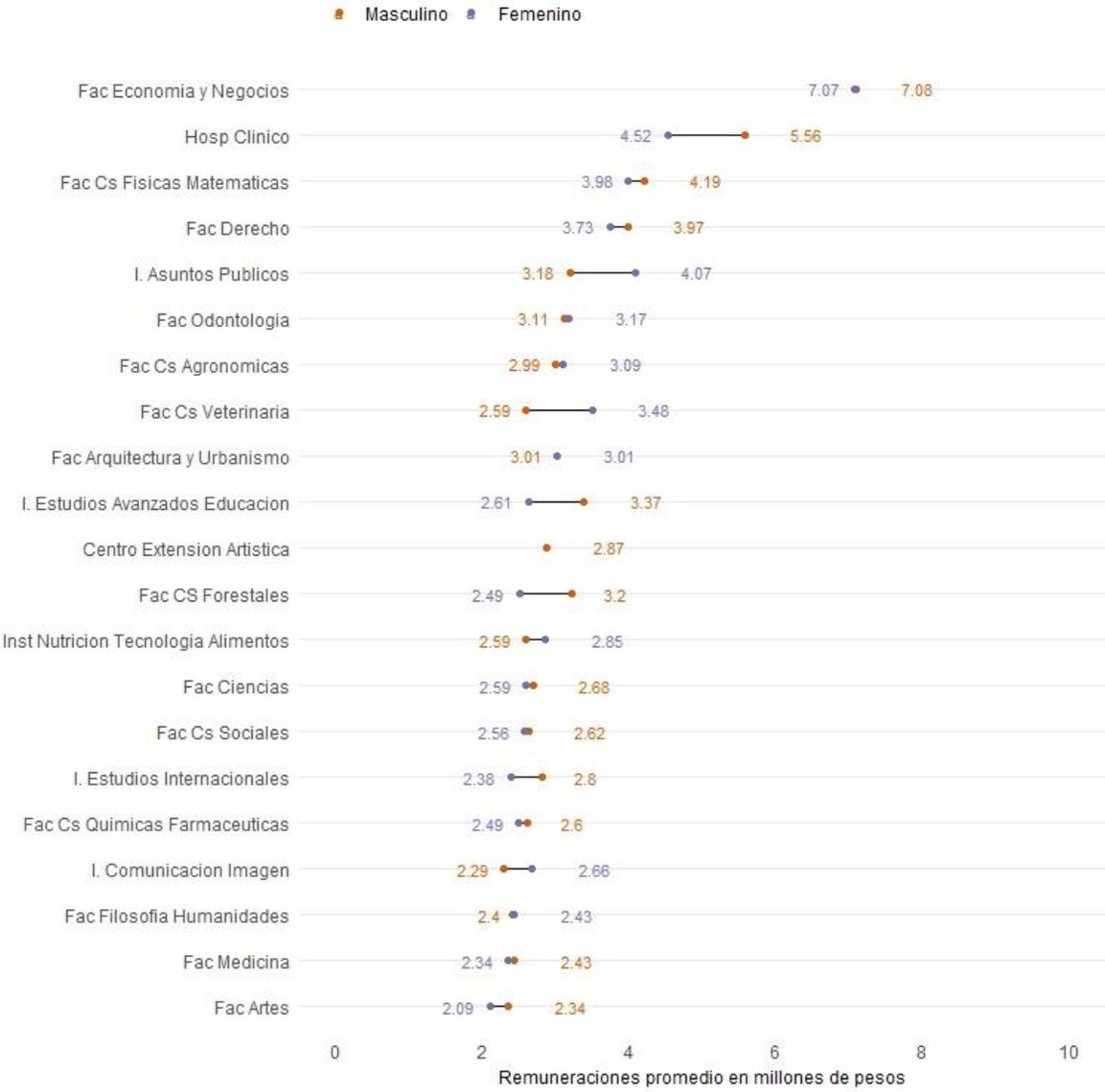


Figura 21 Remuneraciones por organismos y género, Carrera Ordinaria, Jerarquía Asistente (2021)

La remuneración por organismos para la jerarquía asistente repite la tendencia de la jerarquía asociada, donde el ingreso promedio es mayor, favorable a los hombres en 12 organismos y en 8 favorable a las mujeres.

Las principales diferencias se presentan en el Instituto de Estudios Avanzados en Educación y la Facultad de Ciencias Forestales. En el Anexo 1.3. Se presenta el detalle de las remuneraciones por organismos, así como los porcentajes específicos de diferencia entre académicos y académicas.

Para el año 2021 no hay casos en carrera Ordinaria en las jerarquías de Instructor y Ayudante, por tanto, no pueden ser analizados.

IV.2. Cuerpo Académico Carrera Docente

IV.2.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio

En esta sección se replica el análisis realizado para el cuerpo académico de carrera Ordinaria, para carrera Docente. Los restantes criterios de selección se mantienen: se estudian los casos con 44 o más horas y solo para el año 2021.

Remuneraciones promedio por jerarquía y género

El siguiente gráfico reúne tres diagramas de cajas, donde se analizan las remuneraciones promedio anuales de los académicos asignados en la carrera Docente, comparándolos por género dentro de cada jerarquía.

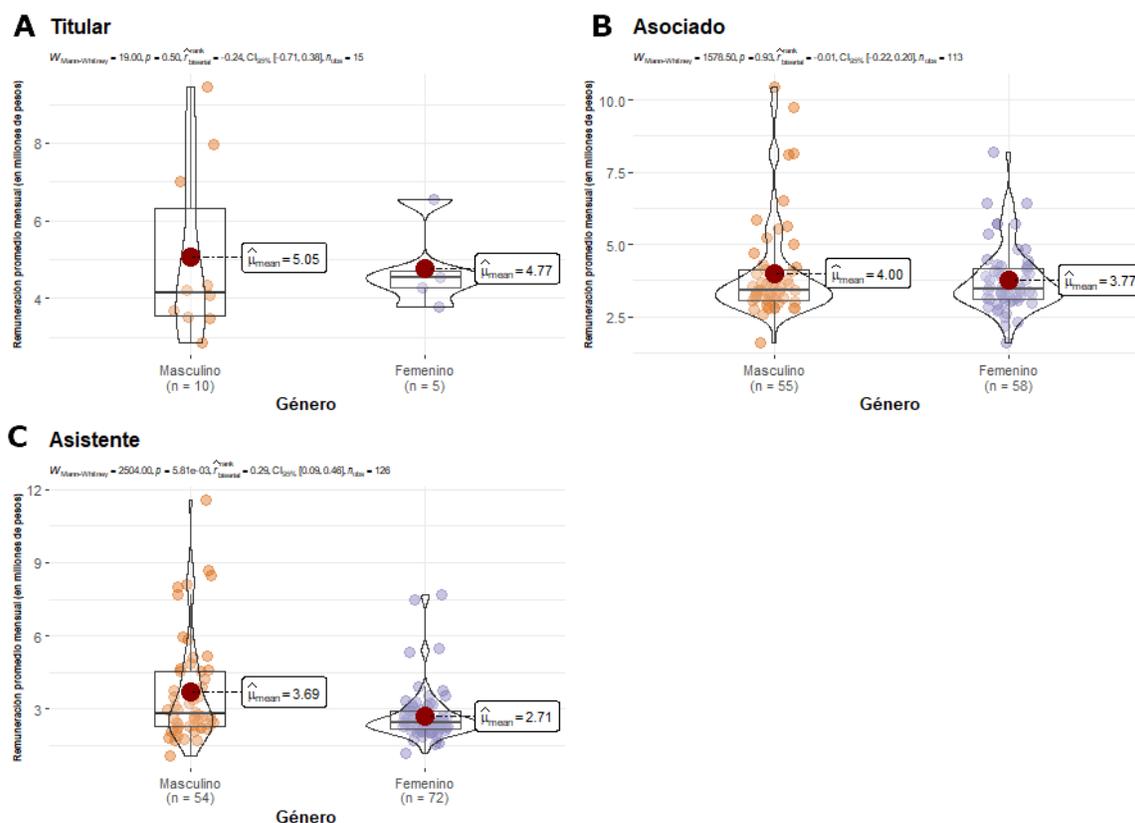


Figura 22 Remuneraciones promedio para Carrera Docente, según jerarquías y género (2021)

En el gráfico **A** se comparan las remuneraciones promedio anuales de los académicos en la jerarquía **Titular**. Se observa que la caja para académicos es más amplia que la caja de las académicas, y alcanza mayores remuneraciones, sin diferencias significativas ($p = 0.5$). Esto se verifica también en las remuneraciones típicas, donde el primer cuartil se ubica en un valor de 3.5 millones para los académicos y 4.2 para las académicas, mientras que el tercer cuartil alcanza un valor de 6.3 millones para académicos y 4.6 para académicas. Algo similar ocurre con los valores atípicos: mientras el mínimo es superior para las académicas (3.7 millones) frente a académicos (2.8 millones), lo contrario ocurre respecto al valor máximo, que es superior para los académicos (9.4) respecto a las académicas (6.5).

El gráfico **B** que compara la jerarquía **Asociado**. A diferencia de la jerarquía titular, la caja de ambos géneros presenta tamaños similares: los académicos tienen un rango entre los 3.075 y 4.112 millones, y las académicas abarcan desde los 3.098 y 4179. Para esta jerarquía las académicas alcanzan valores levemente mayores en términos de remuneraciones promedio mensuales. Las medidas de tendencia central, como la mediana y el promedio, también tienen valores relativamente parecidos. En el caso del promedio, se cuentan 4.0 millones para académicos y 3.7 para académicas, mientras que la mediana tiene un valor de 3.418 para académicos y 3.443 para académicas. Sin diferencias significativas ($p = 0.93$).

El diagrama **C** analiza a la jerarquía **Asistente**. La caja presenta valores más altos para los académicos, alcanzando en el primer cuartil un valor de 2.3 millones, y 4.5 en el tercero; por su parte, las académicas presentan valores entre los 2.1 y 2.8 millones. Las medidas de tendencia central son más altas para los académicos; en el promedio, 3.6 para académicos y 2.7 millones para académicas, mientras que la mediana presenta valores de 2.7 y 2.4 millones respectivamente con diferencias significativa ($p = 0.005$).

A modo de resumen, las remuneraciones de académicos y académicas de la carrera Docente, sólo presentan diferencias significativas en la jerarquía Asistente.

La siguiente tabla presenta la información de los diagramas de caja recién analizados a fin de facilitar la lectura.

Tabla 2 Distribuciones de remuneraciones académicas, carrera docente

Género	Jerarquía	Min	Max	Promedio	Cuartil 25%	Cuartil 50%	Cuartil 75%
Masculino	Titular	2,857,137	9,445,637	5,054,929	3,545,018	4,141,663	6,333,094
	Asociado	1,595,193	10,445,158	4,000,082	3,075,460	3,418,039	4,112,620
	Asistente	1,089,825	11,578,333	3,693,693	2,300,310	2,796,461	4,524,038
Femenino	Titular	3,782,936	6,555,476	4,768,064	4,284,782	4,523,006	4,694,118
	Asociado	1,610,260	8,212,199	3,773,894	3,098,560	3,443,557	4,179,037
	Asistente	1,175,456	7,679,564	2,707,014	2,158,384	2,435,405	2,890,932

Remuneraciones promedio por organismos y género

A continuación, observamos las remuneraciones promedio de los académicos asignados en la carrera Docente, tomando como referencia las facultades e institutos de la universidad. El gráfico presenta las remuneraciones promedio por cada organismo para académicos y académicas. Los valores están representados en millones de pesos y redondeados para facilitar la lectura del gráfico, y evitar sobrecargar de información la figura.



Figura 23 Remuneraciones promedio por organismo y género, carrera Docente (2021)

El gráfico muestra que, para carrera Docente, en cinco organismos se presentan remuneraciones promedio superiores para las académicas: Facultad de Ciencias Agronómicas, Ciencias Veterinarias, Arquitectura y Urbanismo, el Instituto de

Comunicación e Imagen y la Facultad de Artes. En los otros 8 organismos se presentan remuneraciones superiores para académicos.

IV.2.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos

A continuación, analizamos las remuneraciones de las académicas y académicos de la carrera Docente tomando como unidad de análisis las facultades donde se encuentran asignados.

Carrera Docente, jerarquía Titular

El gráfico siguiente presenta las remuneraciones promedio de los académicos asignados en carrera Docente y jerarquía Titular, agrupadas por género dentro de cada organismo. Si no aparece una facultad, implica que no hay casos que correspondan con los criterios de selección para esa facultad. Donde la figura presenta un solo valor para el organismo, significa que no hay académicos en la jerarquía del género que falta para ese organismo y, por tanto, no se puede calcular la remuneración promedio, sino sólo por el género representado.

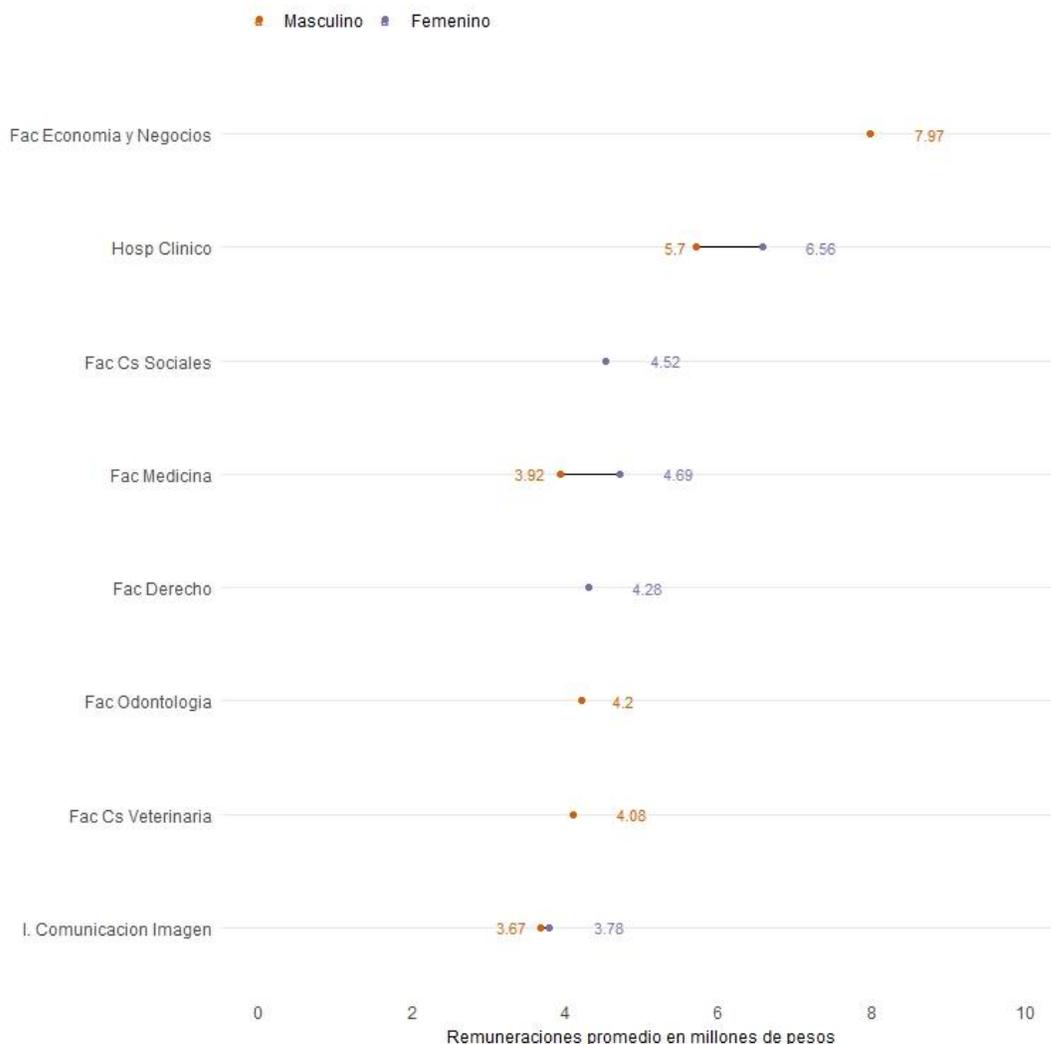


Figura 24 Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Titular (2021)

El gráfico presenta ocho organismos, solo en tres se puede hacer una evaluación por contar con académicos de ambos sexos, en los 3 casos las académicas ganan más que los académicos (Hospital Clínico, Facultad de Medicina e Instituto de Comunicación e Imagen). Los otros 5 no es posible ver diferencias por falta de académicos de alguno de los géneros.

En el Anexo 2.1, Tabla 15, se presenta el detalle de la composición de género de los organismos y las remuneraciones para esta jerarquía.

Carrera Docente, jerarquía Asociado

A continuación, se analizan las remuneraciones de los académicos y académicas que se encuentran en la jerarquía Asociado.

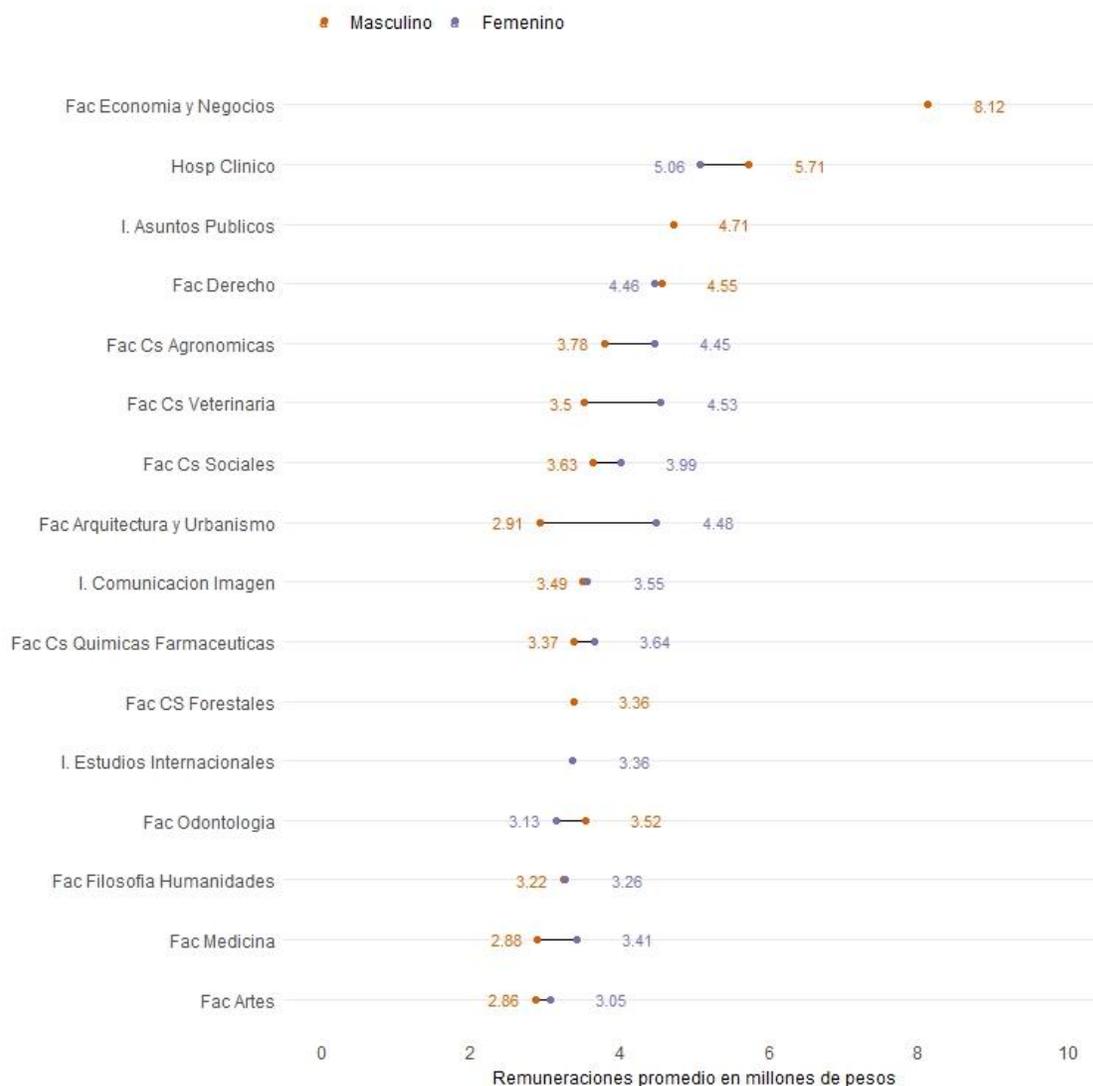


Figura 25 Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Asociada (2021)

La figura muestra que, en las facultades de Ciencias Agronómicas, la de Ciencias Veterinarias, Ciencias Sociales, Arquitectura y Urbanismo, el Instituto de Comunicación e Imagen, la facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas, el Instituto de Estudios Internacionales, las facultades de Filosofía y Humanidades, de Artes, y Medicina las remuneraciones de las académicas son mayores a los de académicos. En Hospital Clínico, Facultad de Derecho y Facultad de Odontología. los académicos obtienen remuneraciones mayores a las de las académicas

La 2.2. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asociada

Tabla 16 en la sección Anexos 2.2, presenta los detalles de cada organismo, en términos de composición de género y remuneraciones promedio.

Carrera Docente, jerarquía Asistente

A continuación, se analiza el grupo de académicos en la carrera Docente, pero en jerarquía Asistente.

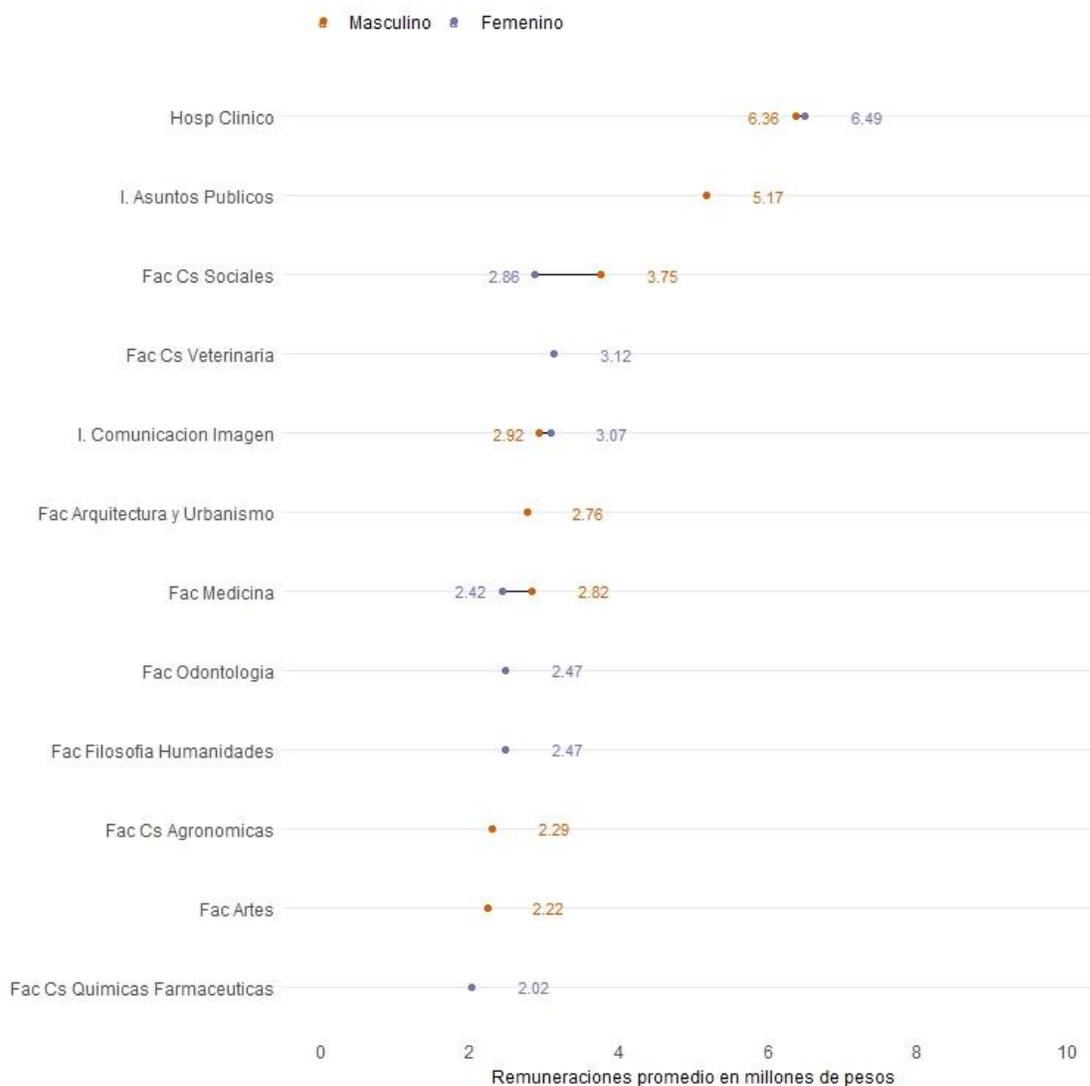


Figura 26 Remuneraciones por organismo y género, carrera Docente, jerarquía Asistente (2021)

La figura presenta los datos de remuneraciones promedio por género para los organismos del grupo en jerarquía Asistente. De los doce organismos, Hospital Clínico e Instituto de Comunicación e Imagen presentan remuneraciones ligeramente mayores para las académicas, y otros dos organismos presentan remuneraciones mayores para los académicos el otro 8 organismo no cuenta con académicas. por lo que no se puede hacer análisis.

