



Antecedentes Remuneraciones Académicas en la
Universidad de Chile

Comisión de Presupuesto y Gestión Senado Universitario

Mayo 2013

Contenido

I.	Introducción	3
II.	Tratamiento de datos.....	4
III.	Componentes Remuneraciones Académicas	5
IV.	Estadísticas de Remuneraciones	8
1.	Remuneraciones para el total de académicos	8
2.	Remuneraciones por jerarquía académica	11
V.	Principales componentes de la remuneración.....	14
1.	Componentes de remuneraciones por Unidad.....	17
2.	Remuneraciones por jerarquía en unidades académicas	18
VI.	Análisis de Género.....	23
1.	Composición cuerpo académico	23
2.	Remuneraciones para el total de académicos por sexo	24
VII.	Conclusiones.....	29
VIII.	Anexo.....	30

I. Introducción

El siguiente estudio tiene la finalidad de contribuir al debate sobre remuneraciones en el Senado Universitario. Para esto se analizan las diferencias entre las remuneraciones de las principales unidades académicas de la universidad, como también dentro de ellas. Se analizan el total de académicos, considerando sus jerarquías y los principales componentes de sus remuneraciones.

II. Tratamiento de datos

Los datos de este estudio fueron entregados en julio del 2012 por la VAEGI, correspondiendo a las remuneraciones de todos los académicos de la Universidad para dicho mes.

Los datos han sufrido tres tipos de modificaciones, primero se ajustaron las remuneraciones según IPC (1,49% para el 2012). Segundo se normalizaron los aportes por AUCAI de 10 cuotas a 12, para abarcar con ellas todos los meses del año, y finalmente se dividió el aporte de cada académico por la cantidad de horas contratadas por semana (44 horas, 22 horas, etc.), por lo que si se desea calcular la remuneración mensual total de un académico habría que multiplicar el valor hora por la cantidad de horas contratadas.

III. Componentes Remuneraciones Académicas

A continuación en la Tabla 1 se presentan todos los componentes de la remuneración académica. Es importante hacer notar que no todos los académicos poseen las mismas asignaciones, pues muchas de ellas dependen de su labor en cada unidad, por ejemplo las relacionadas con la medicina.

Tabla 1: Componentes de remuneraciones.

Componentes Remuneraciones	
Sueldo Base	
AUC	Incremento Previsional
AUCAI	Asig. Liberados
Asig. Productividad	Asig. Docencia
Asig. Profesional	Asig. DEX
Asig. Colación	Asig. Responsabilidad
Asig. Movilización	Asig. Residencia
Asig. Directiva	Estimulo Urgencia
Bonificación Ley 19200	Asig. Turno UTI
Asig. Familiar	Asig. Turno Maternidad
Trienios	Asig. Residencia
Estimulo Funcionario	Asig. Urgencia Liberados
Asig. Falencia	Asig. Turno Liberados
Serv. Urgencia	Incremento Liberados

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

A continuación se detallan algunos de los componentes de las remuneraciones académicas considerados más importantes:

- Sueldo base

A partir del año 1973 se fijo una Escala Única de Remuneraciones para el sector público. Sin embargo, sólo desde el año 1981 nuestra institución fijó su propia escala única de remuneraciones (EUR), que se mantiene hasta la actualidad debidamente reajustada. Los cargos Académicos son remunerados en relación con las jerarquías académicas fijadas en el D.U. Nº 2680, de 2001 y se le asignan los grados de la EUR. La Escala de Sueldos se fija año a año por D.U. por facultad del Rector. Se reajusta anualmente en un monto variable similar a la de la Administración Pública Centralizada.

- Asignación Complementaria Universitaria

El monto mensual de la Asignación Universitaria Complementaria establecida en el D.U. N°3643 de 1990, es un aporte discrecional es fijado por el decano o director de cada unidad. No podrá en ningún caso superar mensualmente el equivalente a siete veces el sueldo base del Grado 1º, es decir, tiene un límite de un poco más de \$6.500.000 para el 2012.