La tabla 2.3. de la sección Anexos, se presenta el detalle de composición de los organismos y remuneraciones para los académicos en carrera Docente y jerarquía Asistente.

IV.3. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

IV.3.1. Distribución de las remuneraciones según asignación

La presente sección muestra la conformación de las remuneraciones de académicos y académicas de la carrera Ordinaria, con jornada de 44 o más horas. Se analizan las remuneraciones promedio, consideradas como el sueldo bruto que reciben académicos y académicas, remuneraciones que se descomponen en distintos elementos que lo conforman: “Sueldo Base”, “Asignación Profesional”, “AUC”, “AUCAI”, “Asignación por Productividad” y “Otras asignaciones”, que reúne el conjunto de otros componentes de las asignaciones.

Tabla 3 Distribución de asignaciones para grupo académico carrera ordinaria (2021)

Sueldo Base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
14.7%	6.1%	26%	7.8%	8.8%	36.7%

Al descomponer las remuneraciones en las distintas asignaciones, el componente “otras asignaciones” es el más relevante, siendo el 36.7% del total de las remuneraciones, seguido de la Asignación Única Complementaria, con un 26%; el sueldo base ocupa un tercer lugar en esta distribución (14.7%).

La siguiente tabla presenta la distribución de las asignaciones que componen las remuneraciones de acuerdo a cada uno de los organismos. Si un organismo o unidad no aparece en la tabla, significa que no posee casos que cumplan los criterios de selección (carrera Ordinaria y jornada de 44 o más horas).

Tabla 4 Distribución de asignaciones por organismo, cuerpo académico carrera ordinaria (2021)

Organismo	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
Fac Derecho	12.60%	5.00%	32.60%	6.20%	3.60%	40.00%
Fac Cs Sociales	19.00%	7.10%	23.60%	9.60%	6.00%	34.70%
Fac Artes	23.10%	8.20%	19.50%	11.30%	2.80%	35.10%
Hosp Clínico	4.00%	4.50%	28.70%	1.90%	22.00%	38.90%
Fac Medicina	15.40%	8.10%	23.60%	10.20%	4.60%	38.20%
Fac Cs Físicas Matemáticas	11.90%	4.10%	28.10%	6.10%	13.10%	36.70%
Fac Ciencias	17.80%	7.00%	25.40%	9.70%	1.60%	38.50%
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	15.60%	7.10%	25.40%	9.50%	2.80%	39.60%
Fac Odontología	7.20%	6.20%	27.70%	8.20%	8.40%	42.30%
Fac Arquitectura y Urbanismo	17.70%	6.40%	26.80%	8.00%	4.20%	36.90%
I. Estudios Internacionales	20.90%	7.90%	23.30%	8.60%	5.90%	33.40%
Fac Cs Agronómicas	17.40%	7.60%	23.80%	8.10%	8.80%	34.40%
Fac Filosofía Humanidades	22.80%	8.70%	22.20%	10.40%	1.60%	34.20%
I. Estudios Avanzados Educación	17.00%	6.10%	17.70%	7.90%	21.90%	29.40%
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	15.00%	7.10%	22.40%	10.10%	9.70%	35.80%
Fac CS Forestales	19.00%	8.00%	22.20%	7.90%	10.30%	32.60%
Fac Economía y Negocios	7.60%	2.90%	30.50%	3.80%	20.20%	35.00%
Fac Cs Veterinarias	18.50%	8.10%	20.90%	10.00%	8.70%	33.90%
I. Asuntos Públicos	14.00%	4.90%	28.50%	5.30%	11.70%	35.70%
Centro Extensión Artística	33.00%	14.80%	25.60%	0.00%	0.00%	26.70%
I. Comunicación Imagen	20.20%	7.80%	22.90%	9.60%	3.50%	35.90%

Al observar los valores de la columna Sueldo base, se puede ver que en el Hospital Clínico corresponde solo el 4 % de su remuneración, siendo la contribución más baja de este ítem dentro de todos los organismos de la universidad; le siguen la Facultad de Odontología (7.2%) y la de Economía y Negocios (7.6%). Por otra parte, los organismos donde el sueldo base es lo más relevante en los salarios son el Centro de Extensión Artística (33.8%), la Facultad de Artes (23.1%) y la Facultad de Filosofía y Humanidades (22.8%)

El ítem Otras asignaciones alcanzan su mayor proporción en la Facultad de Odontología (42.3%), la Facultad de Derecho (40%) y en el Hospital Clínico (38.9%).

La Asignación profesional es el componente más bajo dentro de las remuneraciones no supera el 10% en ninguno de los organismos, a excepción del Centro de Extensión Artística (14,8%)

La AUCAI en cinco organismos alcanza valores sobre el 10%.

Finalmente, la asignación por productividad presenta gran variabilidad de un 0% para el Centro de Extensión Artística, a un 22%, en el Hospital Clínico.

Al someter estas variabilidades entre organismos y componentes de remuneraciones, todas las diferencias fueron significativas ($p < 0.001$).

A continuación, se analiza la composición de las remuneraciones de acuerdo a la jerarquía de los académicos. Dado que el análisis se restringe a académicos y académicas que se encuentran en carrera Ordinaria y cuyo contrato corresponde a 44 o más horas, solo en tres organismos hay casos que cumplen dichos criterios.

Tabla 5 Distribución de asignaciones por jerarquía, grupo académico carrera ordinaria (2021)

Jerarquía	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
Titular	13.10%	6.30%	26.20%	7.80%	9.30%	37.40%
Asociado	14.20%	6.00%	26.10%	8.40%	7.70%	37.60%
Asistente	16.50%	6.10%	25.70%	7.20%	9.70%	35.00%

Analizando la proporción que ocupa cada tipo de asignación respecto a la remuneración total desde el punto de vista de las jerarquías se observa, que no hay diferencias en las asignaciones que componen las remuneraciones del cuerpo académico con estas características. Además, tampoco difiere de la distribución por organizaciones manteniendo como principal componente a “Otras asignaciones”, por sobre el 35%; la AUC es la asignación siguiente en términos de proporción, con el 26% en cada jerarquía. El sueldo base es el tercer componente de las remuneraciones, variando su proporción de acuerdo a cada jerarquía: 16.7% para asistentes, 14.3% para asociados y 13.3% para titulares.

Al examinar estadísticamente esta diferencia de asignaciones a la remuneración entre jerarquías, se confirma que las proporciones de sus aportes a la remuneración total son distintas ($p < 0.001$), con excepción de la Asignación de Productividad ($p = 0.599$), que se mantienen relativamente estables entre titulares, asociados y asistentes.

IV.3.2. Diferencias de remuneraciones según asignación

Diferencias por organismos

Este apartado compara las asignaciones entre académicos y académicas, diferenciados por jerarquías y tomando como unidad de análisis los organismos a

los que pertenecen. El foco de esta sección se encuentra en las diferencias que se producen en las remuneraciones y diversas asignaciones. Estas diferencias se obtienen, siguiendo el modelo del *Estudio Técnico N° 17* (CEv, 2013), a partir de la diferencia entre los valores promedios de hombres y mujeres, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{(\text{Remuneración promedio académico hombre} - \text{Remuneración promedio académica mujer})}{\text{Remuneración promedio académico hombre}} \right] * 100$$

De este modo, se obtienen los porcentajes de diferencia que existen entre hombres y mujeres en términos de remuneraciones; valores negativos indican que las mujeres obtienen remuneraciones mayores que los hombres, mientras que valores positivos indican que los hombres ganan más.

Antes de iniciar el análisis de las diferencias por organismos, es posible observar las diferencias globales para la totalidad del estamento Académico en términos de remuneraciones brutas o Total de Haberes. Para ello se seleccionan a casos que tienen 44 o más horas asignadas. Se toma como comparación el año de inicio de la serie (2012) respecto al año 2021, a fin de observar los cambios en la diferencia de remuneraciones.

Tabla 6 Diferencias de remuneraciones promedio entre géneros, Estamento académico (2012 y 2021)

Año	Remuneración Promedio Académico Hombre	Remuneración Promedio Académica Mujer	% diferencia
2012	2,563,845	2,007,471	21.7
2021	3,937,589	3,313,828	15.8

En esta tabla se puede observar que se ha disminuido la diferencia global de remuneraciones según género del 2012 al 2021 de una diferencia de 21.7% en favor de los académicos a 15,8% al 2021.

A continuación, se observan las diferencias de remuneraciones promedio entre géneros, desagregado por organismos

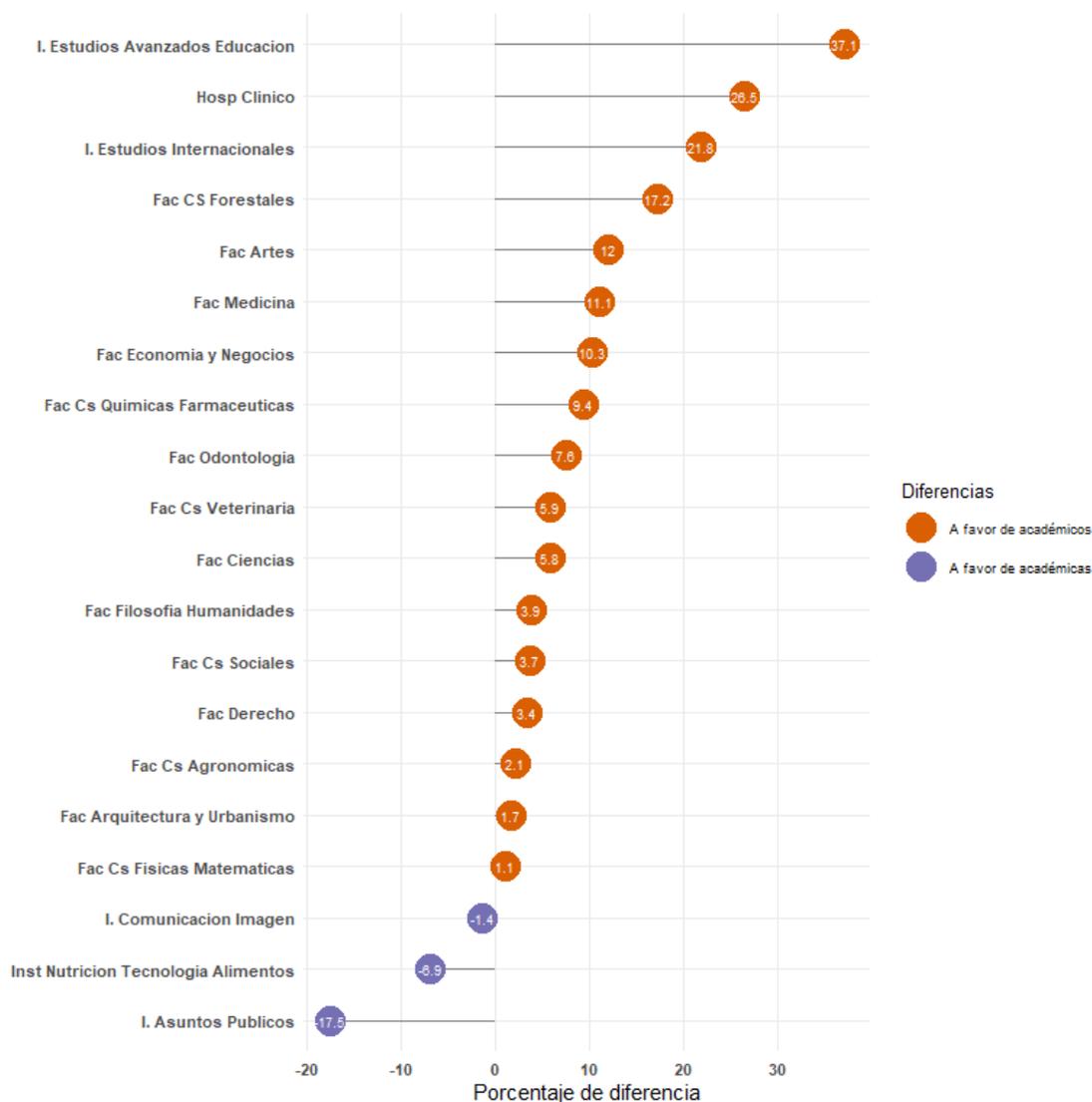


Figura 27 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria (2021)

La Figura 27 representa el valor de la diferencia de remuneraciones promedio entre géneros, en cada organismo para el conjunto de la carrera ordinaria. Si el organismo no aparece representado en el gráfico, implica que no se disponía de casos de ambos sexos. Los valores representan el porcentaje de diferencia entre las remuneraciones.

El gráfico está ordenado desde la mayor a la menor diferencia en remuneraciones por género, donde el que presenta mayor diferencia a favor de los académicos es el Instituto Avanzado de Educación con un 37.1% de diferencia y el que presenta una mayor diferencia en favor de las académicas es el Instituto de Asuntos Públicos con un 17.5%. También podemos ver que en 2 organismos diferencias muy cercanas a la paridad con diferencias menores al 2%. como son las facultades de

Arquitectura y Urbanismo, Ciencias Físicas y Matemáticas y en el Instituto de Comunicación e Imagen.

En el Anexo 3. Diferencias de remuneraciones según asignaciones (p. 81) se detallan las diferencias entre hombres y mujeres de acuerdo a cada una de las jerarquías de la carrera ordinaria.

Diferencias de género por asignación

En este apartado continuamos observando las diferencias de remuneraciones que se producen entre géneros, pero poniendo atención en los componentes de las asignaciones.

La Figura 28 presenta el valor promedio de las asignaciones para académicos y académicas, de acuerdo a cada jerarquía dentro de la carrera Ordinaria.

A fin de determinar si existen diferencias estadísticamente significativas, se aplica el test de Kruskal-Wallis para cada una de las asignaciones fijas respecto a la variable género, para cada una de las jerarquías. Para las tres jerarquías se observan diferencias significativas entre géneros respecto al monto de la Asignación Universitaria Complementaria (AUC). Mientras los académicos en jerarquía Titular reciben en torno a \$2,020,000 en promedio, las académicas a igual jerarquía, obtienen \$1,660,000 en promedio.

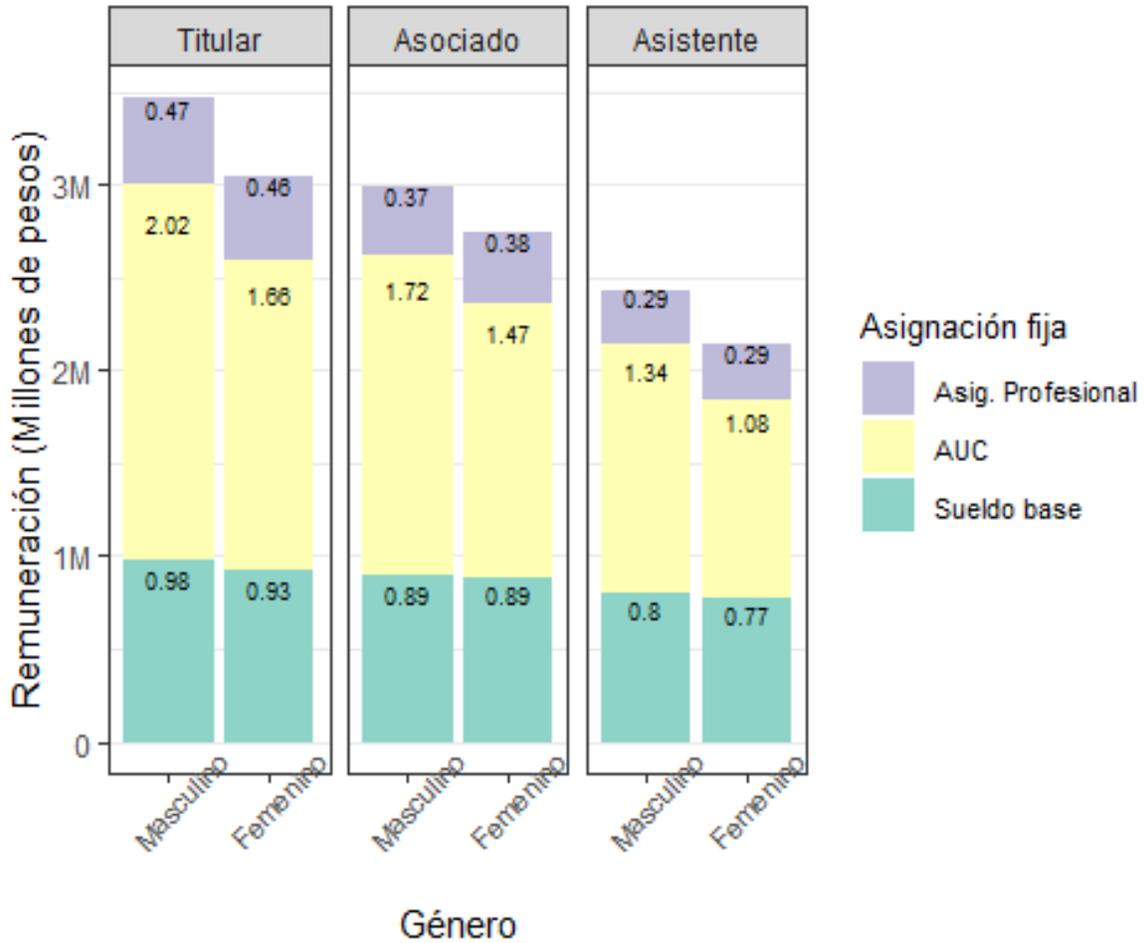


Figura 28 Diferencias en montos por tipo de asignación fija, según género y jerarquía de la carrera Ordinaria (2021)

Con respecto a los componentes de sueldo base y la asignación profesional, no existen diferencias significativas por género en ninguna de las jerarquías. Sin embargo, en lo que respecta a AUC, todas las jerarquías generan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($p < 0.001$).

Un ejercicio de comparación similar puede realizarse respecto a los componentes de las asignaciones que son variables (Figura 29), como AUCAI, la Asignación Universitaria de Productividad y el conjunto de asignaciones que se reúnen bajo la categoría de “Otras asignaciones”.

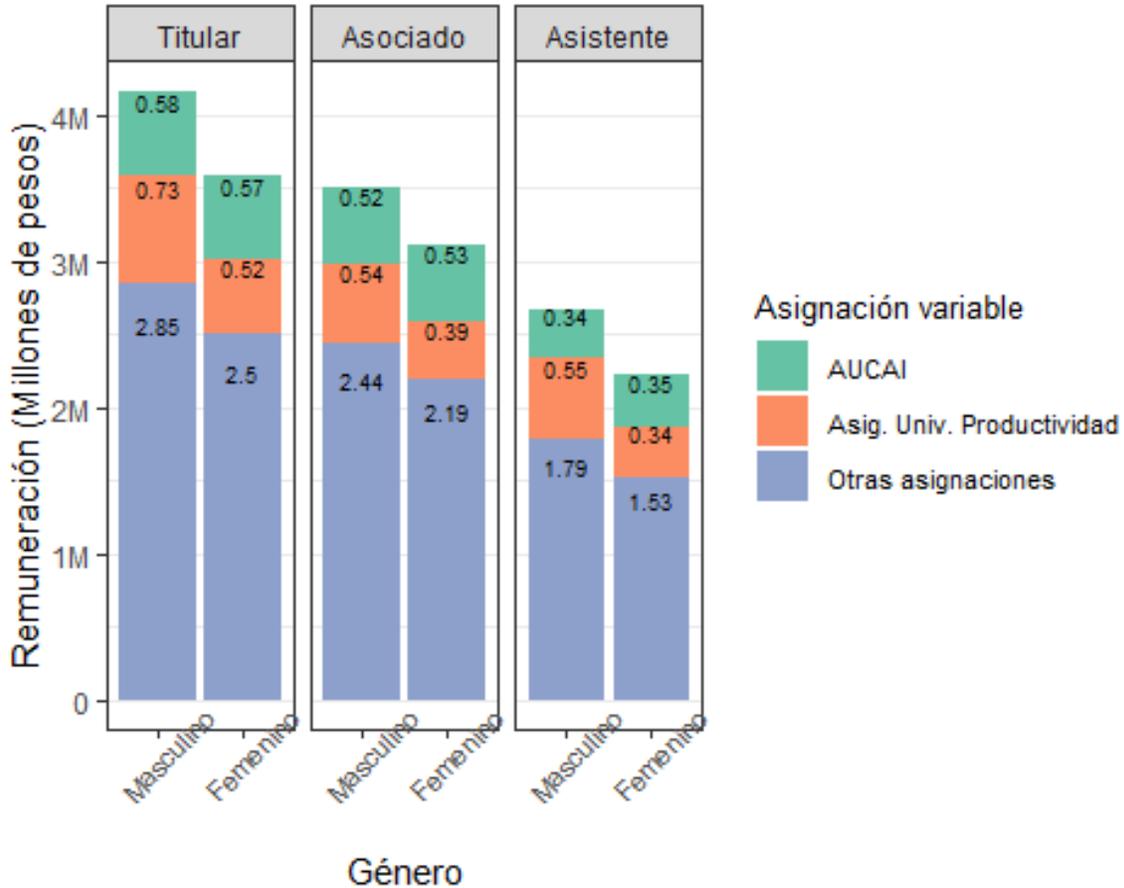


Figura 29 Diferencias en montos por tipo de asignación variable, según género y jerarquía de la carrera Ordinaria (2021)

Si bien el gráfico sugiere diferencias entre académicos y académicas respecto a la Asignación por Productividad en las tres jerarquías, al análisis estadístico no muestra diferencias significativas. En cambio, para Otras asignaciones se presentan diferencias significativas entre académicos y académicas para todas las jerarquías ($p = 0.03$, $p = 0.004$ y $p < 0.001$, respectivamente).

Síntesis

En las secciones IV.1-3 se ha presentado un análisis descriptivo de las remuneraciones del estamento académico, tomando como referencia las diferencias que se presentan entre géneros. Este análisis se ha desagregado para tomar en consideración las diferencias producidas por organismos o unidades académicas de la universidad, así como los carreras y jerarquías en que los académicos y académicas se encuentran asignados.

Si bien se observa una disminución de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres desde el año 2012 al presente, persisten diferencias en los montos de remuneraciones, para académicos y académicas de las carreras Ordinaria y Docente. Estas diferencias se expresan en los valores promedio que obtienen académicos varones en las distintas jerarquías de estas carreras respecto a las académicas, así como los valores máximos que alcanzan.

Al observar las remuneraciones de acuerdo a organismos se observa una heterogeneidad de resultados, que representa las características propias de la Universidad. Encontramos facultades que avanzan en dirección a disminuir las brechas entre géneros, con diferencias a favor de hombres o mujeres que no sobrepasan el 4%. Asimismo, encontramos organismos donde las diferencias en el promedio de remuneraciones por género exceden el 20%. De este modo, un factor importante que reflejan los resultados de esta sección son las condiciones específicas de cada facultad, que llevan a aumentar o disminuir estas diferencias.

IV.4. Personal de colaboración

IV.4.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio

Esta sección analiza las remuneraciones promedio para el conjunto del personal de colaboración, de acuerdo a género. Al igual que en el análisis de las remuneraciones del estamento Académico, se han seleccionado para este análisis casos del año 2021 y casos que tuviesen asignadas 44 o más horas en sus contratos. ⁴

Remuneraciones promedio por jerarquía y género

A continuación, se presenta un gráfico de cajas para observar la distribución de remuneraciones de los y las colaboradores, de acuerdo a los escalafones en que

⁴ El análisis de remuneraciones del estamento de Colaboración incluye un tercer filtro, que define para el Total de Haberes un mínimo de 237,550, en concordancia con el Decreto Afecto N°1581/2020, artículo 6, que define dicho valor como el Sueldo Base para 44 horas. Esto fue necesario pues se cuentan 44 casos que, teniendo 44 o más horas asignadas perciben en su total de haberes inferiores al Sueldo Base establecido en el decreto. Estos datos fueron excluidos para evitar que, en su condición de datos atípicos, afectasen el análisis de los valores del estamento en su conjunto.

se encuentran asignados. Este tipo de gráficos permite visualizar los valores atípicos, así como la concentración o dispersión de los casos.

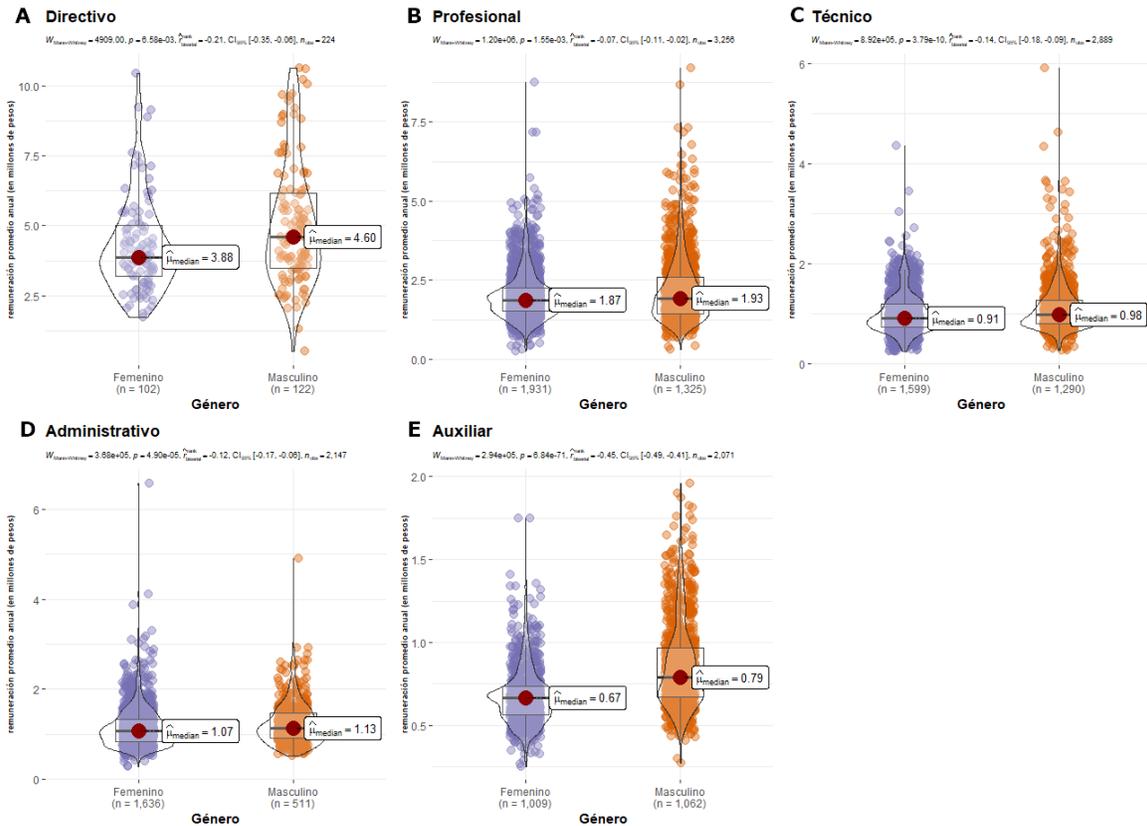


Figura 30 Remuneraciones promedio para personal de colaboración, según escalafón y género (2021)

La Figura 30 reúne cinco diagramas de caja, una para cada escalafón del estamento de colaboradores, comparando las remuneraciones anuales promedio por género. La tabla siguiente presenta las medidas de dispersión que permiten interpretar el gráfico a partir de valores descriptivos.

El gráfico **A** compara las remuneraciones del grupo de *Directivos* y muestra que el género masculino posee remuneraciones más altas que las mujeres en sus medidas de tendencia central, que son significativas ($p=0.00658$). Más específicamente, se observa que el 50% central de las remuneraciones a nivel directivo para las mujeres abarca entre el 3,19 millones y 5,02 millones, la de los hombres se encuentra entre los 3,48 y los 6,16 millones.

El diagrama **B** compara las remuneraciones para el escalafón *Profesional*, presentando también diferencias significativas ($p = 0.00155$) y tendencias similares de descriptivos de centralidad

Para los restantes escalafones, *Técnicos*, *Administrativos* y *Auxiliares*, también se repiten resultados similares, diferencias estadísticamente significativas entre géneros, y medidas de dispersión y centralidad que, comparativamente, muestran que los colaboradores obtienen remuneraciones mayores que las colaboradoras.

En síntesis, observando cada uno de los escalafones de estamento de colaboración, las remuneraciones promedio mensuales de los colaboradores varones son significativamente distintas de las mujeres, con valores promedios y medianas más altas.

IV.4.2. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio por organismos

A continuación, se analizan las remuneraciones promedio del estamento de colaboradores, tomando como unidad de análisis los distintos organismos de la universidad y distinguiendo los distintos escalafones dentro de este estamento.

Escalafón Directivo

El escalafón directivo es el que posee dentro de este estamento la menor cantidad de casos, pero tiene la particularidad de que hay una mayor cantidad de colaboradores masculinos respecto a sus pares femeninos.

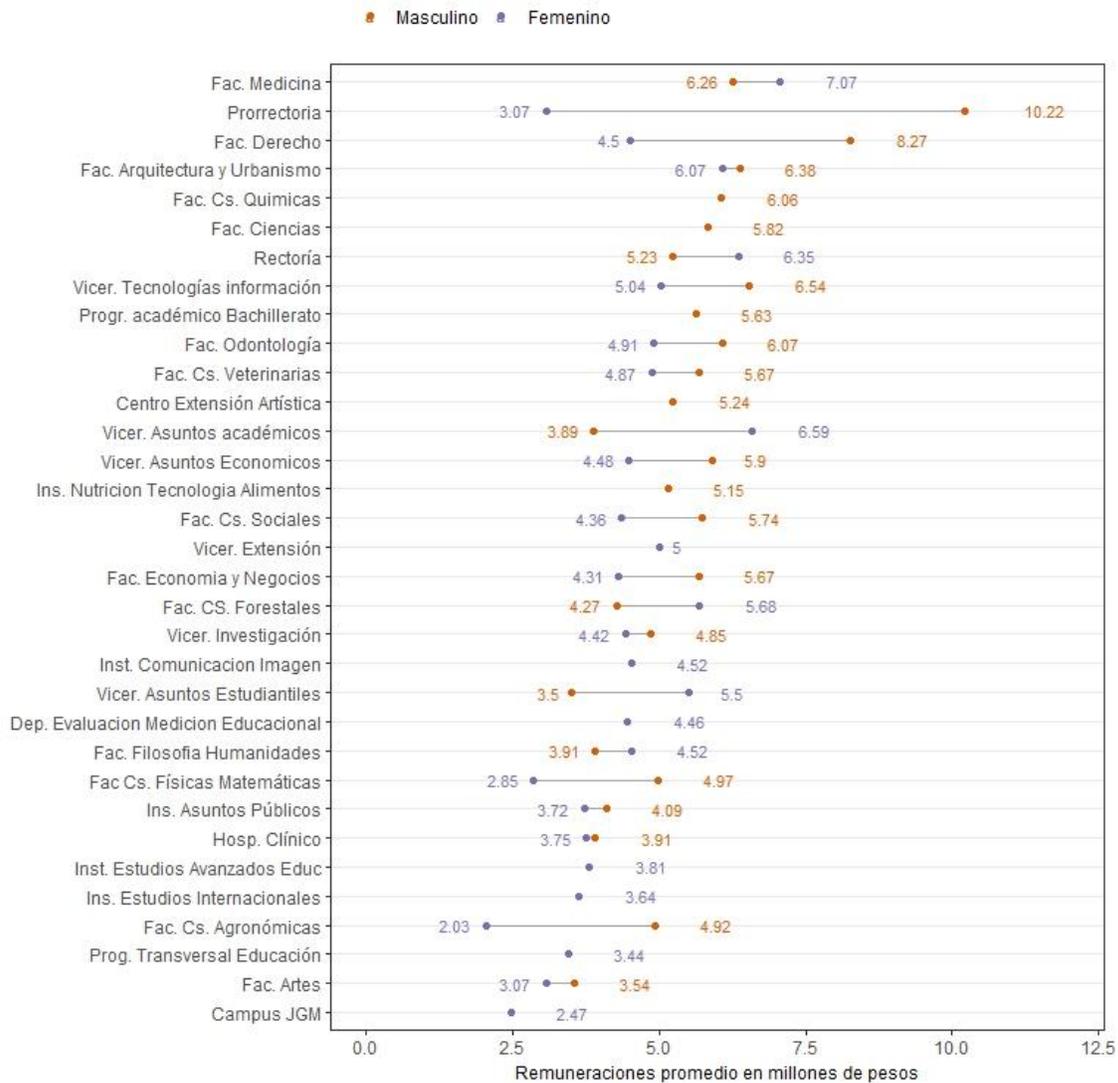


Figura 31 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Directivo (2021)

La figura 31 junto con la Tabla 32 del Anexo 5.1 (p. 102) presentan las diferencias de remuneraciones promedio para cada género para cada organismo. De los 33 organismos sólo en 6 las colaboradoras obtienen mayores remuneraciones que los colaboradores en igual escalafón, mientras que en 15 los colaboradores obtienen una remuneración promedio mayor, además hay 7 organismos que no tienen colaboradoras y en 5 que no tienen funcionarios del género masculino.

La Tabla 32 también nos entrega información sobre los valores de remuneraciones promedio por cada organismo y la composición de género de los organismos. Podemos observar que en 19 organismos las mujeres se encuentran en una proporción inferior a los hombres, mientras que 3 organismos tienen una composición paritaria.

Escalafón Profesional

A continuación abordamos el grupo de colaboradores en el escalafón de profesionales.

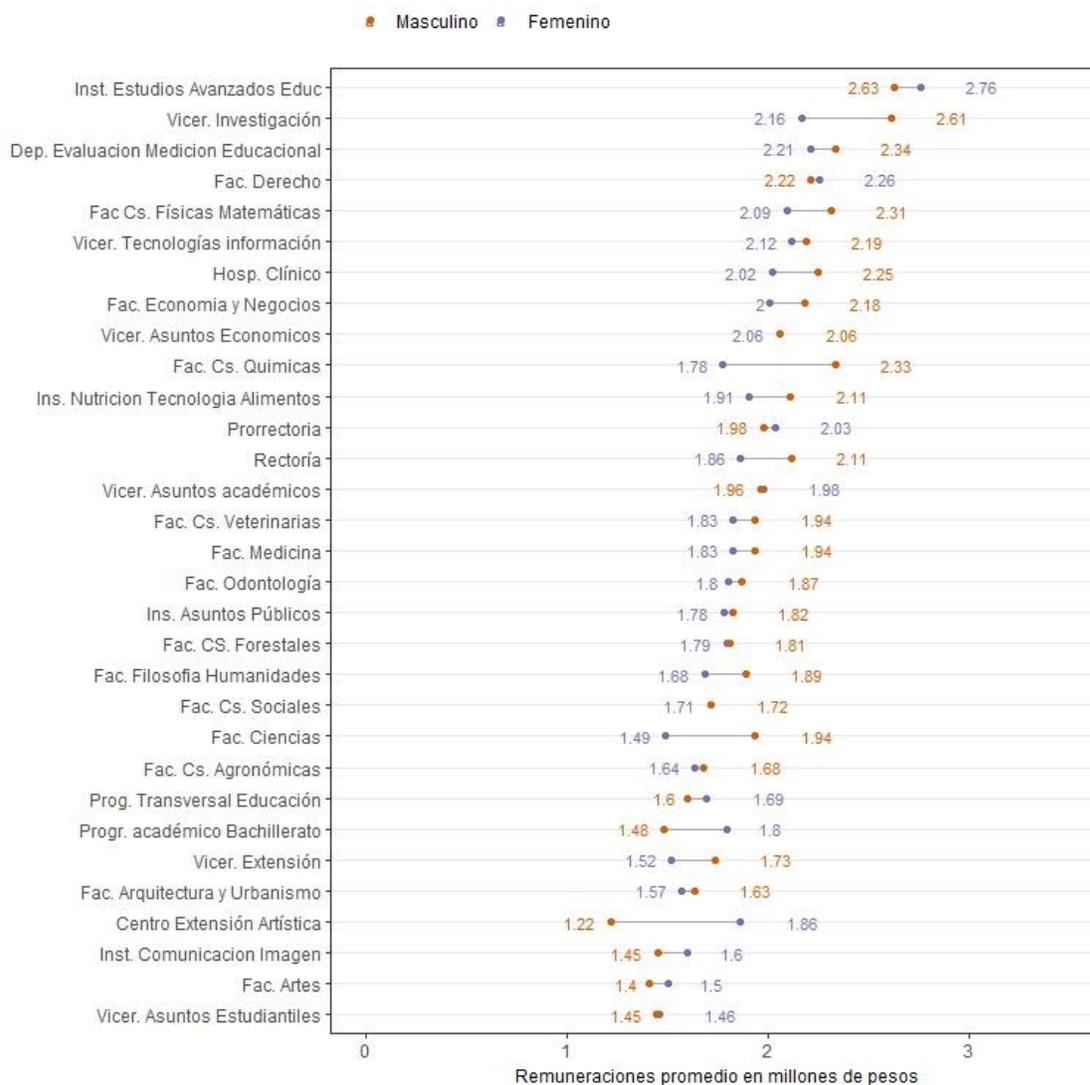


Figura 32 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Profesional (2021)

La Figura 32 presenta las remuneraciones promedio para cada género de acuerdo a organismo. De los 31 organismos donde se presentan profesionales, en 10 de ellos las mujeres obtienen remuneraciones superiores a los hombres; los restantes organismos representan remuneraciones promedio mayores para los colaboradores.

La tabla 5.2. del Anexo muestra además la composición de género por organismos, donde en 24 de ellos hay una mayor cantidad de mujeres que hombres.

Escalafón Técnico

La siguiente figura presenta las diferencias de remuneración promedio por género para el escalafón Técnico

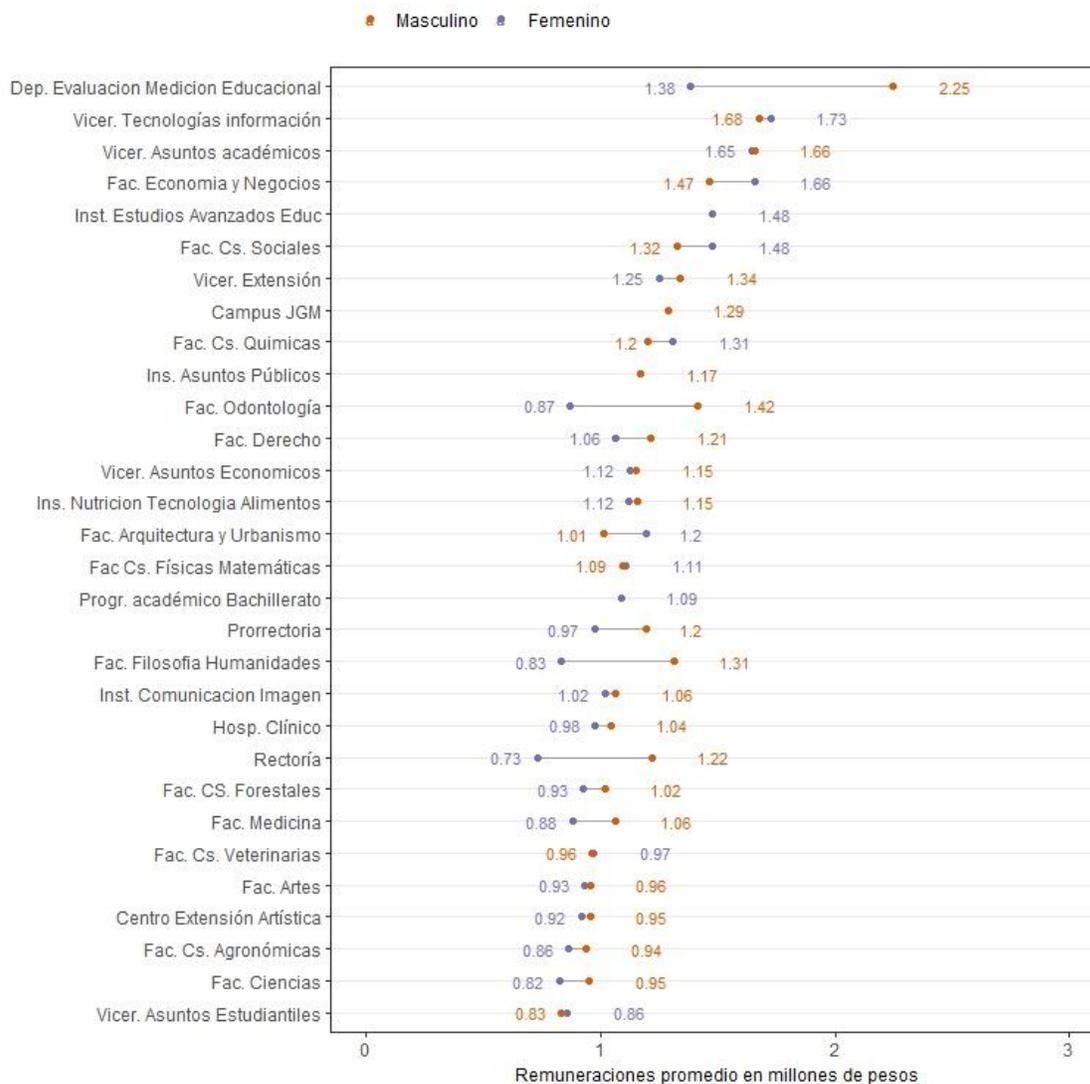


Figura 33 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Técnico (2021)

La figura muestra que, de los 30 organismos presentados, sólo en 8 las colaboradoras en escalafón Técnico obtienen remuneraciones superiores a las de los hombres, en 2 solo trabajan mujeres y en otros dos sólo hombres.

Respecto a la composición de los organismos (Anexo, Tabla 5.3.), en 12 de ellos, hay más colaboradoras que colaboradores. Vale la pena destacar que en las Facultades de Ciencias Veterinarias y en la de Ciencias Químicas, así como en Vicerrectoría de Asuntos Económicos, las diferencias no exceden el 2% entre la proporción de colaboradores y colaboradoras. En 15 organismos la proporción de colaboradores es mayor a la de las colaboradoras.

Escalafón Administrativo

La Figura 34 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Administrativo (2021) muestra que en 11 organismos las colaboradoras obtienen mayores remuneraciones que sus pares hombres.

Respecto a la composición de los organismos muestra que en 28 de ellos hay una mayor cantidad de mujeres que hombres. La proporción global para este escalafón es de un 76.2% de colaboradoras frente a un 23.8% de colaboradores.

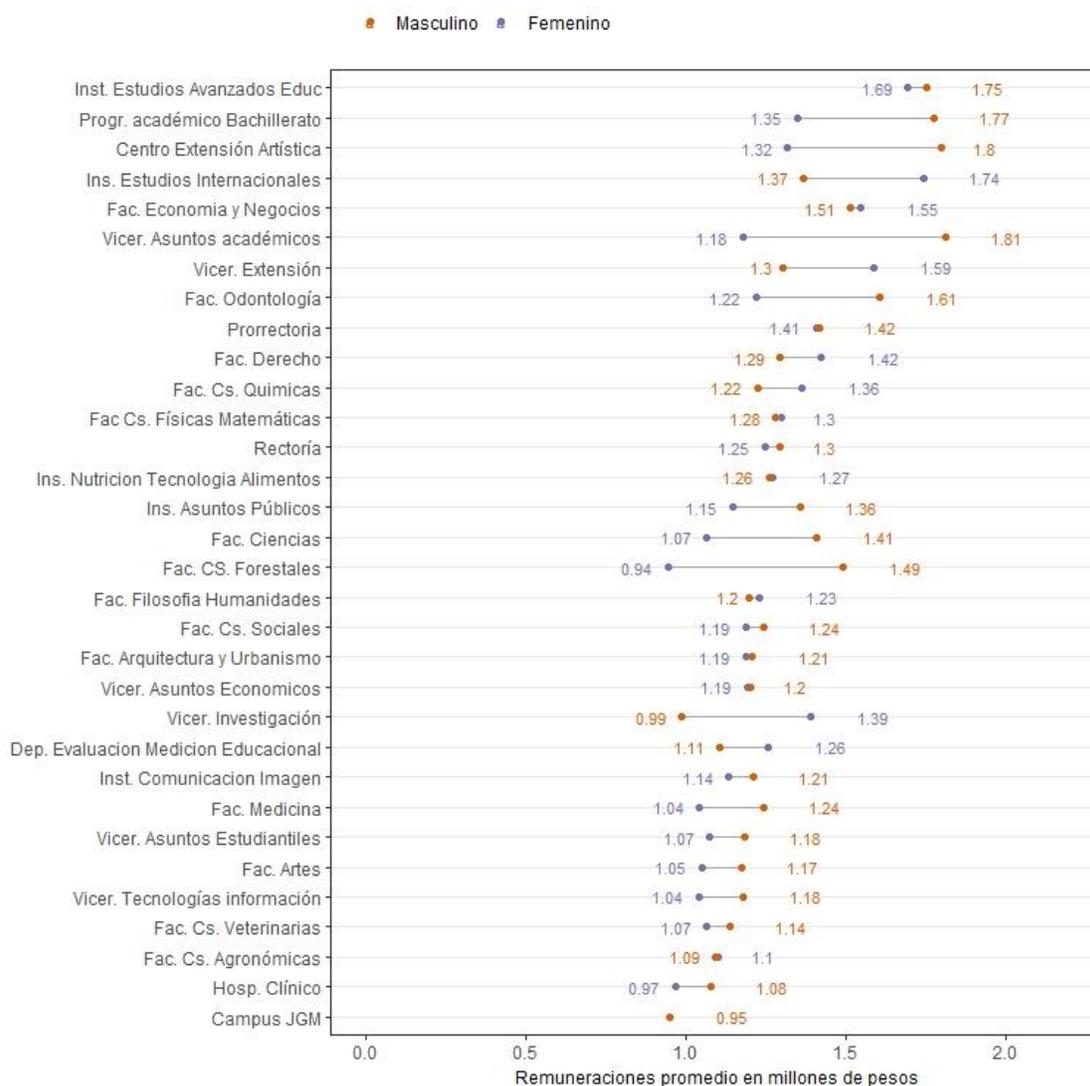


Figura 34 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Administrativo (2021)

Escalafón Auxiliar

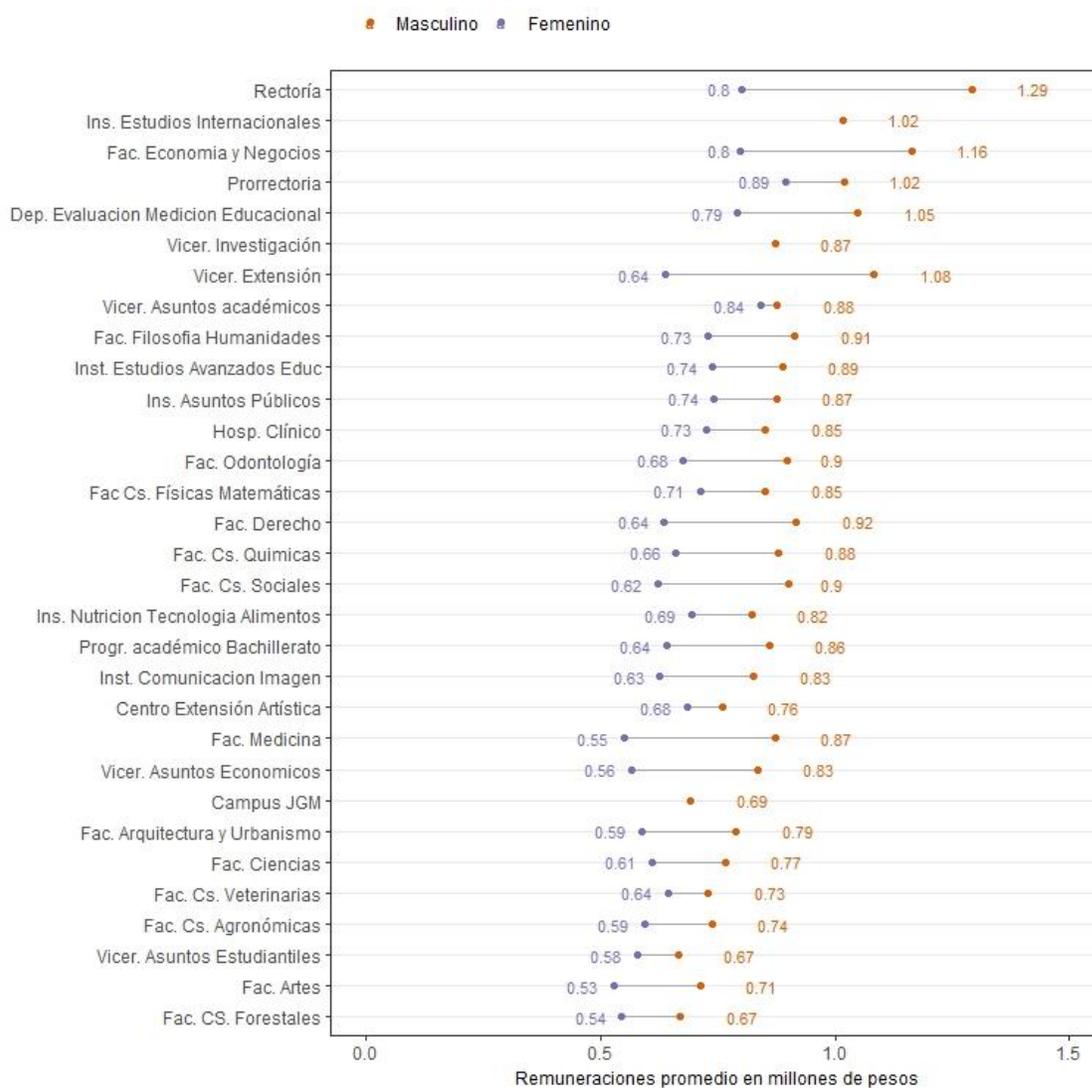


Figura 35 Remuneraciones por organismo y género, Personal de Colaboración, escalafón Auxiliar (2021)

La Figura 35 presenta las remuneraciones por género promedio para cada organismo, para los colaboradores en escalafón Auxiliar. La particularidad de este escalafón es que, en promedio, los hombres ganan más que las mujeres en todos los organismos, ello pese a que la composición general de este escalafón es cercana a la paridad, con un 51.3% de hombres (con 1,062 casos) y un 48.7% de mujeres (con 1,009 casos)

IV.4.3. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

En esta sección se analiza la composición de las remuneraciones de acuerdo a los distintos tipos de asignaciones.