- Asignación Universitaria de Productividad

Creada y regulada por D.U., es un monto variable usualmente utilizado como un incentivo a la generación de ingresos propios. Su monto máximo es de \$ 4.700.000 para el 2012.

- Asignación Profesional

A partir de 1974, se asigna una asignación profesional, no imponible, a los funcionarios que cumplan jornada completa de 44 horas semanales y tengan un título profesional universitario. Esta asignación será equivalente al porcentaje que se indica del sueldo del grado de la Escala Única que corresponda al cargo que ocupa el funcionario, y se calculará únicamente sobre ese sueldo: grado A al grado 6º, 80%; grados 7º al 12, 70%; grado 13 al 17, 60%, y grado 18 al 23, 25%.

- Asignación de responsabilidad directiva

Creada por D.U., fija la asignación a las diferentes funciones directivas da la universidad, asignaciones fijas que se reajustan anualmente. Le corresponde a las autoridades centrales y de facultades e institutos.

- AUCAI

La Asignación Universitaria Complementaria Académica Incremental es igual para toda la Universidad, según jerarquía. Tiene requisitos de calificación, permanencia máxima, dedicación a docencia de pregrado, y la restricción de no desempeñar actividades docentes en otras universidades. Actualmente se paga por 10 meses durante el año.

Cumpliendo los requisitos y de acuerdo a los montos establecidos, la cuota financia el 100% del monto referencial de ella para los contratos de 44 horas, 50% del monto referencial para contratos entre 22 y 44 horas, y entre 12,5% y 50% del monto referencial para contratos de menos horas (existiendo a este nivel algunos requisitos adicionales sobre el porcentaje de dedicación a la docencia en algunas unidades). Más adelante se

verá que existen diferencias entre el promedio de la asignación AUCAI entre las unidades, ellas se deben a que las unidades poseen distintas proporciones de contratos de 44 horas, los cuales reciben el mayor aporte y distorsionan el promedio de los montos por unidad.

- **Bonificación Ley 19200**

Fija por ley según el porcentaje de remuneraciones imponibles que tenían los beneficiarios al momento de promulgación de esta, se otorgó con el objeto de incrementar la imponibilidad, manteniendo el nivel líquido de las remuneraciones, este monto se reajusta anualmente y es una remuneración de carácter personal, solo se extingue con el término de contrato

- **Ley 15.076**

El personal regido por la ley 15.076, ley médica, tiene sus sueldos base, la asignación profesional y la antigüedad regida por dicha norma y pueden recibir en forma adicional la AUCAI, la Asignación Universitaria Complementaria y la Asignación Universitaria de Productividad cuando corresponde.

- **Otros Componentes de Remuneraciones**

Para decidir cuáles de los componentes de la remuneración deben considerarse en el análisis, se consideró uno por uno su aporte al total, de manera de aislar aquellos aportes que eran más relevantes considerando no solo su aporte en términos absolutos, sino también la frecuencia con que el componente está presente en la remuneración (cantidad de académicos con el componente), ya que incluso dentro de las unidades existe gran variabilidad en la naturaleza de los aportes.

Así si se suman en un ítem los componentes del Sueldo Base, la Asignación Profesional, AUCAI, AUC, Asignación Productividad, Asignación Directiva y el aporte por Trienio, se obtiene en promedio un 96% del total de la remuneración, mientras que los otros 22 componentes representan en promedio el 4% de la remuneración, por lo que se considera es razonable considerar estos últimos componentes en un solo ítem.