Tabla 7 Distribución de asignaciones para personal de colaboración (2021)

Sueldo Base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
25.1	3.6	27.2	0	9.7	34.4

La distribución de las asignaciones muestra que el componente que reúne a diversas asignaciones “Otras asignaciones” tiene el peso más importante (34.4%) dentro de la remuneración bruta de las y los colaboradores, seguido de la AUC (27.2%) y el sueldo base (25.1%). Desde el punto de vista estadístico, las contribuciones de cada asignación entre organismos no son homogéneas ($p < 0.001$).

Tabla 8 Distribución de asignaciones por organismo de personal de colaboración (2021)

Organismo	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	Asignación productividad	Otras asignaciones
Hosp. Clínico	25.60%	2.60%	19.10%	21.00%	31.80%
Vicer. Asuntos académicos	21.50%	5.90%	33.20%	0.20%	39.20%
Fac. Cs. Agronómicas	32.00%	3.80%	27.40%	3.50%	33.30%
Prorectoría	25.30%	3.50%	30.90%	0.00%	40.20%
Ins. Asuntos Públicos	29.20%	4.50%	27.80%	4.30%	34.10%
Rectoría	24.10%	5.70%	32.60%	0.10%	37.60%
Fac Cs. Físicas Matemáticas	21.50%	3.40%	32.30%	6.50%	36.20%
Fac. Artes	35.00%	3.80%	27.30%	1.00%	32.80%
Fac. Cs. Forestales	29.80%	5.00%	25.90%	2.60%	36.60%
Fac. Medicina	30.40%	2.60%	28.00%	5.80%	33.10%
Fac. Arquitectura y Urbanismo	32.30%	5.10%	27.40%	1.90%	33.40%
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	27.20%	3.60%	27.90%	9.20%	32.20%
Prog. Académico Bachillerato	26.50%	4.40%	33.70%	0.10%	35.40%
Fac. Derecho	21.10%	3.40%	35.60%	1.00%	38.90%
Fac. Cs. Sociales	28.70%	4.10%	25.60%	11.00%	30.60%
Fac. Odontología	27.70%	2.00%	28.40%	5.90%	36.10%
Fac. Ciencias	30.50%	3.30%	29.40%	1.80%	35.00%

Organismo	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	Asignación productividad	Otras asignaciones
Fac. Filosofía Humanidades	27.40%	3.60%	30.30%	3.10%	35.60%
Fac. Cs. Químicas	28.70%	3.60%	27.50%	7.90%	32.40%
Inst. Comunicación Imagen	29.50%	5.50%	28.10%	2.10%	34.80%
Vicer. Asuntos Económicos	25.10%	6.10%	32.00%	0.10%	36.70%
Ins. Estudios Internacionales	32.70%	4.10%	22.80%	2.40%	38.10%
Fac. Economía y Negocios	20.70%	4.70%	32.60%	7.30%	34.70%
Vicer. Asuntos Estudiantiles	35.50%	6.40%	25.70%	0.10%	32.30%
Dep. Evaluación Medición Educativa	22.10%	5.40%	33.80%	1.10%	37.50%
Fac. Cs. Veterinarias	29.40%	4.00%	27.30%	5.40%	33.90%
Vicer. Investigación	19.50%	5.70%	33.70%	0.00%	41.10%
Centro Extensión Artística	29.50%	3.80%	31.10%	0.00%	35.60%
Vicer. Extensión	24.60%	5.80%	29.70%	0.10%	39.80%
Inst. Estudios Avanzados Educ	22.40%	5.50%	30.60%	9.70%	31.70%
Vicer. Tecnologías información	21.90%	5.70%	34.40%	0.30%	37.70%
Campus JGM	32.50%	4.50%	30.40%	0.00%	32.60%
Prog. Transversal Educación	22.60%	7.50%	33.40%	0.40%	36.10%

La Tabla 8 presenta las asignaciones que componen las remuneraciones promedio desde el punto de vista de los organismos. Respecto al sueldo base, este tiene su porcentaje máximo en la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles (35.5%) y el mínimo en la Vicerrectoría de Investigación (19.5%), mientras que su valor promedio es de 27.5% de las remuneraciones. La Asignación Profesional tiene valores menores, con un mínimo de 2% en la Facultad de Odontología y un máximo de 7.5% para el Programa Transversal de Educación. El promedio de esta asignación es de un 4.4%. El otro componente fijo, la Asignación Universitaria Complementaria (AUC) tiene un porcentaje promedio de 29.7%, y valores mínimos 19.1% en el Hospital Clínico y un valor máximo de 35.6% en la Facultad de Derecho. La Asignación por Productividad tiene un valor promedio 3,5%, y valores mínimos de 0 y un valor máximo de 21% en el Hospital Clínico. Finalmente, el componente "Otras asignaciones" que reúne un grupo amplio de asignaciones, tiene un porcentaje promedio de 35.3%; su valor mínimo de 30.6% lo obtienen en la Facultad de Ciencias Sociales, y el máximo de un 41.1% en la Vicerrectoría de Investigación

Tabla 9 Distribución de asignaciones por escalafón del personal de colaboración (2021)

Escalafón	Sueldo base	asignación profesional	AUC	asignación productividad	Otras asignaciones
Directivo	14.40%	6.00%	30.80%	3.00%	45.80%
Profesional	20.10%	6.20%	30.80%	8.00%	34.80%
Técnico	29.10%	0.20%	22.00%	16.00%	32.70%
Administrativo	31.90%	0.50%	26.70%	10.40%	30.50%
Auxiliar	39.70%	0.00%	17.80%	10.40%	32.00%

La distribución de las asignaciones por escalafón muestra que el sueldo base es el componente más relevante para Auxiliares (39.7%) y Administrativos (31.9%), mientras que es el menos relevante para Directivos (14.3%) y Profesionales (20.1%). El componente de “Otras asignaciones” se vuelve el más relevante para los Directivos (46.2%) y Profesionales (34.8%); y ocupa un porcentaje relevante de las remuneraciones de los Técnicos (32.7%), Administrativos (30.5%) y Auxiliar (32%). Estas diferencias de relevancia entre asignaciones y escalafones son significativas ($p < 0.0001$).

IV.4.4. Diferencias en las remuneraciones según asignación

Al igual que para el estamento académico, en esta sección se comparan las asignaciones entre colaboradoras y colaboradores, diferenciados por escalafones y tomando como unidad de análisis los organismos. El foco de esta sección se encuentra en las diferencias que se producen en las remuneraciones y diversas asignaciones. Los valores de estas diferencias se obtienen, a partir de la diferencia entre los valores promedios de hombres y mujeres, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\left[\frac{(\text{Remuneración promedio funcionario hombre} - \text{Remuneración promedio funcionaria mujer})}{\text{Remuneración promedio funcionario hombre}} \right] * 100$$

Valores negativos indican que las mujeres obtienen remuneraciones mayores que los hombres, mientras que valores positivos indican que los hombres ganan más.

Previo al análisis por organismos y asignaciones, se observa la diferencia para la totalidad del estamento de colaboradores en términos de remuneraciones brutas o Total de Haberes promedio. Para ello se seleccionan a casos que tienen 44 o más horas asignadas, y se toman como años de referencia el inicio y final de la serie, 2012 y 2021, a fin de observar los cambios en la diferencia de remuneraciones.

Tabla 10 Diferencias de remuneración promedio entre géneros en estamento de colaboración (2012 y 2021)

Año	Remuneración Promedio Mujer	Remuneración Hombre	Promedio	% diferencia
2012	861,575.9	979,061.6		12.0
2021	1,333,125.7	1,491,015.1		10.6

El año 2012 los colaboradores de género masculino tienen remuneraciones un 12% más, mientras que en el año 2021 esta diferencia disminuye a 10.6%.

A continuación, se presentan las remuneraciones promedio por género en cada organismo de la Universidad. La Figura 36 muestra el porcentaje de diferencias en las remuneraciones o Total de Haberes promedio para cada género. en esta ocasión para el conjunto del Estamento de Colaboradores. Los valores positivos representan diferencias a favor de los colaboradores, mientras valores negativos muestran que las mujeres obtienen porcentajes de remuneración a su favor.

Se observan porcentajes altos de diferencia a favor de las colaboradoras particularmente en el Campus Jorge Gómez Millas (-217.3%) y en el Instituto de Estudios Internacionales (-76.5%); las diferencias disminuyen hasta el (-18.7% en el Instituto de Comunicación e Imagen. Las diferencias que favorecen a los colaboradores de género masculino presenta sus valores mayores en la Vicerrectoría de Investigación (28.3%).

Destacan las unidades donde las diferencias no exceden el 2%, como la Facultad de Derecho (1.9%), Artes (1.6%) y Prorectoría (-0.7%). Con todo, existen diferencias significativas en las remuneraciones brutas que reciben los géneros en cada organismo ($p < 0.00001$),

La tabla 5.6. del Anexo presenta el detalle de las diferencias de acuerdo a cada tipo de asignación para el conjunto de la universidad.

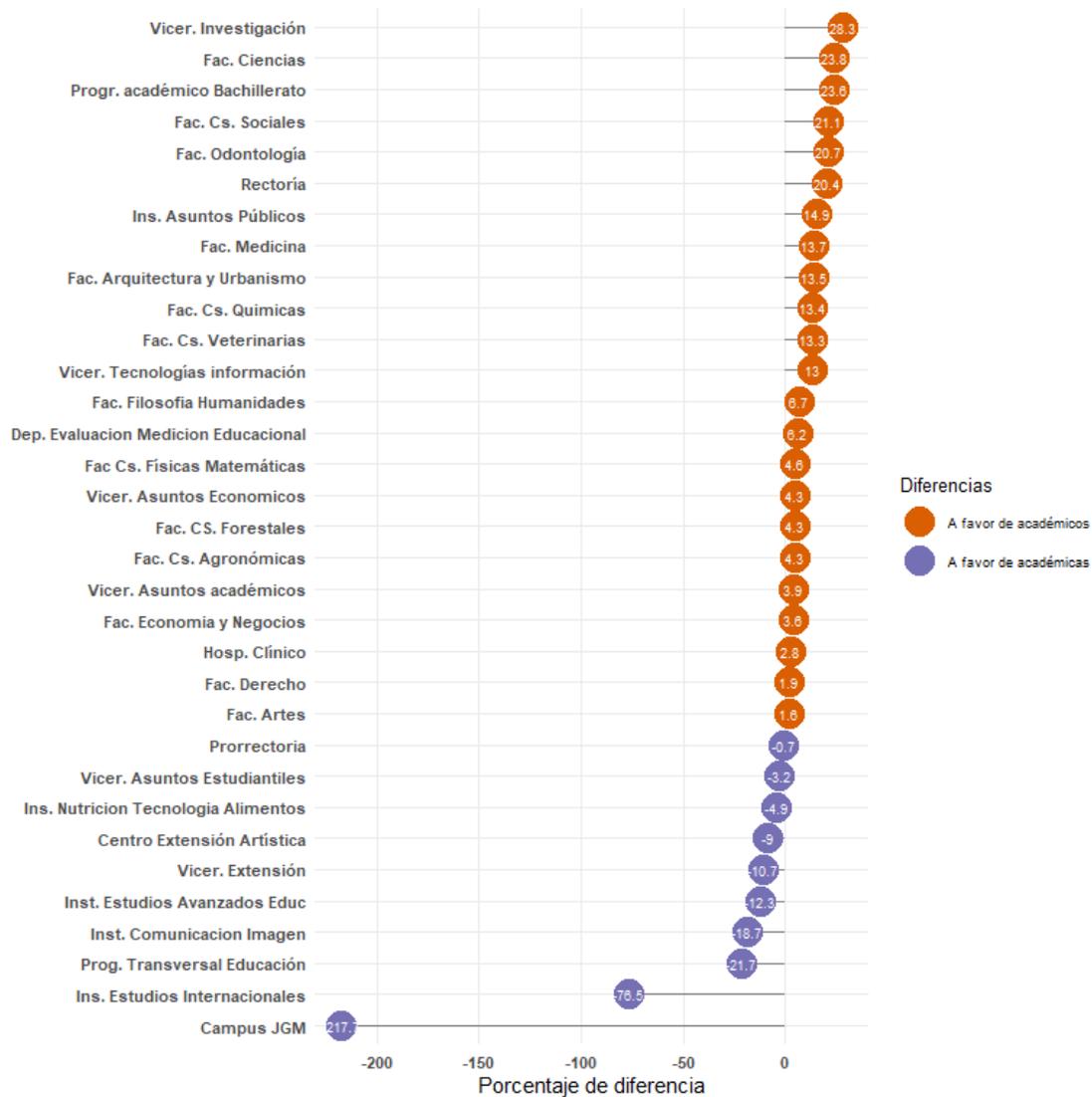


Figura 36 Diferencias en remuneraciones por organismos, Estamento de Colaboración (2021)

Un ejercicio similar puede realizarse, esta vez tomando como referencia los escalafones donde se encuentran asignados los colaboradores.

Tabla 11 Diferencia de remuneraciones por escalafón en personal de colaboración (2021)

Escalafón	Sueldo Base	Asig. Profesional	AUC	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Bruto	Sueldo
Administrativo	2.20%	51.90%	13.30%	-2.30%	16.70%	7.30%	4,705,212.8	
Auxiliar	4.80%	100.00%	51.10%	27.70%	38.00%	21.20%	2,047,404.3	
Directivo	-1.00%	2.10%	17.50%	39.90%	22.10%	15.00%	1,037,939.2	
Profesional	5.60%	8.90%	22.00%	-27.60%	15.60%	8.80%	1,161,065.7	
Técnico	6.60%	39.10%	52.30%	-101.10%	38.70%	9.60%	764,159.6	
Total	2.70%	5.30%	22.80%	-6.50%	22.90%	12.70%	1,943,156.3	

Respecto a la Renta Bruta, se observan diferencias favorables a los colaboradores de género masculino en todos los escalafones. Las mayores diferencias se observan para Auxiliares (21.2%) y Directivos (15.0%).

Para prácticamente todas las restantes asignaciones se observan diferencias favorables para colaboradores, a excepción de la Asignación por Productividad en el escalafón Profesional (-27.6%), Técnico (-101.1%) y Administrativo (-2.3%), y, en Sueldo Base, para el escalafón Directivo (-1%).

Las diferencias de género en términos de remuneración bruta para cada escalafón de colaboradores, serían significativas (Prueba Friedman = 10, $p = 0.0016$) es decir, que las diferencias en remuneraciones brutas tienen una relación con el género de los y las colaboradoras, teniendo en cuenta el escalafón que ocupan.

Diferencias de género por asignación

En este apartado continuamos observando las diferencias de remuneraciones que se producen entre colaboradores y colaboradoras, pero poniendo atención en los tipos de asignaciones.

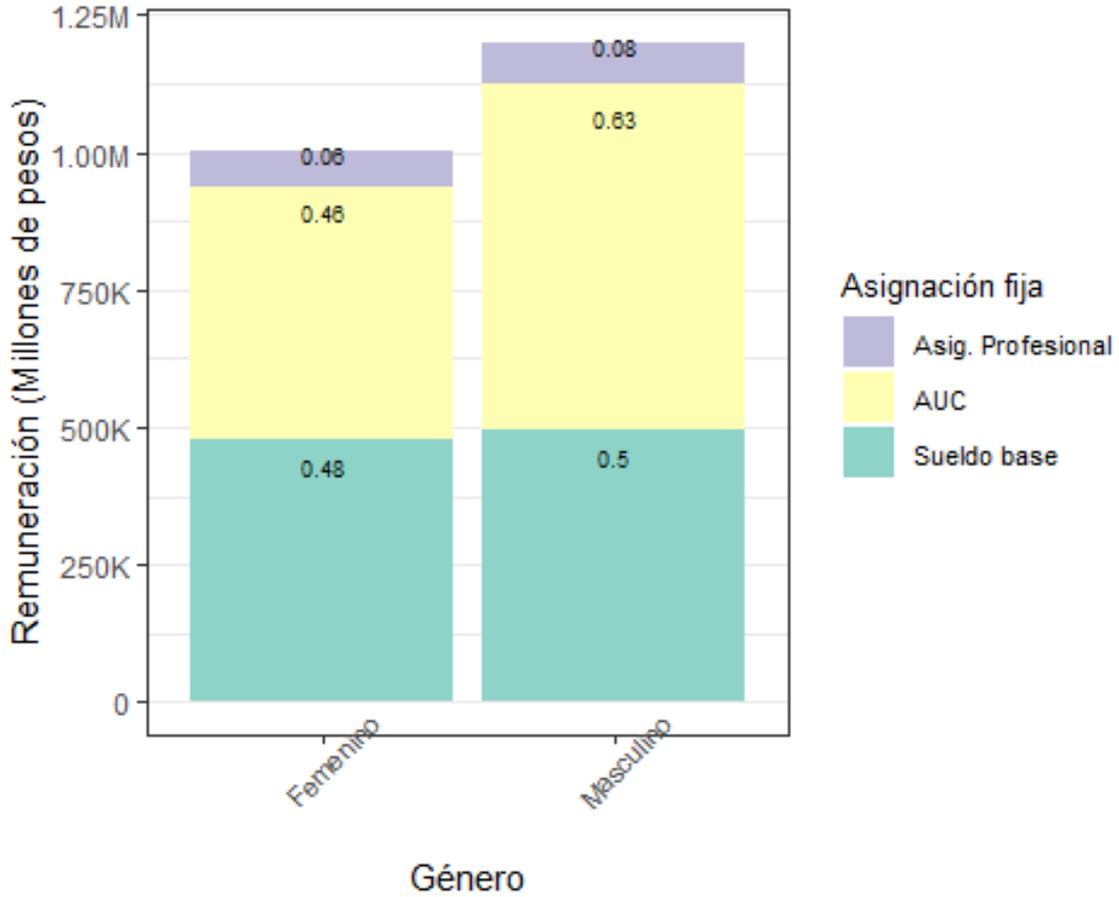


Figura 37 Diferencias en montos por tipo de asignación fija según género, estamento de colaboración (2021)

La Figura 37 presenta el valor promedio de las asignaciones que son fijas para el conjunto del estamento de colaboradores, de acuerdo a su género. De las asignaciones fijas, la AUC es mayor en promedio, en favor de los hombres (\$ 630,000) respecto a las mujeres (\$ 460,000), y en Asignación Profesional, los colaboradores obtienen en promedio \$ 80,000 y las colaboradoras \$ 60,000.

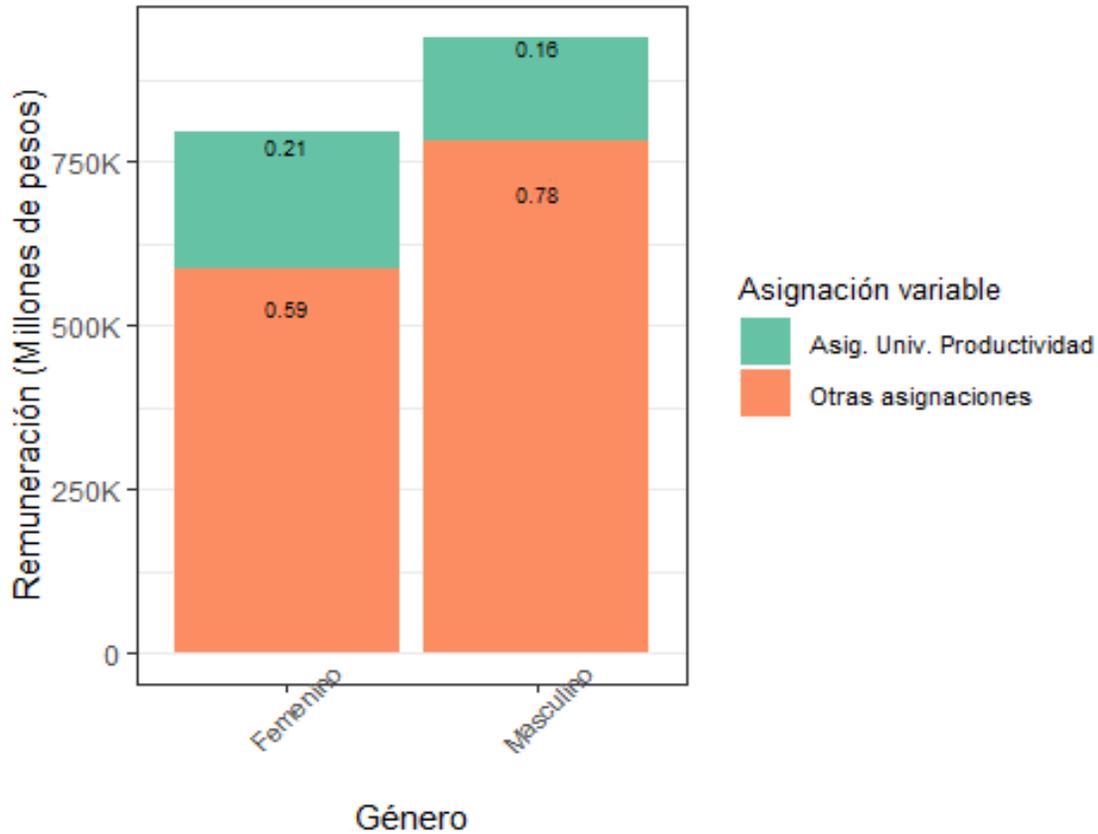


Figura 38 Diferencias en montos por tipo de asignación variable de acuerdo a género, estamento de colaboración (2021)

La Figura 388 presenta las diferencias entre las asignaciones de tipo variable y de productividad. Entre ellas, el conjunto de asignaciones reunidos bajo la variable “Otras asignaciones” presenta una diferencia importante, donde los colaboradores obtienen 780,000 mientras que sus pares mujeres obtienen 590,000. Con diferencias. Para todas las categorías de asignaciones, ya sea fijas o variables, existe una diferencia significativa de género en el estamento de colaboración.

V. Conclusiones

Después de extenso trabajo tratando de buscar algún cambio en las políticas de la universidad en relación a género y pese a la propuesta por el 2018 la situación, en 10 años, no ha variado en forma sustantiva en especial en la planta académica, ya que no han aumentado en forma significativa los ascensos de profesoras de las distintas carreras académicas y tampoco sus sueldos. En el grupo total el sueldo fijo suele ser prácticamente igual tanto para sexo masculino como femenino, lo que produce la variación está dado por las asignaciones fijas de Asignación Profesional y AUC, como en las dos asignaciones variables, Asignación por Productividad y lo que se organiza bajo el grupo de Otras Asignaciones.

En relación al personal no académico, claramente el número ha aumentado sustantivamente en los últimos años, en especial el número de contrataciones femeninas, pero en sueldo, siguen los hombres en promedio en los distintos escalafones, ganado más que las mujeres. De estos resultados podríamos decir que las cosas no han cambiado y no son los sueldos base los problemas sino, más bien las asignaciones.

Referencias

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile, ANID (2021). *Concurso InES Género 2021*. <https://www.anid.cl/concursos/concurso/?id=623>

Consejo de Evaluación de la Universidad de Chile, CEv (2013). *Análisis de remuneraciones y composición por género en la Universidad de Chile (ET 17)*. Universidad de Chile. <https://uchile.cl/presentacion/consejo-de-evaluacion/informes/estudios-tecnicos>

Dirección de Igualdad de Género, Universidad de Chile, DIGEN (2022). *Política de Igualdad de género*. <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2022/09/Politica-de-Igualdad-De-Ge%CC%81nero-20-SEPT-8.pdf>

Dinamarca Noack, C., & Trujillo, M. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 19(2), 1–24. <https://doi.org/10.11600/ricsnj.19.2.4537>

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile, MINCIENCIA (2021). *Decreto 12. Aprueba Política Nacional De Igualdad De Género En Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. <https://bcn.cl/2ucbg>

Ministerio de Educación de Chile, MINEDUC (2018/2022). *Ley 20194. Sobre universidades estatales*. <https://bcn.cl/2f6x8>

Ministerio de Educación de Chile, MINEDUC (2021). *Ley 21369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*. <https://bcn.cl/2rhez>

Servicio de Información de Educación Superior SIES, Ministerio de Educación de Chile (2021). *Brechas de género en educación superior 2020*. https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/16821/Brechas%20Genero%20EdSup_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad de Chile (2018). *Plan de desarrollo institucional 2017-2026*. <https://portaluchile.uchile.cl/dam/jcr:5cd942a4-546e-4d2f-a44b-eb90e85fcf75/plan-de-desarrollo-institucionalweb.pdf>

Universidad de Chile (2021). *Modelo educativo de la Universidad de Chile*. <https://doi.org/10.34720/de4p-1k12>

Universidad de Chile (2022). *Plan de fortalecimiento a 10 años. Versión ajustada 2021*. <https://portaluchile.uchile.cl/presentacion/informacion-publica/pfuch>



Anexo 1. Remuneraciones académicos carrera Ordinaria

1.1. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Titular

Tabla 12 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía Titular (44+h)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	77.8% (7)	22.2% (2)	4,977,680	4,681,598	5.9	4,911,884
Fac Cs Sociales	58.3% (7)	41.7% (5)	4,088,859	4,326,644	-5.8	4,187,936
Fac Artes	62.5% (10)	37.5% (6)	3,164,156	3,279,635	-3.6	3,207,461
Hosp Clínico	80.0% (4)	20.0% (1)	7,446,979	5,626,030	24.5	7,082,789
Fac Medicina	75.0% (33)	25.0% (11)	3,914,697	3,760,031	4.0	3,876,030
Fac Cs Físicas Matemáticas	84.3% (59)	15.7% (11)	6,285,568	6,242,409	0.7	6,278,786
Fac Ciencias	81.4% (35)	18.6% (8)	4,121,240	3,864,068	6.2	4,073,394
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	62.5% (10)	37.5% (6)	5,087,163	4,398,563	13.5	4,828,938
Fac Odontología	80.0% (4)	20.0% (1)	4,361,812	4,239,060	2.8	4,337,262
Fac Arquitectura y Urbanismo	50.0% (2)	50.0% (2)	4,063,785	2,697,933	33.6	3,380,859
I. Estudios Internacionales	100.0% (2)	0.0% (0)	4,446,416			4,446,416
Fac Cs Agronómicas	91.7% (11)	8.3% (1)	4,481,329	4,194,523	6.4	4,457,429
Fac Filosofía Humanidades	73.3% (11)	26.7% (4)	3,562,608	3,665,766	-2.9	3,590,117
I. Estudios Avanzados Educación	66.7% (2)	33.3% (1)	7,824,131	5,635,636	28.0	7,094,633
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	75.0% (9)	25.0% (3)	4,211,872	4,560,506	-8.3	4,299,030
Fac Cs. Forestales	100.0% (1)	0.0% (0)	5,287,395			5,287,395
Fac Economía y Negocios	100.0% (10)	0.0% (0)	9,027,681			9,027,681
Fac Cs Veterinarias	80.0% (8)	20.0% (2)	4,004,991	3,952,495	1.3	3,994,492
Centro Extensión Artística	100.0% (1)	0.0% (0)	2,589,423			2,589,423
I. Comunicación Imagen	100.0% (1)	0.0% (0)	4,068,096			4,068,096
Total	78.0% (227)	22.0% (64)	4,981,549	4,364,776	12.4	4,751,003

La tabla sigue el modelo desarrollado en el *Estudio Técnico N°17* (CEv, 2013). Dado que los datos filtran por Carrera Ordinaria y horas de contrato de 44 o más horas, hay organismos en que no se encuentran casos que cumplan dichos criterios para el año 2021.

La información puede ser abordada por dimensiones de análisis. La primera de ellas es la dimensión de la composición de los organismos por género. A nivel global, para los organismos considerados en esta tabla, se puede observar una composición del 78% para académicos Titulares, equivalente a 227 casos, mientras que las académicas corresponden a un 22%, igual a 64 casos. Respecto a la composición de género por organismos, puede observarse que sólo un organismo tiene una composición cercana o igual a la paridad, como la Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Los organismos que tienen una mayor proporción de académicas Titulares corresponden a la Facultad de Ciencias Sociales (41.7%), Facultad de Artes (37.5%) y la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas (37.5%). Se observan organismos donde no hay académicas en jerarquía titular, como el Instituto de Estudios Internacionales, la Facultad de Ciencias Forestales, la Facultad de Economía y Negocios, Centro de Extensión Artística y el Instituto de Comunicación e Imagen.

Una segunda dimensión de observación son las remuneraciones promedio por cada organismo, distribuidas de acuerdo a género. El indicador de porcentaje de diferencias entre las remuneraciones de académicos Titulares y académicas Titulares muestra que las diferencias son, en general, favorables a los académicos, alcanzando a nivel global una diferencia del 12.4% mayor en las remuneraciones promedio de los académicos por sobre las académicas.

En tercer lugar, respecto al Sueldo Promedio Bruto, este indica que el valor más bajo se encuentra en el Centro de Extensión Artística, con un promedio de remuneración de 2.589.423, mientras que en el valor máximo se da en la Facultad de Economía y Negocios con valor de 9.027.681.

El test de Friedman ($p < 0.0001$) indica que existen diferencias significativas en las remuneraciones entre los grupos formados por la combinación de las variables de género y los organismos de la universidad.

1.2. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Asociado

Tabla 13 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía Asociada (44h+)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	71.4% (15)	28.6% (6)	4,620,822	5,044,368	-9.2	4,741,835
Fac Cs Sociales	47.4% (18)	52.6% (20)	3,564,935	3,652,307	-2.5	3,610,920
Fac Artes	70.5% (31)	29.5% (13)	2,875,579	2,789,033	3.0	2,850,009
Hosp Clínico	33.3% (1)	66.7% (2)	3,584,253	2,617,765	27.0	2,939,928
Fac Medicina	64.8% (46)	35.2% (25)	3,348,280	3,354,861	-0.2	3,350,597
Fac Cs Físicas Matemáticas	83.1% (69)	16.9% (14)	5,016,495	5,943,301	-18.5	5,172,823
Fac Ciencias	69.0% (20)	31.0% (9)	3,411,724	3,519,285	-3.2	3,445,105
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	71.4% (20)	28.6% (8)	3,520,184	3,566,217	-1.3	3,533,336
Fac Odontología	53.3% (8)	46.7% (7)	4,125,852	3,993,594	3.2	4,064,131
Fac Arquitectura y Urbanismo	60.7% (17)	39.3% (11)	3,658,222	3,689,188	-0.8	3,670,387
I. Estudios Internacionales	66.7% (2)	33.3% (1)	3,689,994	3,420,352	7.3	3,600,113
Fac Cs Agronómicas	65.4% (17)	34.6% (9)	4,242,817	4,195,509	1.1	4,226,441
Fac Filosofía Humanidades	52.8% (19)	47.2% (17)	3,200,635	3,058,620	4.4	3,133,572
I. Estudios Avanzados Educación	100.0% (1)	0.0% (0)	3,170,815			3,170,815
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	36.4% (4)	63.6% (7)	3,399,512	3,572,570	-5.1	3,509,640
Fac CS Forestales	66.7% (8)	33.3% (4)	3,817,544	3,488,052	8.6	3,707,713
Fac Economía y Negocios	84.0% (21)	16.0% (4)	8,972,852	7,658,122	14.7	8,762,495
Fac Cs Veterinarias	77.8% (14)	22.2% (4)	4,096,517	3,076,346	24.9	3,869,812
I. Asuntos Públicos	50.0% (2)	50.0% (2)	4,555,457	4,319,303	5.2	4,437,380
I. Comunicación Imagen	57.1% (4)	42.9% (3)	3,344,388	3,151,197	5.8	3,261,592
Total	67.0% (337)	33.0% (166)	4,202,080	3,818,008	9.1	3,952,932

Para el segmento Asociados, a nivel global se observa una distribución del 67% para académicos y 33% para académicos, equivalentes a 337 y 166 casos, respectivamente.

Respecto a la composición de género de los organismos, el Instituto de Asuntos Públicos presenta una composición paritaria. Otras tres presentan composiciones donde las académicas están representadas en un mayor porcentaje que los académicos, estas son: Facultad de Ciencias Sociales, Hospital Clínico e Instituto

de Nutrición y Tecnología de Alimentos. Finalmente, la facultad de Filosofía y Humanidades cuenta con un 47.2,4% de académicas, distribución que, si bien es menor al 50%, se acerca al valor de paridad.

Respecto a las diferencias de remuneración, se observan cuatro facultades donde las diferencias son cercanas a 0: Medicina (-0.2), Ciencias Químicas y Farmacéuticas (-1.3), Arquitectura y Urbanismo (-0.8) y Ciencias Agronómicas (1.1).

El test de Friedman ($p < 0.0001$) permite observar si existe una diferencia significativa en las remuneraciones de acuerdo a cada grupo formado por los organismos de la universidad y el género de los casos.

1.3. Remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, jerarquía Asistente

Tabla 14 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Ordinaria, jerarquía asistentes (44h+)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	60.0% (15)	40.0% (10)	3,970,036	3,729,587	6.1	3,873,856
Fac Cs Sociales	38.1% (16)	61.9% (26)	2,620,509	2,563,903	2.2	2,585,467
Fac Artes	30.0% (9)	70.0% (21)	2,343,146	2,093,283	10.7	2,168,242
Hosp Clínico	52.2% (12)	47.8% (11)	5,559,952	4,517,612	18.7	5,061,442
Fac Medicina	46.4% (39)	53.6% (45)	2,427,291	2,343,540	3.5	2,382,425
Fac Cs Físicas Matemáticas	73.2% (60)	26.8% (22)	4,186,957	3,978,204	5.0	4,130,950
Fac Ciencias	72.0% (18)	28.0% (7)	2,675,693	2,586,177	3.3	2,650,629
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	50.0% (9)	50.0% (9)	2,604,771	2,486,665	4.5	2,545,718
Fac Odontología	36.4% (8)	63.6% (14)	3,108,428	3,168,450	-1.9	3,146,624
Fac Arquitectura y Urbanismo	61.4% (27)	38.6% (17)	3,011,553	3,012,131	0.0	3,011,776
I. Estudios Internacionales	60.0% (6)	40.0% (4)	2,796,895	2,375,119	15.1	2,628,184
Fac Cs Agronómicas	72.2% (13)	27.8% (5)	2,986,491	3,088,940	-3.4	3,014,949
Fac Filosofía Humanidades	52.9% (27)	47.1% (24)	2,399,189	2,429,613	-1.3	2,413,506
I. Estudios Avanzados Educación	33.3% (2)	66.7% (4)	3,372,089	2,612,746	22.5	2,865,860
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	70.6% (12)	29.4% (5)	2,588,948	2,853,311	-10.2	2,666,702
Fac CS Forestales	66.7% (8)	33.3% (4)	3,200,710	2,493,651	22.1	2,965,024
Fac Economía y Negocios	82.1% (23)	17.9% (5)	7,078,316	7,070,410	0.1	7,076,904
Fac Cs Veterinarias	64.3% (9)	35.7% (5)	2,590,531	3,481,599	-34.4	2,908,769
I. Asuntos Públicos	71.4% (5)	28.6% (2)	3,178,998	4,073,886	-28.2	3,434,680

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Centro Extensión Artística	100.0% (2)	0.0% (0)	2,873,500			2,873,500
I. Comunicación Imagen	47.1% (8)	52.9% (9)	2,285,680	2,664,132	-16.6	2,486,037
Total	56.8% (328)	43.2% (249)	3,423,163	2,929,601	14.4	3,185,297

Esta tabla reproduce los análisis anteriores, esta vez para el grupo de que se encuentran en la jerarquía de Asistentes. La composición general para este grupo muestra que las académicas corresponden al 43.2%, correspondientes a 249 casos, mientras que los académicos al 56.8%, que suponen 328 casos.

Analizando la composición de cada organismo, puede observarse una facultad donde la distribución es paritaria (Ciencias Químicas y Farmacéuticas). Se cuentan seis Facultades donde la proporción de académicas asignadas es mayor a los académicos en la misma jerarquía: Facultad de Ciencias Sociales (61.9%), Artes (70%), Medicina (53.6%), Odontología (63.6%), Instituto de Estudios Avanzados (66.7%) y el Instituto de Comunicación e Imagen.

Para esta jerarquía la diferencia de remuneraciones promedio por género corresponde a un 14.4% para los académicos respecto a las académicas.

El test de Friedman ($p < 0.0001$) permite declarar que existen diferencias significativas en términos de remuneraciones, de acuerdo a los grupos formados por la distribución de género y organismos.

Anexo 2. Remuneraciones académicos carrera Docente

2.1. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Titular

La tabla muestra la composición de género de los ocho organismos donde se cuentan académicos en jerarquía Titular para esta carrera. La composición global es de un 66.7% académicos (10 casos) y 33.3% para académicas (5 casos). La Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Sociales presentan un solo caso en esta jerarquía, ambos de género femenino; por contrapartida, las facultades de Odontología, Economía y Negocios y Cs. Veterinarias presentan también un caso, pero de género masculino.

Tabla 15 Remuneraciones por organismo: carrera Docente, jerarquía Titular (44h+)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	0.0% (0)	100.0% (1)		4,284,782		4,284,782
Fac Cs Sociales	0.0% (0)	100.0% (1)		4,523,006		4,523,006
Hosp Clínico	80.0% (4)	20.0% (1)	5,697,619	6,555,476	-15.1	5,869,191
Fac Medicina	66.7% (2)	33.3% (1)	3,916,151	4,694,118	-19.9	4,175,473
Fac Odontología	100.0% (1)	0.0% (0)	4,198,738			4,198,738
Fac Economía y Negocios	100.0% (1)	0.0% (0)	7,972,523			7,972,523
Fac Cs Veterinarias	100.0% (1)	0.0% (0)	4,084,588			4,084,588
I. Comunicación Imagen	50.0% (1)	50.0% (1)	3,670,665	3,782,936	-3.1	3,726,801
Total	66.7% (10)	33.3% (5)	5,054,929	4,768,064	5.7	4,854,388

Teniendo en cuenta esta composición con bajos casos para algunos organismos, sólo se pudo obtener el porcentaje de diferencia en tres casos.

A nivel global, el valor de la diferencia de remuneraciones en términos de género, muestra un valor de un 5.7% mayor para los académicos. Este valor se calcula como la diferencia de remuneraciones promedio para el conjunto de académicos en esta jerarquía, sin diferenciar por organismo.

El test de Friedman ($p = 0.0009$) permite observar si las diferencias que se observan en términos de remuneraciones entre académicos y académicas en los distintos organismos, pueden considerarse significativas en al menos un grupo. 2.2. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asociado

2.2. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asociada

Tabla 16 Remuneraciones por organismo: Profesorado carrera Docente, jerarquía Asociada (44h+)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% Diferencia	de	Promedio Bruto	Sueldo
Fac Derecho	40.0% (2)	60.0% (3)	4,546,317	4,455,911	2.0		4,492,073	
Fac Cs Sociales	87.5% (7)	12.5% (1)	3,629,819	3,992,683	-10.0		3,675,177	
Fac Artes	83.3% (5)	16.7% (1)	2,857,899	3,046,034	-6.6		2,889,255	
Hosp Clínico	52.9% (9)	47.1% (8)	5,714,697	5,064,206	11.4		5,408,584	
Fac Medicina	21.6% (8)	78.4% (29)	2,884,805	3,407,977	-18.1		3,294,859	
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	16.7% (1)	83.3% (5)	3,372,173	3,636,423	-7.8		3,592,381	
Fac Odontología	50.0% (2)	50.0% (2)	3,524,818	3,133,214	11.1		3,329,016	
Fac Arquitectura y Urbanismo	75.0% (3)	25.0% (1)	2,914,351	4,482,303	-53.8		3,306,339	
I. Estudios Internacionales	0.0% (0)	100.0% (1)		3,357,352			3,357,352	
Fac Cs Agronómicas	80.0% (4)	20.0% (1)	3,782,935	4,445,295	-17.5		3,915,407	
Fac Filosofía Humanidades	62.5% (5)	37.5% (3)	3,223,561	3,261,155	-1.2		3,237,659	
Fac CS Forestales	100.0% (2)	0.0% (0)	3,363,056				3,363,056	
Fac Economía y Negocios	100.0% (3)	0.0% (0)	8,120,721				8,120,721	
Fac Cs Veterinarias	50.0% (2)	50.0% (2)	3,501,021	4,532,324	-29.5		4,016,672	
I. Asuntos Públicos	100.0% (1)	0.0% (0)	4,705,252				4,705,252	
I. Comunicación Imagen	50.0% (1)	50.0% (1)	3,492,944	3,552,843	-1.7		3,522,893	
Total	48.7% (55)	51.3% (58)	4,000,082	3,773,894	5.7		4,014,168	

Para la categoría de académicos en carrera Docente y jerarquía Asociado observamos que la distribución general es favorable a las académicas, contándose un 51.3%, equivalentes a 58 casos, mientras que los académicos alcanzan un 48.7% con 55 casos.

La composición por género muestra que, de un total de 16 organismos, 4 de ellos presentan una composición donde predominan las académicas: Facultad de Derecho, Medicina, Ciencias Químicas y Farmacéuticas, y finalmente, el Instituto de Estudios Internacionales. Este último debe atenderse a que cuenta con un solo caso en la jerarquía, dando por ello un valor del 100%. Además, existen tres organismos donde hay una composición paritaria: la Facultad de Odontología, Ciencias Veterinarias y el Instituto de Comunicación e Imagen.

La dimensión referida al porcentaje de diferencia entre los salarios de académicos y académicas muestra que, a nivel global, para esta jerarquía, se presenta una diferencia del 5.7% en las remuneraciones promedio de los académicos por sobre las académicas.

El test de Friedman ($p < 0.00001$) indica que hay diferencias sistemáticas de remuneración entre los grupos de acuerdo al género de los académicos y académicas, y los organismos donde se inscriben.

2.3. Remuneraciones por organismo, carrera Docente, jerarquía Asistente

Tabla 17 Remuneraciones por organismo: Profesores carrera Docente, jerarquía Asistente (44h+)

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Cs Sociales	20.0% (1)	80.0% (4)	3,745,163	2,864,854	23.5	3,040,916
Fac Artes	100.0% (3)	0.0% (0)	2,224,666			2,224,666
Hosp Clínico	76.5% (13)	23.5% (4)	6,360,601	6,488,164	-2.0	6,390,616
Fac Medicina	36.0% (31)	64.0% (55)	2,823,805	2,422,332	14.2	2,567,049
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	0.0% (0)	100.0% (1)		2,021,435		2,021,435
Fac Odontología	0.0% (0)	100.0% (1)		2,469,485		2,469,485
Fac Arquitectura y Urbanismo	100.0% (2)	0.0% (0)	2,760,036			2,760,036
Fac Cs Agronómicas	100.0% (1)	0.0% (0)	2,288,815			2,288,815
Fac Filosofía Humanidades	0.0% (0)	100.0% (3)		2,465,108		2,465,108
Fac Cs Veterinarias	0.0% (0)	100.0% (2)		3,116,678		3,116,678
I. Asuntos Públicos	100.0% (1)	0.0% (0)	5,170,044			5,170,044
I. Comunicación Imagen	50.0% (2)	50.0% (2)	2,917,771	3,072,551	-5.3	2,995,161
Total	42.9% (54)	57.1% (72)	3,693,693	2,707,014	26.7	3,125,834

Para este grupo se observa una composición general de mayor cantidad de académicas, con un 57.1%, con 72 casos, mientras los académicos alcanzan al 42.9% con 54 casos. Observando la composición de género por organismos, se presentan dos donde las académicas alcanzan porcentajes mayoritarios, como la Facultad de Ciencias Sociales con 80% (4 casos) y la Facultad de Medicina con 64% (55 casos).

Otras cuatro presentan valores donde solo hay académicas asignadas (Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas, Facultad de Odontología, Facultad de Filosofía y Humanidades y Facultad de Ciencias Veterinarias); sin embargo, hay que tener

presente que estos cuatro casos presentan casos muy bajos (entre uno y tres académicas asignados por organismo)

Respecto a las diferencias de remuneraciones, se observan sólo cuatro organismos con un valor, dado que varios organismos no presentan casos, ya sea de género masculino o femenino, para esta jerarquía que permita calcular las diferencias. El valor global del indicador muestra una diferencia a favor de académicos de 26.7%.

El test de Friedman ($p = 0.0001$) indica que hay diferencias significativas en los valores remuneraciones entre los grupos formados por la distribución de los académicos según género en cada organismo de la universidad.

Anexo 3. Diferencias de remuneraciones según asignaciones

3.1. Carrera Ordinaria, jerarquía Titular

La Figura 39 presenta también el valor de la diferencia de remuneraciones promedio entre géneros, en cada organismo de la facultad, aunque esta vez, centrada en la jerarquía Titular de la carrera Ordinaria. Si el organismo no aparece representado en el gráfico, se debe a que faltaban casos, sea de género masculino o femenino, que estuviesen asignados al organismo. Los valores representan el porcentaje de diferencia entre las remuneraciones.

Para este conjunto, se observa que en la Facultad de Arquitectura es donde se dan las mayores diferencias en términos de remuneraciones a favor de los académicos, seguido por el Instituto de Estudios Avanzados en Educación y el Hospital Clínico. Por contrapartida, el Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos presenta las mayores diferencias a favor de las académicas, seguido por la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Artes.

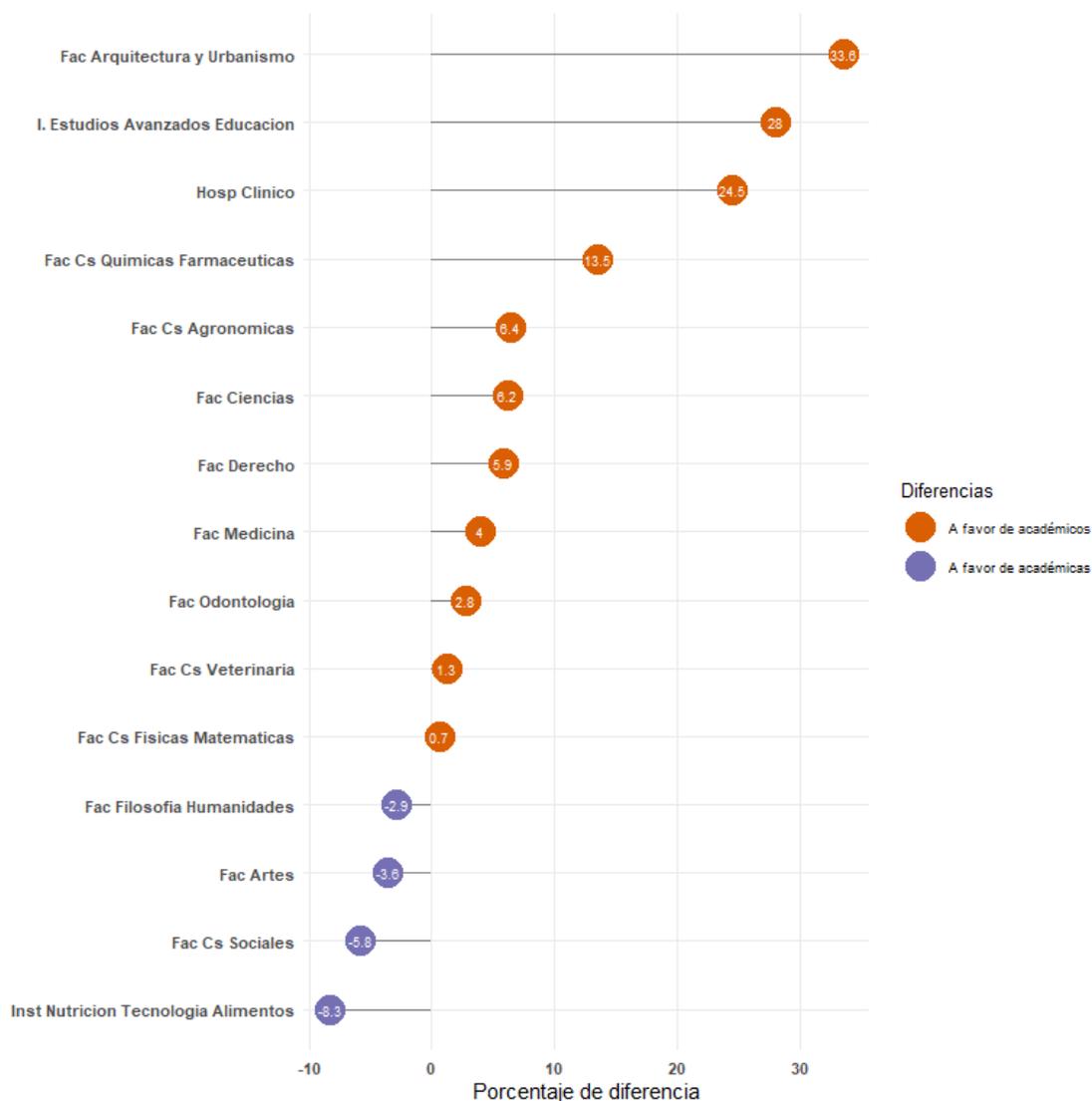


Figura 39 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Titulares (2021)

Vale la pena destacar facultades que poseen bajos valores de diferencia: la facultad de Ciencias Físicas, que presenta un porcentaje de 0.7% de diferencia, la Facultad de Ciencias Veterinarias (1.3%), Facultad de Odontología (2.8%) y la Facultad de Filosofía y Humanidades (-2.9%)

La figura anterior se complementa con la tabla 3.1. del Anexo, que desarrolla las diferencias porcentuales respecto a cada asignación recibida por académicos y académicas en carrera Ordinaria y jerarquía Titular.

Los valores para la Universidad en su conjunto muestran que, a excepción del AUCAI y la Asignación Profesional, todas las diferencias son favorables para los académicos; esta diferencia es particularmente amplia en el caso de la asignación por productividad (38.1%). Las remuneraciones brutas, equivalentes al componente Total de Haberes, muestran una diferencia global del 10.5% a favor de los académicos.

A fin de observar si las diferencias de remuneraciones que se producen entre los organismos, tomando en consideración las diferencias de género, aplicamos el test de Friedman. El test de Friedman ($p < 0.001$) establece la existencia de diferencias significativas en términos de remuneración bruta para cada organismo de acuerdo a género, para el grupo de académicos en jerarquía Titular.

La Tabla 18 Diferencias de remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, Titulares Tabla 18 presenta el detalle de las diferencias de remuneraciones entre académicos y académicas de la jerarquía Titular, de acuerdo a cada componente de las remuneraciones.