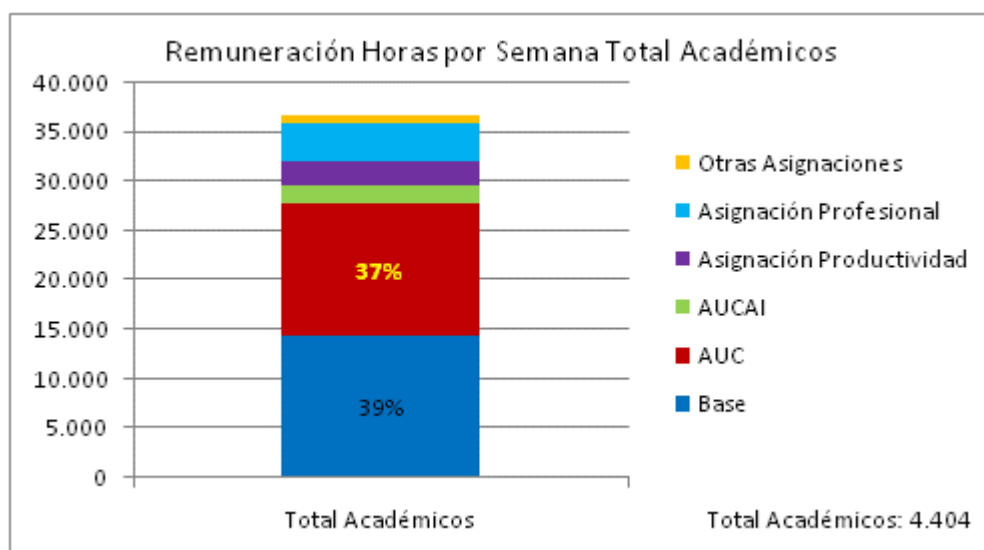
IV. Estadísticas de Remuneraciones

Tal como se detalló al inicio de este documento, para comparar adecuadamente las remuneraciones entre jerarquías y unidades académicas, se estandarizó el total pagado a cada académico por las horas contratadas por semana. A continuación se mostrarán estadísticas para las remuneraciones del total de académicos contratados, de los sectores de mayores remuneraciones y de las jerarquías asociadas a sus contratos.

1. Remuneraciones para el total de académicos

A continuación en la Figura 1 se presenta el promedio de remuneraciones de todos los académicos de la Universidad, incorporando los componentes más relevantes de ella. El detalle de los montos de los componentes de la remuneración puede obtenerse en la Tabla 1 del Anexo.

Figura 1: Promedio de remuneraciones por hora semanal contratada. Total académicos 2012.