Tabla 18 Diferencias de remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, Titulares

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asignaciones	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Fac Arquitectura y Urbanismo	52.80%	51.80%	37.00%	0.00%	-30.10%	22.70%	33.60%	4,187,936
Fac Artes	0.30%	15.30%	-12.10%	0.00%	-79.90%	-9.00%	-3.60%	3,207,461
Fac Ciencias	8.80%	-0.80%	3.50%	9.90%	59.40%	3.40%	6.20%	3,876,030
Fac Cs Agronómicas	0.40%	0.00%	0.30%	-20.90%	100.00%	-5.20%	6.40%	6,278,786
Fac Cs Físicas Matemáticas	-0.10%	-1.40%	4.20%	29.20%	-17.20%	9.60%	0.70%	4,073,394
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	15.10%	2.00%	13.50%	-1.10%	81.30%	5.30%	13.50%	4,828,938
Fac Cs Sociales	1.70%	20.90%	-4.80%	12.00%	-193.20%	-1.30%	-5.80%	4,337,262
Fac Cs Veterinarias	-0.10%	0.40%	5.60%	0.00%	-21.30%	5.80%	1.30%	3,380,859
Fac Derecho	-2.10%	-18.30%	27.70%	-14.80%	-235.70%	21.70%	5.90%	4,446,416
Fac Filosofía Humanidades	1.70%	-8.50%	-1.00%	-11.60%	-191.50%	-4.40%	-2.90%	3,590,117
Fac Medicina	-6.00%	1.30%	11.80%	-7.10%	-0.70%	8.00%	4.00%	7,094,633
Fac Odontología	-14.10%	-23.40%	-0.60%	-84.20%	67.40%	-6.80%	2.80%	4,299,030
Hosp Clínico	-61.00%	-62.50%	58.70%	-102.70%	10.70%	38.10%	24.50%	5,287,395
I. Estudios Avanzados Educación	-21.00%	-135.20%	15.20%	-100.00%	79.60%	-66.30%	28.00%	3,994,492
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	0.00%	7.90%	-9.80%	0.00%	-76.80%	5.50%	-8.30%	4,068,096
Total	8.30%	-0.50%	15.90%	-13.50%	38.10%	3.90%	10.50%	4,751,003

3.2. Carrera Ordinaria, jerarquía Asociado

A continuación, se analizan las diferencias para el grupo de académicos en carrera Ordinaria y jerarquía Asociado.

El gráfico 3.2. muestra que los principales porcentajes de diferencias a favor de académicos se producen en el Hospital Clínico (27%), la Facultad de Ciencias Veterinarias (24.9%) y Facultad de Economía y Negocios (14.7%). Otro grupo de organismos presentan diferencias más favorables a las académicas: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (-18.5%), Facultad de Derecho (-9.2%).

Se observan un grupo de organismos donde esas diferencias no exceden el 2%: como la Facultad de Ciencias Agronómicas (1.1 %), Facultad de Medicina (-0.2%), Arquitectura y Urbanismo (-0.8%) y Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas.

Para el grupo de profesores en jerarquía Asociado, se observa una diferencia global en remuneraciones brutas, equivalentes a Total de Haberes, de un 2.8% a favor de académicos. Esta diferencia es muy inferior si se lo compara con el 10.5% de diferencia que hay para la jerarquía Titular, y es cercano a la paridad.

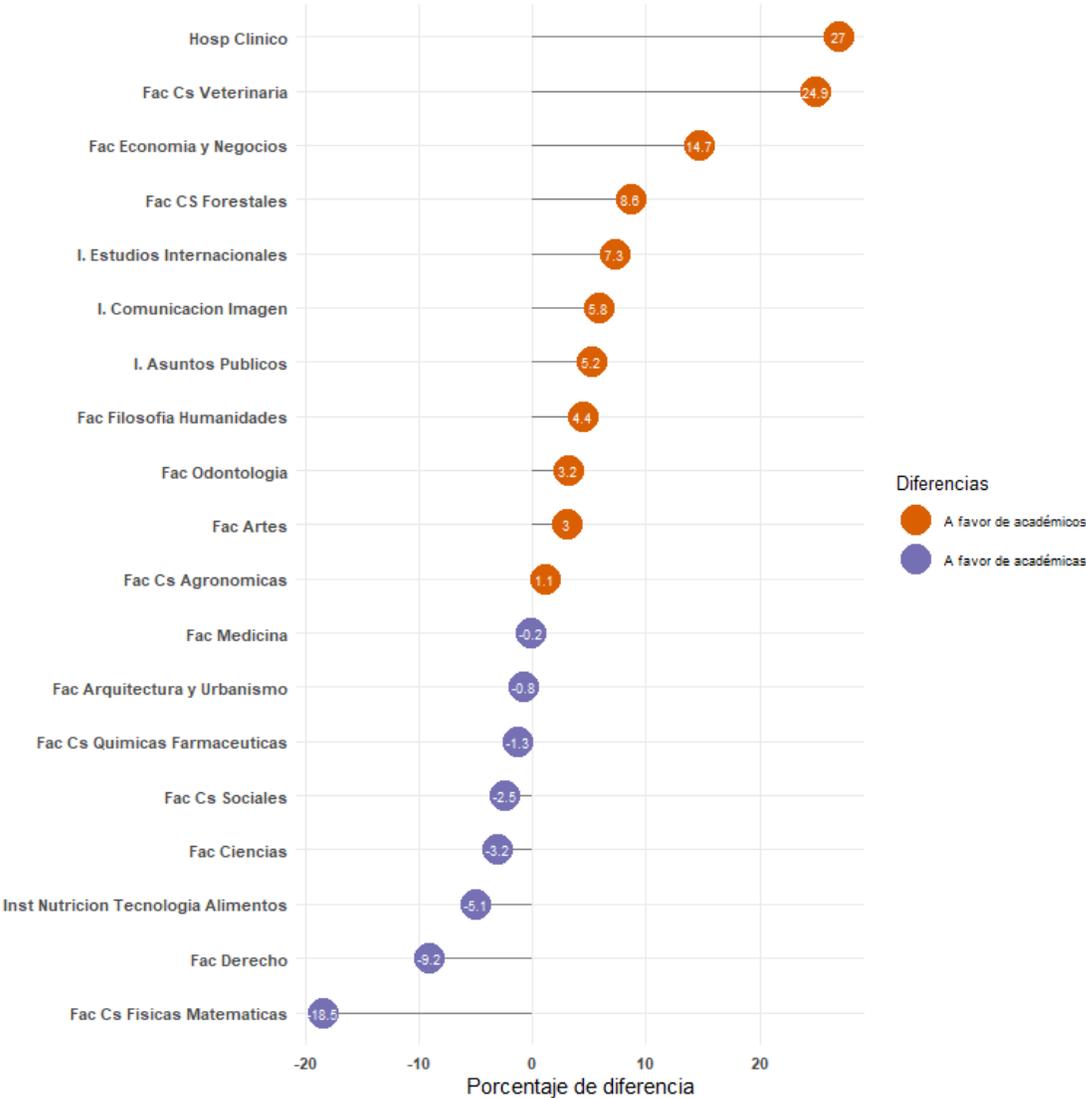


Figura 40 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Asociados

La Tabla 19 entrega más detalles de las diferencias en las asignaciones y remuneraciones para la jerarquía Asociado de la carrera Ordinaria, según la cual los restantes componentes de las remuneraciones muestran diferencias menores, en algunos casos favorables a las académicas, como el sueldo base (-0.4%), las Asignación Universal Complementaria (-1.9%) y el componente Otras asignaciones (-0.8%). Por su parte, la Asignación por productividad muestra una diferencia del 26.3% a favor de los académicos.

El test de Friedman ($p < 0.0001$) indica que existen diferencias significativas respecto a las remuneraciones anuales de acuerdo a cada organismo por género de académicos y académicas.

Tabla 19 Diferencias de remuneraciones por organismo, carrera Ordinaria, Asociados

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asignaciones	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Fac Arquitectura y Urbanismo	0.10%	12.80%	-2.00%	-20.40%	22.10%	-6.00%	-0.80%	4,741,835
Fac Artes	0.40%	-12.60%	16.10%	-5.40%	-2.80%	11.10%	3.00%	3,610,920
Fac CS Forestales	0.80%	-0.80%	8.90%	-14.30%	48.50%	10.20%	8.60%	2,850,009
Fac Ciencias	-0.40%	5.90%	-4.50%	-5.80%	-139.60%	-3.90%	-3.20%	2,939,928
Fac Cs Agronómicas	-2.20%	-1.90%	2.20%	-0.90%	18.80%	-1.30%	1.10%	3,350,597
Fac Cs Físicas Matemáticas	-1.10%	9.40%	-3.00%	4.00%	-89.20%	-13.80%	-18.50%	5,172,823
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	-1.30%	2.60%	-3.10%	0.60%	-25.80%	0.40%	-1.30%	3,445,105
Fac Cs Sociales	0.20%	3.40%	-0.70%	-6.20%	-23.10%	-0.00%	-2.50%	3,533,336
Fac Cs Veterinarias	-1.70%	-9.50%	21.90%	25.60%	93.60%	21.50%	24.90%	4,064,131
Fac Derecho	-6.70%	-13.30%	-7.10%	7.20%	-93.70%	-4.80%	-9.20%	3,670,387
Fac Economía y Negocios	0.40%	-3.70%	-8.10%	11.20%	55.10%	-6.00%	14.70%	3,600,113
Fac Filosofía Humanidades	1.50%	-17.70%	6.10%	6.20%	86.80%	7.70%	4.40%	4,226,441
Fac Medicina	-16.00%	-3.10%	15.60%	-5.00%	-57.60%	10.30%	-0.20%	3,133,572
Fac Odontología	48.40%	-12.20%	1.90%	0.00%	5.50%	-6.50%	3.20%	3,170,815
Hosp Clínico	25.00%	47.00%	-17.20%	100.00%	42.90%	15.70%	27.00%	3,509,640
I. Asuntos Públicos	-10.70%	-9.00%	-10.70%	-97.00%	54.50%	-13.50%	5.20%	3,707,713
I. Comunicación Imagen	0.00%	0.00%	-0.40%	-33.30%	100.00%	-2.90%	5.80%	8,762,495
I. Estudios Internacionales	1.60%	3.00%	-0.60%	1.50%	88.70%	0.30%	7.30%	4,437,380

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asignaciones	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	-41.70%	6.20%	2.80%	1.90%	-71.90%	11.80%	-5.10%	3,261,592
Total	-0.40%	0.70%	-1.90%	2.30%	26.30%	-0.80%	2.80%	3,952,932

3.3. Carrera Ordinaria, jerarquía Asistente

La Figura 41 siguiente muestra las diferencias en términos de remuneraciones por organismos. Esta vez corresponde a la jerarquía Asistente de la carrera Ordinaria. Para esta jerarquía se presenta las mayores diferencias a favor de los académicos en el Instituto de Estudios Avanzados (22.5%), la Facultad de Ciencias Forestales (22.1%) y el Hospital Clínico (18.7%), mientras que los organismos que presentan mayores diferencias a favor de las académicas son la Facultad de Ciencias Veterinarias (-34,4%), el Instituto de Asuntos Públicos (-28.2%), y el Instituto de Comunicación e Imagen (16.6%).

Los organismos que presentan menores diferencias de remuneraciones son la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (0%), Economía y Negocios (0.1%), Filosofía y Humanidades (-1.3%) y Odontología (-1.9%).

En la Tabla 20. se complementa la información de este gráfico con las diferencias para las distintas asignaciones que componen las remuneraciones de los y académicas en jerarquía Asistente de la carrera Ordinaria.

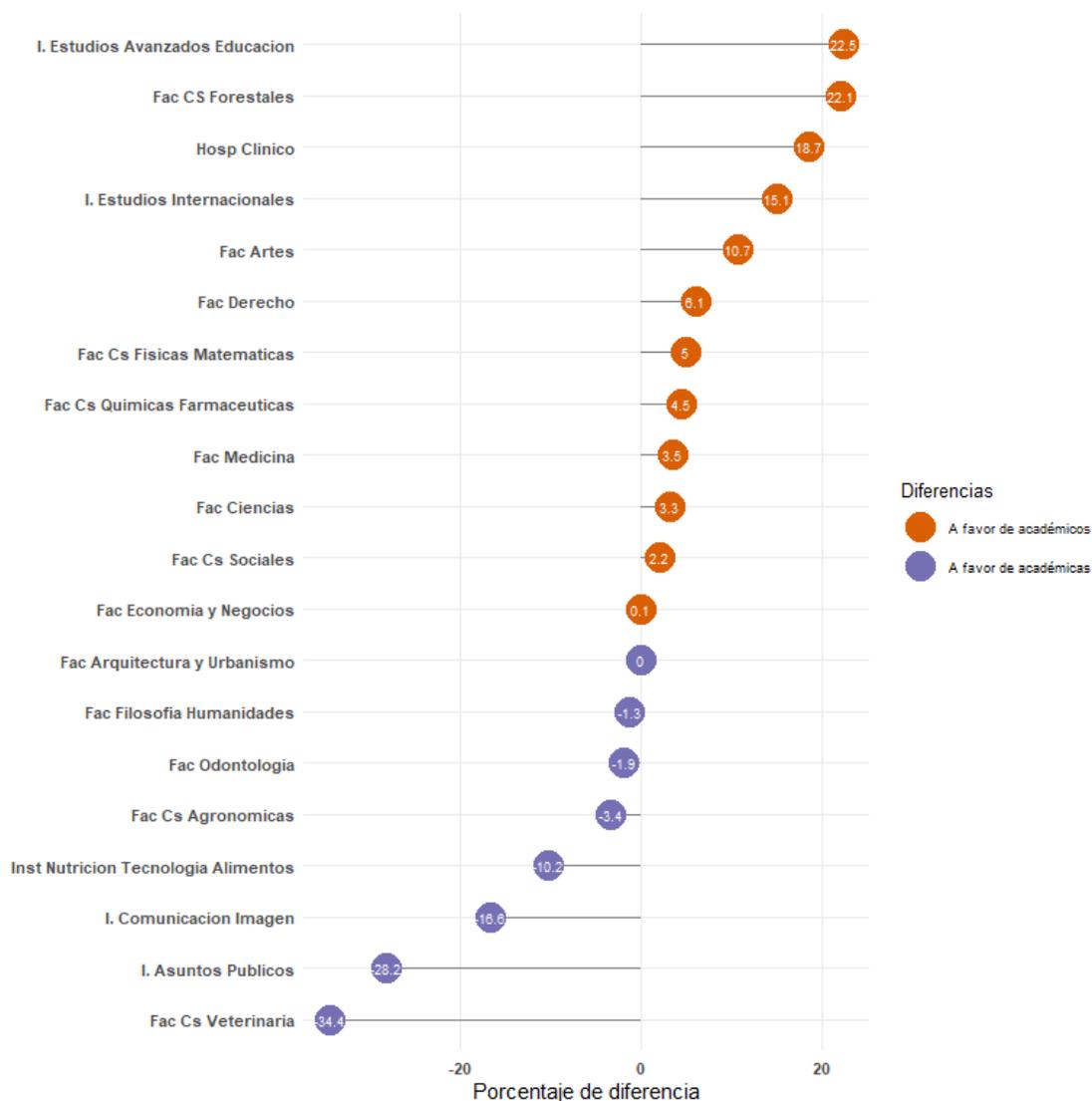


Figura 41 Diferencias en remuneraciones por organismos, cuerpo académico carrera Ordinaria, Asistentes

Para el grupo de profesores Asistentes, las diferencias respecto a renta bruta son de un 1.6%. De este modo, esta jerarquía presenta la diferencia en remuneraciones menor en comparación a las otras jerarquías vistas en esta sección.

En las restantes asignaciones se presentan diferencias favorables a académicas en la AUC (-2.6%), AUCAI (-9.6%) y el componente de otras asignaciones (-2.5%). La asignación que presenta la diferencia más importante es la asignación por productividad (12.7%), a favor de los académicos.

El test de Friedman ($p < 0.0001$) que permite afirmar que existen diferencias significativas en términos de remuneraciones brutas, de acuerdo al género de los profesores asistentes, en cada uno de los organismos de la universidad.

Tabla 20 Diferencias de remuneraciones por organismo: carrera ordinaria, Asistentes

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asignaciones	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto	
Fac Arquitectura y Urbanismo	2.70%	5.00%	6.30%	-14.20%	-38.90%	2.90%	-0.00%	2,585,467	
Fac Artes	8.30%	-23.70%	19.50%	43.40%	-118.10%	23.30%	10.70%	2,168,242	
Fac Cs. Forestales	0.60%	0.90%	1.70%	63.60%	67.70%	14.40%	22.10%	5,061,442	
Fac Ciencias	0.80%	21.70%	-1.90%	5.80%	17.10%	2.70%	3.30%	2,382,425	
Fac Cs Agronómicas	-0.20%	1.30%	2.10%	-40.50%	-14.90%	-0.10%	-3.40%	4,130,950	
Fac Cs Físicas Matemáticas	-0.50%	17.80%	-2.80%	0.10%	27.10%	-2.30%	5.00%	2,650,629	
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	0.50%	11.70%	-1.20%	13.10%	45.60%	3.50%	4.50%	2,545,718	
Fac Cs Sociales	0.00%	7.30%	1.00%	-22.00%	33.20%	-5.80%	2.20%	3,146,624	
Fac Cs Veterinarias	-13.40%	0.10%	-20.70%	-12.50%	-368.40%	-12.80%	-34.40%	3,011,776	
Fac Derecho	7.20%	6.70%	6.70%	14.80%	-7.50%	7.60%	6.10%	2,628,184	
Fac Economía y Negocios	-0.70%	-5.40%	2.00%	-9.70%	-0.30%	0.30%	0.10%	3,014,949	
Fac Filosofía Humanidades	0.70%	-17.00%	12.10%	-25.10%	-17.90%	3.70%	-1.30%	2,413,506	
Fac Medicina	4.90%	-6.30%	20.50%	8.50%	-80.90%	13.60%	3.50%	2,865,860	
Fac Odontología	4.10%	-23.00%	-0.10%	-8.40%	20.40%	-6.10%	-1.90%	2,666,702	
Hosp Clínico	-25.60%	12.40%	-20.20%	-30.10%	48.50%	-2.70%	18.70%	2,965,024	
I. Asuntos Públicos	-16.50%	-53.60%	-19.00%	-	180.60 %	-25.30%	-26.60%	-28.20%	7,076,904
I. Comunicación Imagen	-16.90%	-16.80%	-16.70%	-54.70%	29.20%	-20.70%	-16.60%	2,908,769	
I. Estudios Avanzados Educación	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	78.60%	0.00%	22.50%	3,434,680	
I. Estudios Internacionales	0.40%	25.30%	-8.80%	33.50%	63.90%	8.00%	15.10%	2,873,500	
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	20.00%	-3.40%	-4.60%	-22.00%	-83.90%	-9.50%	-10.20%	2,486,037	
Total	2.70%	3.80%	-2.60%	-9.60%	12.70%	-2.50%	1.60%	3,185,297	

Anexo 4. Académicos con Doctorado

La presente sección centra el análisis en académicos y académicas de carrera Ordinaria, que están contratados por el máximo de horas y que, además, poseen grado de Doctor. Para el año 2021 se cuenta un total de 1091 académicos y académicas en este grupo.

4.1. Análisis descriptivo de remuneraciones promedio

Remuneraciones promedio por jerarquía y género

Al igual que en las secciones anteriores IV.2. y IV.3., se analizan los integrantes de este grupo en términos de diferencias de jerarquía y género.

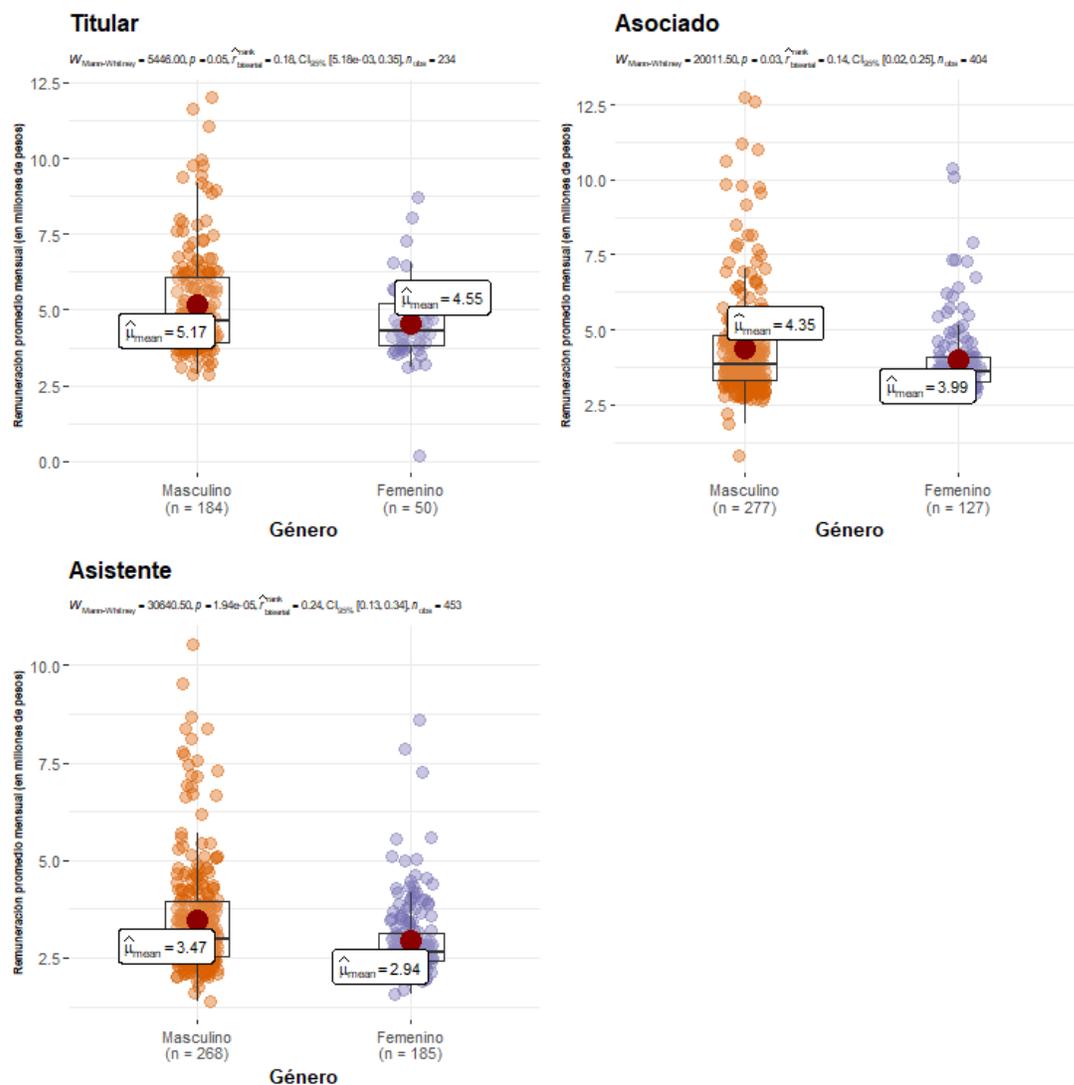


Figura 42 Remuneraciones promedio para cuerpo académico con doctorado, según jerarquías y género (2021)

El primer gráfico de caja presenta compara las remuneraciones promedio mensuales de los académicos en la jerarquía **Titular** de la carrera Ordinaria. Este grupo presenta 234 casos. Se observa que el primer cuartil de los académicos es de 3.93 millones y el tercero se ubica en los 6.06 millones. El rango intercuartil para este grupo es de 2.13 millones. Estos valores son superiores a los de las académicas, para quienes el primer cuartil alcanza el valor de 3.26 millones, mientras el tercero alcanza los 4.10 millones, dando un rango de 0.84 mil, inferior al de los académicos. El test de Mann-Whitney presenta un *p-value* de 0.05, lo que no permite rechazar la hipótesis nula, por tanto, las diferencias no pueden considerarse significativas para este grupo (Mann-Whitney = 5446.00, $p=0.05$, IC95% [0.00518-0.35]).

El segundo gráfico de cajas, compara dentro de la jerarquía **Asociado** las remuneraciones promedio mensuales por género. Para esta jerarquía se presentan 404 casos. Las remuneraciones del 50% de los académicos se encuentran entre los valores del primer cuartil de 3.31 millones y 4.82 millones en el tercer cuartil; mientras que, en el caso de las académicas, se encuentran entre los 3.26 millones, y el tercer cuartil de 4.1 millones. De este modo se observa que los académicos ganan más que las académicas. Esto queda refrendado por las medidas de tendencia central, donde el promedio para género masculino es de 4.35 mientras que para académicas es de 3.99 millones; mientras que la mediana, marcada en el segundo cuartil es de 3.61 para las académicas y 3.84 millones para académicos. Estas diferencias serían significativas de acuerdo al test de Mann-Whitney, que presenta un *p-value* de 0.03, (Mann-Whitney = 20011.50, $p=0.03$, IC 95% [0.02-0.25])

Respecto a la jerarquía **Asistente**, este grupo presenta 453 casos. Las remuneraciones para el 50% de los académicos, marcados por los límites inferiores y superiores de la caja, encuentran su primer cuartil entre los 2.57 millones y los 3.94, mientras que para las académicas estos límites se encuentran en los 2.41 y los 3.13 millones. El promedio de remuneraciones para académicos es superior a las académicas (3.47 y 2.94 millones, respectivamente).