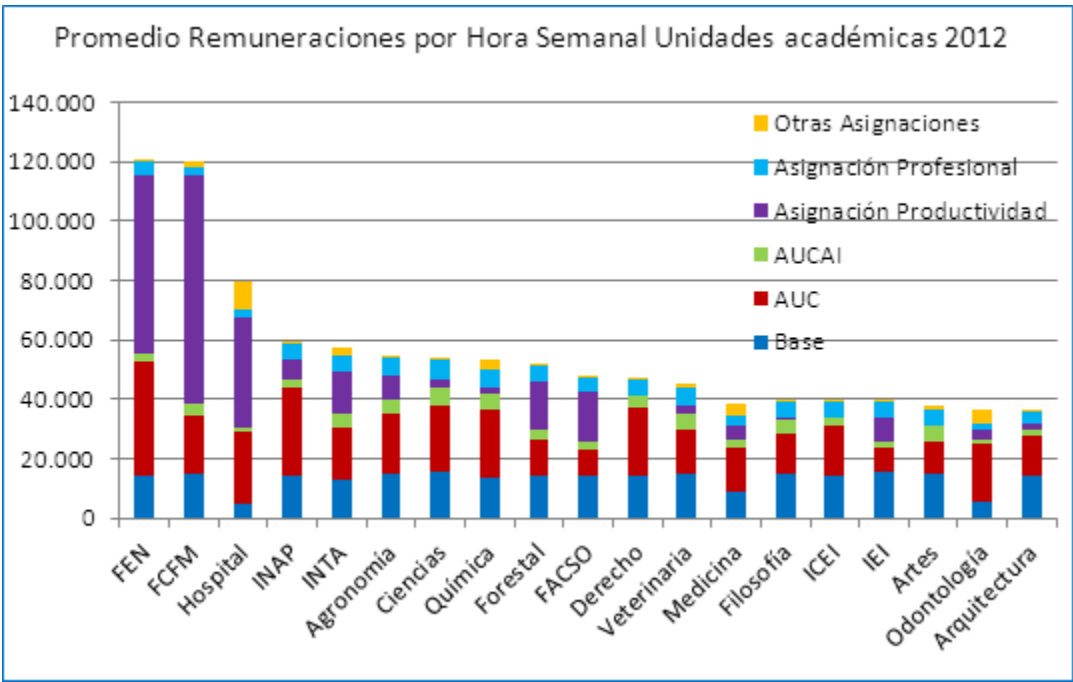


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que en promedio el sueldo Base y la AUC representan alrededor del 75% del total de la remuneración, quedando el otro 25% restante dividido entre los 4 componentes restantes.

Al comparar el promedio de remuneraciones para el total de académicos según su unidad de procedencia, puede observarse que existen grandes diferencias tanto entre el valor total de las remuneraciones entre las unidades, como en la composición porcentual interna de sus componentes. Así existen facultades como FEN o FCFM dónde la Asignación por Productividad tiene un gran peso sobre el total de la remuneración, como también existen otras unidades donde este componente prácticamente no existe. Las diferencias entre el promedio de remuneraciones por unidades pueden llegar a significar montos de \$80.000, lo que para un contrato de 44 horas significarían una diferencia de \$3.500.000 para un académico. El detalle de las remuneraciones puede obtenerse en la Tabla 2 del Anexo.

Figura 2: Promedio de remuneraciones por hora semanal contratada por unidad académica



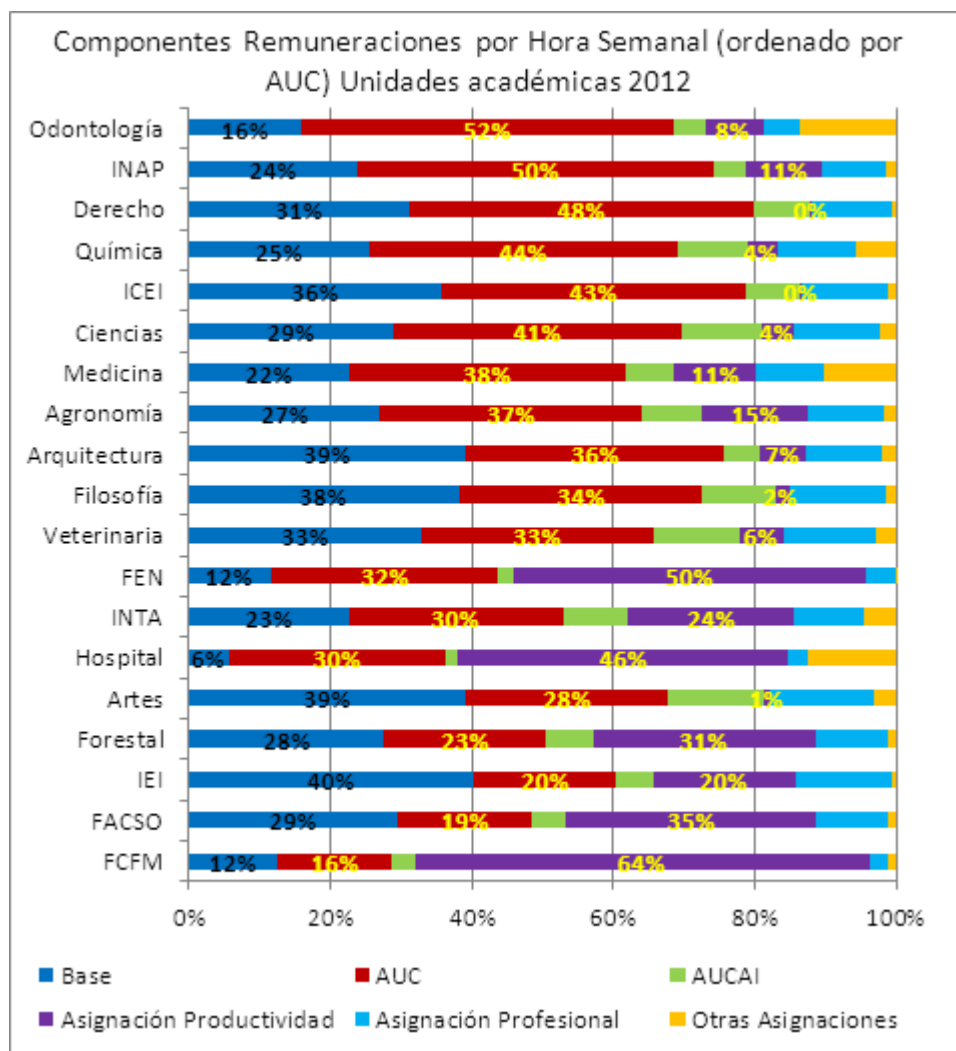
Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que el sueldo Base es similar en términos del monto asignado entre las unidades, pero no así de su participación porcentual en el monto total.