De acuerdo al test de Mann-Whitney, con un *p-value* de 0.0000194, estas diferencias de remuneraciones son significativas entre géneros (Mann-Whitney = 30640.50, $p=0.0000194$, IC 95% [0.13-0.34]).

A continuación, se presentan valores que complementan los diagramas de caja a fin de observar detalles de las remuneraciones. La primera tabla presenta los valores típicos y las medidas de centralidad para los académicos con grado de Doctor de la carrera Ordinaria, de acuerdo a su jerarquía.

Tabla 21 Distribución de remuneraciones promedio académicos grado Doctor

Jerarquía	Min	Max	Promedio	Primer cuartil	Segundo cuartil	Tercer cuartil
Titular	2,861,807.8	12,016,610	5,169,358	3,933,328	4,645,516	6,061,014
Asociado	806,552.2	12,751,767	4,352,547	3,310,323	3,842,636	4,826,483
Asistente	1,367,888.0	10,553,871	3,470,062	2,537,533	2,991,932	3,941,902

La siguiente tabla presenta las medidas de distribución de las remuneraciones promedio anuales para las académicas con grado de Doctor de la carrera Ordinaria, según su jerarquía:

Tabla 22 Distribución de remuneraciones promedio académicas grado Doctor

Jerarquía	Min	Max	Promedio	Primer cuartil	Segundo cuartil	Tercer cuartil
Titular	200,907	8,726,634	4,552,196	3,806,074	4,289,652	5,192,869
Asociado	2,773,963	10,370,248	3,990,046	3,268,241	3,610,593	4,104,031
Asistente	1,578,903	8,591,644	2,944,445	2,411,931	2,651,710	3,132,610

Remuneraciones promedio por organismos y género

A continuación, observamos las remuneraciones promedio por género, para académicos con grado de Doctor, tomando como referencia las facultades e institutos de la universidad. El gráfico presenta las remuneraciones promedio por cada organismo para académicos y académicas. Los valores están representados en millones de pesos y redondeados para facilitar la lectura del gráfico.



Figura 43 Remuneraciones promedio por organismo y género, cuerpo académico con grado Doctor

El gráfico muestra las remuneraciones promedio por género, para cada organismo de la universidad. Para este grupo, de los 20 organismos, sólo en cuatro (Facultad de Derecho, Instituto de Asuntos Públicos, Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos e Instituto de Estudios Internacionales) las académicas presentan remuneraciones por encima de los académicos.

El gráfico permite observar además los organismos donde se obtienen mayores remuneraciones para este grupo. En la facultad de Economía y Negocios se encuentran las mayores remuneraciones por género de todos los organismos, seguidos por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

4.2. Análisis descriptivo de remuneraciones por asignación

La presente sección observa la conformación de las remuneraciones de académicos y académicas que se encuentran en la carrera Ordinaria, que poseen

grado de Doctor y una jornada de 44 o más horas. Esta sección complementa la anterior, entregando mayor detalle respecto a la composición por género de cada organismo, así como las remuneraciones por género.

Grado Doctor, jerarquía Titular

La primera tabla analiza dentro de este grupo a quienes se encuentran en la jerarquía Titular. Para este grupo se observa que existe una mayor proporción de académicos (78.6%) por sobre académicas (21.4%).

Tabla 23 Remuneraciones por organismo: Académicos/as Titulares con grado doctor

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	80.0% (4)	20.0% (1)	5,549,346	5,088,534	8.3	5,457,184
Fac Cs Sociales	60.0% (6)	40.0% (4)	4,111,864	4,422,148	-7.5	4,235,978
Fac Artes	60.0% (3)	40.0% (2)	3,158,976	3,298,983	-4.4	3,214,979
Fac Medicina	79.3% (23)	20.7% (6)	4,081,703	4,024,277	1.4	4,069,822
Fac Cs Físicas Matemáticas	84.1% (58)	15.9% (11)	6,307,240	6,242,409	1.0	6,296,905
Fac Ciencias	81.0% (34)	19.0% (8)	4,117,869	3,864,068	6.2	4,069,526
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	60.0% (9)	40.0% (6)	5,025,821	4,398,563	12.5	4,774,918
Fac Odontología	75.0% (3)	25.0% (1)	5,225,379	4,239,060	18.9	4,978,799
Fac Arquitectura y Urbanismo	50.0% (2)	50.0% (2)	4,063,785	2,697,933	33.6	3,380,859
Fac Cs Agronómicas	90.9% (10)	9.1% (1)	4,472,189	4,194,523	6.2	4,446,946
Fac Filosofía Humanidades	76.9% (10)	23.1% (3)	3,566,277	3,617,989	-1.5	3,578,211
I. Estudios Avanzados Educación	66.7% (2)	33.3% (1)	7,824,131	5,635,636	28.0	7,094,633
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	62.5% (5)	37.5% (3)	4,548,959	4,560,506	-0.3	4,553,289
Fac CS Forestales	100.0% (1)	0.0% (0)	5,287,395			5,287,395
Fac Economía y Negocios	100.0% (9)	0.0% (0)	9,085,060			9,085,060
Fac Cs Veterinarias	80.0% (4)	20.0% (1)	4,043,728	4,118,075	-1.8	4,058,597
I. Comunicación Imagen	100.0% (1)	0.0% (0)	4,068,096			4,068,096
Total	78.6% (184)	21.4% (50)	5,169,358	4,552,196	11.9	4,861,835

Las unidades que presentan una proporción mayor de académicas son la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (50%), Facultad de Ciencias Sociales (40%), de Artes (40%) y de Ciencias Químicas y Farmacéuticas (40%).

Asimismo, el promedio de salario para el global de la universidad también es superior para los académicos, con una diferencia del 11.9% respecto a académicas.

El test de Fischer ($p = 0.3543$) establece que no existe evidencia en este grupo que el género tenga relación con la participación en los organismos.

Grado Doctor, jerarquía Asociado

A continuación, se presenta el análisis para académicos y académicas en la jerarquía Asociado con grado de Doctor.

Tabla 24 Remuneraciones por organismo: Académicas/os Asociadas con grado doctor

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	68.4% (13)	31.6% (6)	4,727,899	5,044,368	-6.7	4,827,836
Fac Cs Sociales	45.7% (16)	54.3% (19)	3,593,789	3,666,398	-2.0	3,633,205
Fac Artes	61.5% (8)	38.5% (5)	3,090,530	3,056,147	1.1	3,077,306
Fac Medicina	74.5% (35)	25.5% (12)	3,197,433	3,190,065	0.2	3,195,552
Fac Cs Físicas Matemáticas	82.9% (68)	17.1% (14)	5,028,740	5,943,301	-18.2	5,184,885
Fac Ciencias	69.0% (20)	31.0% (9)	3,411,724	3,519,285	-3.2	3,445,105
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	76.9% (20)	23.1% (6)	3,520,184	3,566,152	-1.3	3,530,792
Fac Odontología	50.0% (6)	50.0% (6)	3,848,835	3,875,748	-0.7	3,862,292
Fac Arquitectura y Urbanismo	59.1% (13)	40.9% (9)	3,706,476	3,613,054	2.5	3,668,258
I. Estudios Internacionales	66.7% (2)	33.3% (1)	3,689,994	3,420,352	7.3	3,600,113
Fac Cs Agronómicas	68.2% (15)	31.8% (7)	4,282,599	4,256,796	0.6	4,274,389
Fac Filosofía Humanidades	54.8% (17)	45.2% (14)	3,183,617	3,108,531	2.4	3,149,707
I. Estudios Avanzados Educación	100.0% (1)	0.0% (0)	3,170,815			3,170,815
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	30.0% (3)	70.0% (7)	3,495,186	3,572,570	-2.2	3,549,354
Fac CS Forestales	66.7% (6)	33.3% (3)	3,926,926	3,508,918	10.6	3,787,590
Fac Economía y Negocios	83.3% (20)	16.7% (4)	8,836,940	7,658,122	13.3	8,640,471
Fac Cs Veterinarias	90.9% (10)	9.1% (1)	4,331,683	3,352,262	22.6	4,242,645
I. Asuntos Públicos	50.0% (2)	50.0% (2)	4,555,457	4,319,303	5.2	4,437,380
I. Comunicación Imagen	50.0% (2)	50.0% (2)	3,031,580	3,151,197	-3.9	3,091,389
Total	68.6% (277)	31.4% (127)	4,352,547	3,990,046	8.3	4,019,425

Al igual que la jerarquía Titular , para el grupo de profesores Asociados con grado de Doctor, existe una mayor cantidad de académicos (68.6%) que de académicas (31.4%).

Si se observa la composición de los organismos, en la mayoría predominan los académicos. Los organismos donde se presentan una mayor presencia de académicas son Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos (70%), Facultad de Ciencias Sociales (54.3%), Odontología (50%) Instituto de Asuntos Públicos (50%) e Instituto Comunicación e Imagen (50%).

Respecto a las diferencias de remuneración, a nivel global se presenta una diferencia de 8.3%

El test de Fisher ($p = 0.004$) sugiere que hay una relación significativa entre el género de los académicos y académicas, y su distribución en cada facultad e institución de la universidad.

Grado Doctor, jerarquía Asistente

Tabla 25 Remuneraciones por organismo: Académicas/os Asistentes con grado de doctor

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac Derecho	65.0% (13)	35.0% (7)	4,078,517	4,304,862	-5.5	4,157,738
Fac Cs Sociales	38.5% (15)	61.5% (24)	2,634,389	2,597,032	1.4	2,611,400
Fac Artes	50.0% (3)	50.0% (3)	2,571,495	1,954,739	24.0	2,263,117
Hosp Clínico	66.7% (2)	33.3% (1)	2,787,473	2,574,361	7.6	2,716,436
Fac Medicina	47.5% (29)	52.5% (32)	2,472,009	2,387,496	3.4	2,427,674
Fac Cs Físicas Matemáticas	73.8% (59)	26.2% (21)	4,190,990	3,987,893	4.8	4,137,677
Fac Ciencias	72.0% (18)	28.0% (7)	2,675,693	2,586,177	3.3	2,650,629
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	50.0% (9)	50.0% (9)	2,604,771	2,486,665	4.5	2,545,718
Fac Odontología	50.0% (8)	50.0% (8)	3,108,428	3,002,575	3.4	3,055,501
Fac Arquitectura y Urbanismo	53.6% (15)	46.4% (13)	3,096,254	2,875,868	7.1	2,993,932
I. Estudios Internacionales	71.4% (5)	28.6% (2)	2,637,648	2,736,850	-3.8	2,665,991
Fac Cs Agronómicas	76.5% (13)	23.5% (4)	2,986,491	3,103,338	-3.9	3,013,984
Fac Filosofía Humanidades	47.7% (21)	52.3% (23)	2,465,068	2,406,137	2.4	2,434,263
I. Estudios Avanzados Educación	40.0% (2)	60.0% (3)	3,372,089	2,681,666	20.5	2,957,835

Organismo	Hombres %(N)	Mujeres %(N)	Sueldo Hombres	Sueldo Mujeres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	68.8% (11)	31.2% (5)	2,483,567	2,853,311	-14.9	2,599,112
Fac CS Forestales	66.7% (8)	33.3% (4)	3,200,710	2,493,651	22.1	2,965,024
Fac Economía y Negocios	84.0% (21)	16.0% (4)	7,198,239	7,317,864	-1.7	7,217,379
Fac Cs Veterinarias	61.5% (8)	38.5% (5)	2,660,711	3,481,599	-30.9	2,976,437
I. Asuntos Públicos	66.7% (4)	33.3% (2)	3,726,200	4,073,886	-9.3	3,842,095
I. Comunicación Imagen	33.3% (4)	66.7% (8)	2,868,889	2,680,450	6.6	2,743,263
Total	59.2% (268)	40.8% (185)	3,470,062	2,944,445	15.1	3,148,760

Para profesores Asistentes con grado de Doctor, se observa, a nivel global, una mayoría de académicos (59.2%) respecto a sus pares académicas (40.8%).

Para este grupo, existen algunos organismos con mayor proporción de académicas, como la Facultad de Ciencias Sociales (61.5%), Instituto de Comunicación e Imagen (66.7%), el Instituto de Estudios Avanzados en Educación (60%), la Facultad de Medicina (52,5%), la Facultad de Filosofía y Humanidades (52,3%), mientras que otros organismos tienen composiciones paritarias, como la Facultad de Artes (50%), la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas (50%) y la Facultad de Odontología (50%)

Finalmente, respecto a las diferencias de remuneraciones, el promedio global para la Universidad es de 15.1% a favor de los académicos.

El test de Fischer ($p = 0.006$) muestra que hay una relación significativa entre el género de los Profesores asistentes con grado de Doctor y su distribución en cada organismo.

A modo de conclusión de esta sección puede observarse que, al aplicar el test de Fisher para el conjunto de profesores con grado de Doctor, en Carrera Ordinaria, sin distinguir entre jerarquías, existe una relación significativa entre la distribución de género de los académicos en los organismos ($p = 0.0005$).

Distribución de las remuneraciones según asignación

En esta sección las remuneraciones se descomponen distintos elementos que conforman el sueldo bruto para este conjunto de académicos y académicas de carrera Ordinaria con grado de Doctor. Estos elementos son el “Sueldo Base”, “Asignación Profesional”, “AUC”, “AUCAI”, “Asignación por Productividad” y, finalmente, “Otras asignaciones”, que reúne el conjunto de otras asignaciones que incluyen los salarios.

Tabla 26 Distribución de asignaciones: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)

Sueldo Base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
15%	6%	26%	8%	9%	37%

La distribución de las asignaciones muestra que el principal componente corresponde a Otras asignaciones (37%), seguido por la Asignación Universitaria Complementaria (26%), y el sueldo base (15%). En este sentido, la distribución de las asignaciones para académicos de carrera Ordinaria con grado de Doctor, es similar al de la general de académicos de carrera Ordinaria.

Tabla 27 Distribución de asignaciones por organismo: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)

Organismo	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
Fac Derecho	12.00%	4.70%	33.40%	5.90%	3.60%	40.50%
Fac Cs Sociales	18.80%	7.10%	23.40%	9.70%	6.30%	34.70%
Fac Artes	21.10%	7.30%	19.30%	11.70%	3.80%	36.80%
Hosp Clínico	11.30%	8.50%	23.30%	7.60%	13.20%	36.20%
Fac Medicina	16.00%	7.90%	23.30%	10.70%	4.60%	37.40%
Fac Cs Físicas Matemáticas	11.90%	4.10%	28.10%	6.10%	13.20%	36.70%
Fac Ciencias	17.80%	7.00%	25.50%	9.70%	1.60%	38.40%
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	15.80%	7.10%	25.30%	9.50%	2.90%	39.20%
Fac Odontología	8.00%	6.10%	28.30%	8.40%	7.10%	42.10%
Fac Arquitectura y Urbanismo	17.30%	6.00%	27.10%	8.50%	3.50%	37.60%
I. Estudios Internacionales	20.80%	7.30%	23.20%	9.30%	5.40%	33.90%
Fac Cs Agronómicas	17.40%	7.60%	23.70%	8.00%	9.00%	34.30%
Fac Filosofía Humanidades	22.60%	8.70%	22.00%	10.80%	1.60%	34.20%
I. Estudios Avanzados Educación	16.50%	5.90%	17.50%	7.60%	23.40%	29.10%
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	16.00%	6.90%	21.90%	10.20%	10.40%	34.60%
Fac CS Forestales	19.00%	7.90%	22.20%	7.40%	11.50%	32.00%
Fac Economía y Negocios	7.50%	2.80%	30.30%	3.80%	20.70%	34.80%
Fac Cs Veterinarias	18.00%	7.40%	20.60%	9.90%	11.30%	32.70%
I. Asuntos Públicos	13.90%	4.90%	28.40%	5.40%	11.60%	35.70%
I. Comunicación Imagen	20.10%	7.80%	22.50%	10.00%	3.20%	36.30%

La distribución de las asignaciones de acuerdo a cada organismo muestra que el componente Otras Asignaciones ocupa el lugar más relevante para todos los organismos; su rango va desde el 29.1% en el Instituto de Estudios Avanzados, hasta el 42.1% en la Facultad de Odontología.

Para la Asignación Universitaria Complementaria se muestran valores que fluctúan entre el 17.5% (Instituto de Estudios Avanzados en Educación) y el 33.4% (Facultad de Derecho)

El componente de Asignación por Productividad que, a nivel general para los académicos con grado de Doctor, ocupaba el 9%, al revisarlo por organismo, muestra que adquiere mayor relevancia en algunos. De este modo, en el Instituto de Estudios Avanzados alcanza a un 23.5% de las remuneraciones, en la Facultad de Economía y Negocios al 20.7%, o al 13.2% en el Hospital Clínico y la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

Se aplica el test de Kruskal para identificar las diferencias significativas en los componentes de asignaciones para cada organismo. El test muestra que, para todas las asignaciones, se presenta un *p-value* inferior a 0.05 y, por tanto, existen diferencias significativas en al menos uno de los organismos respecto al valor de las asignaciones.

Tabla 28 Distribución de asignaciones por jerarquía: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)

Jerarquía	Sueldo base	Asignación profesional	AUC	AUCAI	Asignación productividad	Otras asignaciones
Titular	13.10%	6.00%	26.20%	7.60%	10.30%	36.80%
Asociado	13.80%	5.60%	26.50%	8.20%	8.40%	37.50%
Asistente	16.60%	5.90%	25.90%	7.60%	8.90%	35.10%

Al observar la distribución de las asignaciones según las jerarquías entre académicos con Doctorado, se repite el orden de relevancia de los componentes, donde “Otras asignaciones” es la principal para todas las jerarquías, seguido de AUC y el sueldo base.

A fin de observar si las diferencias respecto a la jerarquía de los doctores se asocian a diferencias respecto a los valores que adquieren las asignaciones que componen las remuneraciones, se aplica el test de Kruskal. El test muestra *p-value* muestra valores inferiores al umbral de 0.05 para casi todos los tipos de asignaciones y, por tanto, permite afirmar que existen diferencias entre las jerarquías para el grupo de académicos y académicas con grado de Doctor. La única excepción se presenta en el componente de asignación por productividad, cuyo *p-value* es de 0.078, lo que indica que no habría diferencias significativas entre las jerarquías.

Diferencias en las remuneraciones según asignación

A continuación, se analizan las diferencias de género respecto a los distintos componentes de las asignaciones para el grupo de académicos con grado de doctor

Tabla 29 Diferencias de asignaciones por organismo: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Fac Arquitectura y Urbanismo	7.70%	15.60%	13.10%	-12.80%	18.80%	7.70%	8.40%	4,594,763
Fac Artes	3.00%	-13.80%	12.50%	5.30%	-12.40%	20.30%	7.30%	3,230,554
Fac CS Forestales	2.30%	2.10%	8.90%	22.50%	66.30%	14.30%	19.30%	2,902,441
Fac Ciencias	5.40%	11.10%	3.30%	6.40%	32.50%	3.20%	5.60%	2,716,436
Fac Cs Agronómicas	0.30%	0.30%	4.20%	-19.30%	12.60%	-0.80%	0.60%	3,038,715
Fac Cs Físicas Matemáticas	2.00%	14.30%	3.00%	14.00%	-11.90%	2.30%	0.80%	5,154,377
Fac Cs Químicas Farmacéuticas	0.60%	8.20%	7.10%	9.20%	52.80%	8.50%	8.70%	3,511,394
Fac Cs Sociales	2.60%	10.80%	5.20%	-3.30%	-8.20%	4.20%	3.20%	3,546,564
Fac Cs Veterinarias	2.20%	4.00%	7.60%	9.00%	-14.40%	10.90%	3.20%	3,598,460
Fac Derecho	-2.70%	-9.30%	1.90%	2.90%	-47.10%	1.70%	-2.70%	3,297,319
Fac Economía y Negocios	3.80%	0.70%	-5.00%	7.60%	30.20%	-4.10%	8.60%	2,946,228
Fac Filosofía Humanidades	3.90%	-13.20%	16.00%	3.60%	27.10%	13.40%	7.00%	3,883,814
Fac Medicina	-3.40%	5.40%	29.90%	9.50%	-24.90%	24.50%	12.90%	2,855,287
Fac Odontología	17.60%	0.30%	4.10%	-10.20%	48.40%	-2.00%	8.30%	4,360,432
Hosp Clínico	56.00%	6.30%	-73.90%	-100.00%	96.30%	-75.50%	7.60%	3,338,402
I. Asuntos Públicos	-5.30%	-26.20%	-3.70%	-121.80%	25.50%	-9.70%	-4.80%	3,407,090
I. Comunicación Imagen	5.40%	8.80%	8.30%	-6.40%	52.60%	10.20%	10.10%	8,096,057

Organismo	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
I. Estudios Avanzados Educación	-2.00%	-29.70%	26.30%	-17.80%	80.00%	-5.00%	33.10%	3,643,302
I. Estudios Internacionales	0.50%	33.10%	-25.60%	-27.60%	67.40%	-22.10%	-0.90%	4,080,209
Inst Nutrición Tecnología Alimentos	7.50%	-3.70%	-16.00%	-9.70%	-48.10%	-8.50%	-10.80%	2,903,106
Total	4.10%	2.00%	2.30%	-5.80%	34.20%	1.00%	6.70%	3,755,247

Esta primera tabla observa las diferencias que se presentan en las remuneraciones en cada organismo de la Universidad. Estas diferencias se observan en las distintas asignaciones que componen la renta bruta de los académicos.

A nivel global se observa que las diferencias más acentuadas se presentan en el componente de Asignación por productividad, donde los académicos obtienen un 34.2% más respecto a sus pares académicas. En los restantes componentes las diferencias no son tan amplias, no exceden el 6%. Al observar las diferencias para cada organismo, sólo la Facultad de Artes presenta diferencias favorables para académicas (2.8%).

El test de Friedman ($p < 0.0001$) nos permite establecer que existen diferencias significativas entre académicos y académicas, en cada organismo, en términos de remuneraciones brutas.

Tabla 30 Diferencias de remuneraciones por jerarquía: Cuerpo académico con grado doctor (44h+)

Jerarquía	Sueldo base	Asig. Profesional	AUC	AUCAI	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Titular	5.30%	1.50%	15.10%	5.10%	27.80%	11.40%	11.90%	3,255,406
Asociado	-0.70%	-3.30%	13.00%	-3.40%	27.60%	8.50%	8.30%	4,238,592
Asistente	2.80%	-2.40%	21.80%	-5.90%	43.40%	15.60%	15.10%	5,037,486
Total	2.60%	-1.10%	16.20%	-0.70%	31.90%	11.50%	11.60%	4,177,161

Las diferencias de remuneraciones entre académicos y académicas con doctorado, de acuerdo a su jerarquía, muestra que las diferencias son favorables a los académicos. En cada una de las jerarquías, los académicos obtienen una mayor Renta Bruta, en un porcentaje que varía desde el 8.3% para la jerarquía Asociado, hasta 15.1% para la jerarquía Asistente.

Al igual que análisis anteriores, la asignación por productividad es la que presenta los valores más amplios de diferencia entre géneros, con un 31.9%. Respecto a esta asignación, en la jerarquía Asistente es donde se presentan las mayores diferencias (43.4%). La Asignación Universitaria Complementaria es la asignación que presenta la segunda mayor diferencia (16.2%).

Las diferencias de remuneración bruta que se presentan de acuerdo a género de los y las académicas y su jerarquía son, de acuerdo al test de Friedman significativas ($p = 0.0143$).

4.3. Síntesis

La sección centrada en el grupo de académicos que poseen grado de doctorado muestra que existe una proporción mayor de académicos sobre sus pares académicas; asimismo, las diferencias de remuneración son, consideradas de manera global, también favorables para los primeros.

Más allá de las diferencias entre géneros, puede observar que, al igual que para la población global de académicos y académicas en carrera Ordinaria, el componente "Otras asignaciones" posee un porcentaje importante respecto al total de la remuneración bruta.

Finalmente, podemos observar que las diferencias respecto a la renta bruta, diferencias que se presentan de acuerdo a género y su distribución en distintos organismos y jerarquías, es siempre favorable a los doctores por sobre las doctoras; estas diferencias resultaron ser significativas en términos estadísticos.

Anexo 5. Remuneraciones estamento de Colaboradores

Tabla 31 Distribuciones remuneraciones para estamento de colaboración (2021)

Género	Escalafón	Min	Max	Promedio	Cuartil 25%	Cuartil 50%	Cuartil 75%
Masculino	Directivo	510,966	10,616,993	5,050,113	3,486,675	4,602,405	6,166,842
	Profesional	294,757	9,196,163	2,160,433	1,449,680	1,929,674	2,590,698
	Técnico	261,992	5,907,344	1,096,244	797,536	979,026	1,269,291
	Administrativo	524,445	4,904,691	1,229,432	913,685	1,133,613	1,466,202
	Auxiliar	274,426	1,961,411	852,346	669,244	788,264	967,081
Femenino	Directivo	1,726,535	10,436,849	4,292,685	3,192,830	3,880,136	5,024,535
	Profesional	243,082	8,757,604	1,969,847	1,508,345	1,874,356	2,243,803
	Técnico	238,290	4,349,242	990,901	730,262	907,882	1,184,066
	Administrativo	289,458	6,577,901	1,139,712	843,644	1,068,202	1,338,500
	Auxiliar	253,067	1,750,314	671,341	561,984	667,284	735,172

5.1. Análisis descriptivo de remuneraciones por organismo

Escalafón Directivo

Tabla 32 Remuneraciones por organismo: Escalafón Directivo

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Hosp. Clínico	45.7% (16)	54.3% (19)	3,754,838	3,909,857	4.0	3,838,991
Vicer. Asuntos académicos	37.5% (3)	62.5% (5)	6,587,728	3,885,552	-69.5	4,898,868
Fac. Cs. Agronómicas	20.0% (1)	80.0% (4)	2,034,399	4,919,032	58.6	4,342,105
Prorectoría	66.7% (2)	33.3% (1)	3,066,869	10,219,387	70.0	5,451,041
Ins. Asuntos Públicos	25.0% (1)	75.0% (3)	3,720,704	4,094,926	9.1	4,001,371
Rectoría	22.2% (2)	77.8% (7)	6,351,286	5,234,654	-21.3	5,482,794
Fac Cs. Físicas Matemáticas	15.8% (3)	84.2% (16)	2,852,181	4,970,433	42.6	4,635,972
Fac. Artes	45.5% (5)	54.5% (6)	3,068,134	3,543,947	13.4	3,327,668
Fac. Cs. Forestales	33.3% (1)	66.7% (2)	5,679,950	4,270,148	-33.0	4,740,082
Fac. Medicina	20.0% (1)	80.0% (4)	7,065,296	6,260,394	-12.9	6,421,374

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Fac. Arquitectura y Urbanismo	33.3% (1)	66.7% (2)	6,071,173	6,377,008	4.8	6,275,063
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	0.0% (0)	100.0% (1)		5,152,990		5,152,990
Prog. Académico Bachillerato	0.0% (0)	100.0% (1)		5,628,447		5,628,447
Fac. Derecho	60.0% (3)	40.0% (2)	4,503,443	8,272,219	45.6	6,010,953
Fac. Cs. Sociales	33.3% (1)	66.7% (2)	4,360,742	5,742,054	24.1	5,281,617
Fac. Odontología	50.0% (2)	50.0% (2)	4,908,355	6,070,114	19.1	5,489,234
Fac. Ciencias	0.0% (0)	100.0% (3)		5,821,001		5,821,001
Fac. Filosofía Humanidades	50.0% (2)	50.0% (2)	4,520,307	3,912,396	-15.5	4,216,352
Fac. Cs. Químicas	0.0% (0)	100.0% (3)		6,059,991		6,059,991
Inst. Comunicación Imagen	100.0% (3)	0.0% (0)	4,515,915			4,515,915
Vicer. Asuntos Económicos	80.0% (12)	20.0% (3)	4,480,095	5,895,800	24.0	4,763,236
Ins. Estudios Internacionales	100.0% (1)	0.0% (0)	3,636,553			3,636,553
Fac. Economía y Negocios	58.3% (28)	41.7% (20)	4,305,598	5,669,049	24.1	4,873,702
Vicer. Asuntos Estudiantiles	50.0% (3)	50.0% (3)	5,503,663	3,499,057	-57.3	4,501,360
Dep. Evaluación Medición Educacional	100.0% (1)	0.0% (0)	4,456,047			4,456,047
Fac. Cs. Veterinarias	33.3% (1)	66.7% (2)	4,872,744	5,670,983	14.1	5,404,903
Vicer. Investigación	16.7% (1)	83.3% (5)	4,424,395	4,852,717	8.8	4,781,330
Centro Extensión Artística	0.0% (0)	100.0% (1)		5,237,475		5,237,475
Vicer. Extensión	100.0% (3)	0.0% (0)	4,997,854			4,997,854
Inst. Estudios Avanzados Educ	100.0% (1)	0.0% (0)	3,805,933			3,805,933
Vicer. Tecnologías información	25.0% (1)	75.0% (3)	5,035,953	6,540,952	23.0	6,164,702
Campus JGM	100.0% (2)	0.0% (0)	2,467,381			2,467,381
Prog. Transversal Educación	100.0% (1)	0.0% (0)	3,443,258			3,443,258
Total	45.5% (102)	54.5% (122)	4,292,685	5,050,113	15.0	4,852,290

Escalafón Profesional

Tabla 33 Remuneraciones por organismo: Escalafón Profesional

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Hosp. Clínico	79.5% (820)	20.5% (211)	2,021,139	2,247,049	10.1	2,067,373
Vicer. Asuntos académicos	69.0% (49)	31.0% (22)	1,975,696	1,960,841	-0.8	1,971,093
Fac. Cs. Agronómicas	69.2% (36)	30.8% (16)	1,635,340	1,678,995	2.6	1,648,772
Prorectoría	71.4% (5)	28.6% (2)	2,033,919	1,976,681	-2.9	2,017,565
Ins. Asuntos Públicos	62.5% (10)	37.5% (6)	1,780,745	1,822,019	2.3	1,796,222
Rectoría	59.1% (39)	40.9% (27)	1,862,478	2,113,827	11.9	1,965,303
Fac Cs. Físicas Matemáticas	38.0% (328)	62.0% (535)	2,094,525	2,312,964	9.4	2,229,942
Fac. Artes	47.2% (17)	52.8% (19)	1,502,984	1,404,552	-7.0	1,451,033
Fac. Cs. Forestales	63.2% (12)	36.8% (7)	1,793,308	1,807,003	0.8	1,798,354
Fac. Medicina	59.8% (116)	40.2% (78)	1,825,604	1,936,034	5.7	1,870,004
Fac. Arquitectura y Urbanismo	44.2% (19)	55.8% (24)	1,570,411	1,631,934	3.8	1,604,749
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	73.5% (25)	26.5% (9)	1,905,452	2,110,566	9.7	1,959,747
Prog. Académico Bachillerato	84.6% (11)	15.4% (2)	1,795,312	1,482,449	-21.1	1,747,179
Fac. Derecho	56.5% (39)	43.5% (30)	2,255,432	2,215,610	-1.8	2,238,119
Fac. Cs. Sociales	61.2% (30)	38.8% (19)	1,712,238	1,715,583	0.2	1,713,535
Fac. Odontología	81.0% (17)	19.0% (4)	1,804,444	1,871,716	3.6	1,817,258
Fac. Ciencias	44.8% (13)	55.2% (16)	1,489,742	1,937,240	23.1	1,736,638
Fac. Filosofía Humanidades	74.1% (20)	25.9% (7)	1,683,416	1,889,731	10.9	1,736,905
Fac. Cs. Químicas	56.2% (18)	43.8% (14)	1,776,981	2,332,880	23.8	2,020,187
Inst. Comunicación Imagen	58.6% (17)	41.4% (12)	1,600,405	1,450,608	-10.3	1,538,420
Vicer. Asuntos Económicos	59.6% (68)	40.4% (46)	2,058,298	2,060,693	0.1	2,059,264
Fac. Economía y Negocios	59.5% (66)	40.5% (45)	2,004,671	2,181,730	8.1	2,076,452
Vicer. Asuntos Estudiantiles	61.5% (40)	38.5% (25)	1,458,304	1,446,277	-0.8	1,453,678
Dep. Evaluación Medición Educacional	55.6% (40)	44.4% (32)	2,209,570	2,335,013	5.4	2,265,322
Fac. Cs. Veterinarias	57.1% (12)	42.9% (9)	1,825,602	1,937,092	5.8	1,873,384
Vicer. Investigación	47.1% (8)	52.9% (9)	2,164,660	2,610,635	17.1	2,400,764
Centro Extensión Artística	71.4% (5)	28.6% (2)	1,863,238	1,217,627	-53.0	1,678,778
Vicer. Extensión	67.9% (19)	32.1% (9)	1,518,711	1,734,163	12.4	1,587,964

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Inst. Estudios Avanzados Educ	45.5% (5)	54.5% (6)	2,759,487	2,629,145	-5.0	2,688,391
Vicer. Tecnologías información	20.8% (21)	79.2% (80)	2,119,227	2,186,848	3.1	2,172,788
Prog. Transversal Educación	75.0% (6)	25.0% (2)	1,693,427	1,596,232	-6.1	1,669,128
Total	59.3% (1,931)	40.7% (1,325)	1,969,847	2,160,433	8.8	1,898,526

Escalafón Técnico

Tabla 34 Remuneraciones por organismo: Escalafón Técnico

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Hosp. Clínico	78.7% (1,265)	21.3% (342)	976,103.1	1,042,871.4	6.4	990,312.7
Vicer. Asuntos académicos	37.5% (3)	62.5% (5)	1,645,354.4	1,655,440.9	0.6	1,651,658.5
Fac. Cs. Agronómicas	59.3% (16)	40.7% (11)	862,394.8	937,246.7	8.0	892,890.0
Prorectoría	33.3% (1)	66.7% (2)	972,833.7	1,195,751.3	18.6	1,121,445.4
Ins. Asuntos Públicos	0.0% (0)	100.0% (4)		1,172,438.6		1,172,438.6
Rectoría	28.6% (2)	71.4% (5)	730,681.3	1,216,569.6	39.9	1,077,744.4
Fac Cs. Físicas Matemáticas	8.8% (62)	91.2% (645)	1,107,767.3	1,094,135.3	-1.2	1,095,330.8
Fac. Artes	13.0% (3)	87.0% (20)	934,237.2	956,323.7	2.3	953,442.9
Fac. Cs. Forestales	25.0% (2)	75.0% (6)	925,600.9	1,016,685.6	9.0	993,914.5
Fac. Medicina	40.6% (56)	59.4% (82)	879,625.9	1,062,055.4	17.2	988,026.0
Fac. Arquitectura y Urbanismo	20.0% (2)	80.0% (8)	1,195,670.6	1,010,400.5	-18.3	1,047,454.5
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	70.0% (21)	30.0% (9)	1,121,634.2	1,154,177.7	2.8	1,131,397.2
Prog. Académico Bachillerato	100.0% (4)	0.0% (0)	1,087,411.5			1,087,411.5
Fac. Derecho	33.3% (2)	66.7% (4)	1,064,969.9	1,214,073.4	12.3	1,164,372.2
Fac. Cs. Sociales	25.0% (1)	75.0% (3)	1,477,718.6	1,323,194.8	-11.7	1,361,825.8
Fac. Odontología	83.3% (50)	16.7% (10)	869,988.8	1,415,503.8	38.5	960,908.0
Fac. Ciencias	38.7% (12)	61.3% (19)	822,091.0	950,144.2	13.5	900,575.2
Fac. Filosofía Humanidades	16.7% (1)	83.3% (5)	831,358.3	1,312,496.1	36.7	1,232,306.5
Fac. Cs. Químicas	50.0% (13)	50.0% (13)	1,307,863.4	1,201,832.2	-8.8	1,254,847.8
Inst. Comunicación Imagen	23.1% (3)	76.9% (10)	1,016,907.7	1,063,809.1	4.4	1,052,985.7
Vicer. Asuntos Económicos	52.0% (13)	48.0% (12)	1,124,946.5	1,152,358.3	2.4	1,138,104.2
Fac. Economía y Negocios	46.7% (14)	53.3% (16)	1,655,297.7	1,466,264.4	-12.9	1,554,479.9

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Vicer. Asuntos Estudiantiles	81.5% (22)	18.5% (5)	856,171.6	831,644.0	-2.9	851,629.4
Dep. Evaluación Medición Educativa	25.0% (1)	75.0% (3)	1,383,542.3	2,248,309.5	38.5	2,032,117.7
Fac. Cs. Veterinarias	52.2% (12)	47.8% (11)	969,727.5	964,846.1	-0.5	967,392.9
Centro Extensión Artística	7.1% (1)	92.9% (13)	918,583.5	954,280.6	3.7	951,730.8
Vicer. Extensión	66.7% (4)	33.3% (2)	1,249,708.9	1,338,515.2	6.6	1,279,311.0
Inst. Estudios Avanzados Educ	100.0% (1)	0.0% (0)	1,477,331.1			1,477,331.1
Vicer. Tecnologías información	33.3% (12)	66.7% (24)	1,726,376.7	1,675,300.1	-3.0	1,692,325.6
Campus JGM	0.0% (0)	100.0% (1)		1,286,026.1		1,286,026.1
Total	55.3% (1,599)	44.7% (1,290)	990,901.3	1,096,244.3	9.6	1,178,724.6

Escalafón Administrativo

Tabla 35 Remuneraciones por organismo: Escalafón Administrativo

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Hosp. Clínico	73.0% (444)	27.0% (164)	966,654.1	1,076,414.7	10.2	996,260.6
Vicer. Asuntos académicos	81.2% (13)	18.8% (3)	1,177,411.6	1,812,600.2	35.0	1,296,509.5
Fac. Cs. Agronómicas	84.6% (44)	15.4% (8)	1,102,100.3	1,093,962.8	-0.7	1,100,848.4
Prorectoría	80.0% (12)	20.0% (3)	1,407,154.8	1,416,233.9	0.6	1,408,970.7
Ins. Asuntos Públicos	66.7% (16)	33.3% (8)	1,146,666.9	1,357,971.3	15.6	1,217,101.7
Rectoría	64.1% (25)	35.9% (14)	1,247,916.0	1,295,356.6	3.7	1,264,945.9
Fac Cs. Físicas Matemáticas	81.9% (226)	18.1% (50)	1,297,697.4	1,282,343.1	-1.2	1,294,915.9
Fac. Artes	80.0% (64)	20.0% (16)	1,049,820.6	1,173,060.2	10.5	1,074,468.5
Fac. Cs. Forestales	86.7% (13)	13.3% (2)	942,598.5	1,491,838.2	36.8	1,015,830.5
Fac. Medicina	81.4% (262)	18.6% (60)	1,042,675.9	1,241,921.3	16.0	1,079,802.4
Fac. Arquitectura y Urbanismo	75.0% (27)	25.0% (9)	1,187,879.7	1,207,380.8	1.6	1,192,755.0
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	81.0% (17)	19.0% (4)	1,271,144.1	1,261,042.6	-0.8	1,269,220.0
Prog. Académico Bachillerato	42.9% (3)	57.1% (4)	1,348,150.3	1,774,486.9	24.0	1,591,771.2
Fac. Derecho	66.7% (42)	33.3% (21)	1,424,200.3	1,293,954.5	-10.1	1,380,785.0
Fac. Cs. Sociales	90.7% (49)	9.3% (5)	1,186,206.8	1,242,205.4	4.5	1,191,391.8
Fac. Odontología	75.0% (39)	25.0% (13)	1,219,506.6	1,606,662.9	24.1	1,316,295.7
Fac. Ciencias	66.7% (36)	33.3% (18)	1,066,295.8	1,410,876.0	24.4	1,181,155.8
Fac. Filosofía Humanidades	82.4% (42)	17.6% (9)	1,231,683.8	1,198,089.1	-2.8	1,225,755.3
Fac. Cs. Químicas	84.6% (33)	15.4% (6)	1,364,599.6	1,223,656.0	-11.5	1,342,915.9
Inst. Comunicación Imagen	73.3% (11)	26.7% (4)	1,135,314.6	1,209,343.0	6.1	1,155,055.5
Vicer. Asuntos Económicos	72.5% (37)	27.5% (14)	1,191,722.1	1,202,849.6	0.9	1,194,776.7
Ins. Estudios Internacionales	62.5% (5)	37.5% (3)	1,743,485.3	1,368,164.0	-27.4	1,602,739.8
Fac. Economía y Negocios	76.6% (72)	23.4% (22)	1,547,567.3	1,514,566.6	-2.2	1,539,843.7
Vicer. Asuntos Estudiantiles	67.7% (21)	32.3% (10)	1,073,879.8	1,182,506.3	9.2	1,108,920.6
Dep. Evaluación Medición Educativa	64.9% (24)	35.1% (13)	1,257,230.0	1,107,170.8	-13.6	1,204,506.5
Fac. Cs. Veterinarias	84.4% (27)	15.6% (5)	1,066,380.8	1,136,982.3	6.2	1,077,412.3
Vicer. Investigación	71.4% (5)	28.6% (2)	1,391,118.3	987,526.8	-40.9	1,275,806.4
Centro Extensión Artística	57.1% (8)	42.9% (6)	1,317,719.4	1,799,210.4	26.8	1,524,072.7

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Vicer. Extensión	83.3% (5)	16.7% (1)	1,589,727.0	1,304,219.2	-21.9	1,542,142.4
Inst. Estudios Avanzados Educ	57.1% (4)	42.9% (3)	1,694,968.0	1,751,419.5	3.2	1,719,161.5
Vicer. Tecnologías información	50.0% (10)	50.0% (10)	1,039,689.9	1,180,214.8	11.9	1,109,952.4
Campus JGM	0.0% (0)	100.0% (1)		949,790.6		949,790.6
Total	76.2% (1,636)	23.8% (511)	1,139,711.6	1,229,432.4	7.3	1,263,933.8

Escalafón Auxiliar

Tabla 36 Remuneraciones por organismo: Escalafón Auxiliar

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Hosp. Clínico	56.3% (430)	43.7% (334)	726,153.7	852,407.5	14.8	781,348.5
Vicer. Asuntos académicos	25.0% (1)	75.0% (3)	840,988.8	877,232.2	4.1	868,171.3
Fac. Cs. Agronómicas	35.4% (23)	64.6% (42)	592,843.9	736,695.1	19.5	685,793.9
Prorectoría	13.3% (2)	86.7% (13)	893,625.1	1,019,419.4	12.3	1,002,646.9
Ins. Asuntos Públicos	42.9% (6)	57.1% (8)	742,514.9	874,565.0	15.1	817,972.1
Rectoría	33.3% (3)	66.7% (6)	799,567.6	1,291,981.4	38.1	1,127,843.5
Fac Cs. Físicas Matemáticas	50.5% (148)	49.5% (145)	712,087.5	852,303.3	16.5	781,477.5
Fac. Artes	35.1% (26)	64.9% (48)	527,007.6	711,958.3	26.0	646,975.6
Fac. Cs. Forestales	37.5% (6)	62.5% (10)	544,332.4	670,630.4	18.8	623,268.7
Fac. Medicina	47.1% (132)	52.9% (148)	550,207.8	871,974.4	36.9	720,284.4
Fac. Arquitectura y Urbanismo	50.0% (20)	50.0% (20)	587,540.0	789,298.1	25.6	688,419.1
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	33.3% (10)	66.7% (20)	693,792.8	821,508.4	15.5	778,936.5
Prog. Académico Bachillerato	57.1% (4)	42.9% (3)	640,431.3	858,858.4	25.4	734,042.9
Fac. Derecho	46.3% (25)	53.7% (29)	635,909.6	917,971.2	30.7	787,387.1
Fac. Cs. Sociales	64.7% (22)	35.3% (12)	621,590.7	900,959.5	31.0	720,191.4
Fac. Odontología	50.8% (31)	49.2% (30)	677,018.6	899,163.3	24.7	786,270.1
Fac. Ciencias	34.5% (19)	65.5% (36)	608,578.7	765,618.8	20.5	711,368.6
Fac. Filosofía Humanidades	55.0% (11)	45.0% (9)	727,209.7	914,337.0	20.5	811,417.0
Fac. Cs. Químicas	30.8% (12)	69.2% (27)	661,087.4	879,776.7	24.9	812,487.7
Inst. Comunicación Imagen	64.7% (11)	35.3% (6)	626,878.2	826,357.7	24.1	697,282.7

Organismo	Mujeres %(N)	Hombres %(N)	Sueldo Mujeres	Sueldo Hombres	% de Diferencia	Promedio Sueldo Bruto
Vicer. Asuntos Económicos	73.0% (27)	27.0% (10)	564,445.5	834,168.2	32.3	637,343.5
Ins. Estudios Internacionales	0.0% (0)	100.0% (4)		1,015,357.0		1,015,357.0
Fac. Economía y Negocios	7.1% (3)	92.9% (39)	797,672.2	1,163,215.8	31.4	1,137,105.6
Vicer. Asuntos Estudiantiles	44.2% (19)	55.8% (24)	577,555.2	665,832.4	13.3	626,826.2
Dep. Evaluación Medición Educativa	60.0% (3)	40.0% (2)	791,838.9	1,049,233.8	24.5	894,796.9
Fac. Cs. Veterinarias	42.9% (9)	57.1% (12)	642,706.2	729,030.1	11.8	692,034.1
Vicer. Investigación	0.0% (0)	100.0% (2)		872,501.6		872,501.6
Centro Extensión Artística	27.3% (3)	72.7% (8)	684,704.7	759,596.0	9.9	739,171.1
Vicer. Extensión	66.7% (2)	33.3% (1)	636,580.7	1,084,023.3	41.3	785,728.2
Inst. Estudios Avanzados Educ	25.0% (1)	75.0% (3)	739,060.7	887,644.9	16.7	850,498.9
Campus JGM	0.0% (0)	100.0% (8)		691,223.7		691,223.7
Total	48.7% (1,009)	51.3% (1,062)	671,340.6	852,346.4	21.2	791,166.9

5.2. Diferencias en remuneraciones según asignación

Tabla 37 Diferencias de remuneraciones por organismo: Personal de colaboración

ORGANISMO	Sueldo Base	Asig. Profesional	AUC	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Campus JGM	-148.00%		-223.10%		-202.00%	-217.70%	1,250,911
Centro Extensión Artística	-12.20%	-87.30%	-7.60%		3.90%	-9.00%	2,024,006
Dep. Evaluación Medición Educativa	1.60%	5.10%	8.10%	18.40%	10.50%	6.20%	1,161,072
Fac Cs. Físicas Matemáticas	-10.60%	-10.20%	19.00%	-39.20%	23.20%	4.60%	1,628,248
Fac. Arquitectura y Urbanismo	5.60%	28.60%	18.70%	-35.90%	24.00%	13.50%	1,453,175
Fac. Artes	1.10%	8.40%	0.30%	-68.50%	6.50%	1.60%	1,892,945
Fac. Cs. Forestales	3.00%	7.30%	6.90%	-136.30%	14.10%	4.30%	1,563,157
Fac. Ciencias	6.20%	40.10%	34.70%	19.40%	42.50%	23.80%	1,091,984
Fac. Cs. Agronómicas	-3.60%	10.70%	-2.70%	8.00%	21.70%	4.30%	1,336,886
Fac. Cs. Químicas	0.80%	26.90%	15.90%	14.80%	29.70%	13.40%	1,150,811
Fac. Cs. Sociales	10.60%	46.60%	29.00%	-17.70%	43.20%	21.10%	1,278,636

ORGANISMO	Sueldo Base	Asig. Profesional	AUC	Asig. Productividad	Otras asig.	Renta bruta	Promedio Sueldo Bruto
Fac. Cs. Veterinarias	5.90%	40.30%	18.40%	-152.20%	37.10%	13.30%	1,342,655
Fac. Derecho	-4.30%	7.70%	1.80%	31.20%	5.60%	1.90%	1,530,379
Fac. Economía y Negocios	-4.40%	0.80%	3.90%	12.90%	8.70%	3.60%	1,629,338
Fac. Filosofía Humanidades	-1.30%	-21.90%	12.50%	-25.20%	21.70%	6.70%	1,347,757
Fac. Medicina	0.00%	16.60%	25.30%	-6.90%	32.20%	13.70%	1,182,746
Fac. Odontología	4.30%	15.30%	29.70%	33.50%	33.00%	20.70%	1,154,948
Hosp. Clínico	0.10%	-17.10%	2.60%	5.20%	7.90%	2.80%	1,387,940
Ins. Asuntos Públicos	9.30%	31.30%	3.20%	24.90%	26.90%	14.90%	1,435,343
Ins. Estudios Internacionales	-40.60%	-180.30%	-70.20%	36.90%	-222.90%	-76.50%	1,312,083
Ins. Nutrición Tecnología Alimentos	-11.70%	-46.80%	0.60%	-34.90%	18.40%	-4.90%	1,732,118
Inst. Comunicación Imagen	-2.90%	-32.60%	-31.10%	11.40%	-45.40%	-18.70%	1,578,454
Inst. Estudios Avanzados Educ	-11.60%	-24.60%	-34.10%	38.40%	-33.50%	-12.30%	2,164,806
Prog. Transversal Educación	-18.50%	-40.50%	-19.80%		-24.40%	-21.70%	1,196,635
Prog. Académico Bachillerato	13.80%	-22.50%	37.30%		35.70%	23.60%	1,888,474
Prorectoría	-20.80%	-56.70%	-7.70%		29.10%	-0.70%	1,268,157
Rectoría	9.50%	15.70%	21.70%	-5661.50%	34.50%	20.40%	2,505,519
Vicer. Asuntos Económicos	2.30%	11.90%	6.00%	-32.20%	3.80%	4.30%	1,271,937
Vicer. Asuntos Estudiantiles	-0.40%	5.20%	-3.80%	33.60%	-14.00%	-3.20%	1,711,792
Vicer. Asuntos académicos	4.00%	6.90%	4.20%		4.30%	3.90%	2,095,487
Vicer. Extensión	-2.60%	-16.40%	3.70%	74.80%	-34.90%	-10.70%	2,032,504
Vicer. Investigación	7.10%	36.00%	35.10%		38.90%	28.30%	1,058,364
Vicer. Tecnologías información	5.10%	25.80%	14.10%	100.00%	15.40%	13.00%	1,866,253
Total	-4.40%	-9.80%	5.10%	2.00%	9.40%	1.50%	1,531,076