Si se consideran solamente las participaciones porcentuales de la remuneración, sin considerar el valor absoluto de ellas, puede observarse que el componente más significativo es la suma del sueldo Base más la AUC, las cuales representan por lo menos un 60% del total de las remuneraciones en el 70% del total de las unidades. También

puede observarse la gran variabilidad del componente de Productividad entre unidades. Los porcentajes pueden verse en la Figura 3.

Figura 3: Participación porcentual de los principales componentes de las remuneraciones por unidad académica.

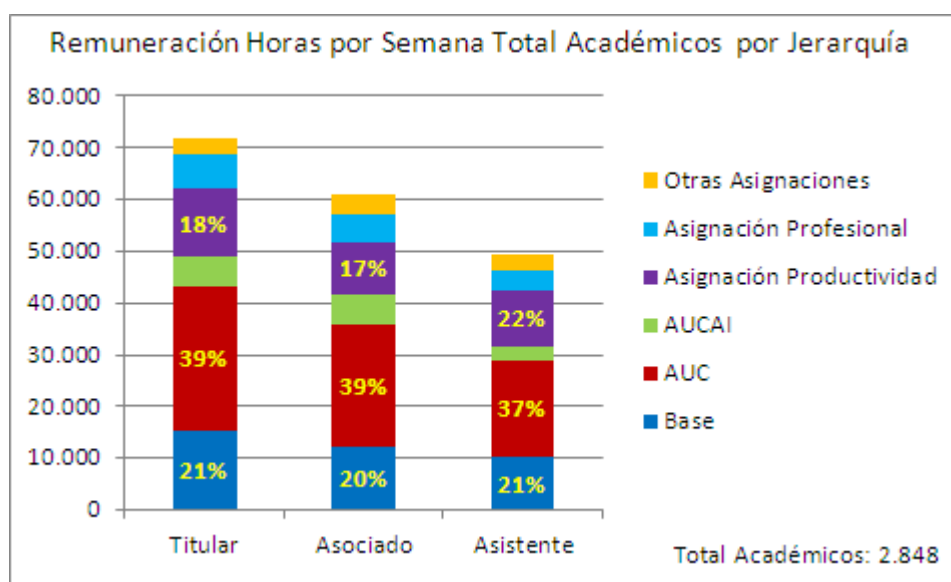


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

2. Remuneraciones por jerarquía académica

Al estudiar el promedio de remuneraciones por jerarquía, puede observarse que sus componentes principales tienen participaciones porcentuales similares en cada jerarquía. La cantidad de académicos difiere de la presentada en la Figura 1, debido a que el análisis por jerarquía no incluye al resto de los académicos de la universidad que detentan las 3 principales, quedando excluidos por ejemplo aquellos profesores del tipo Adjunto, Instructor y no evaluados.

Figura 4: Promedio de remuneraciones por jerarquías principales.



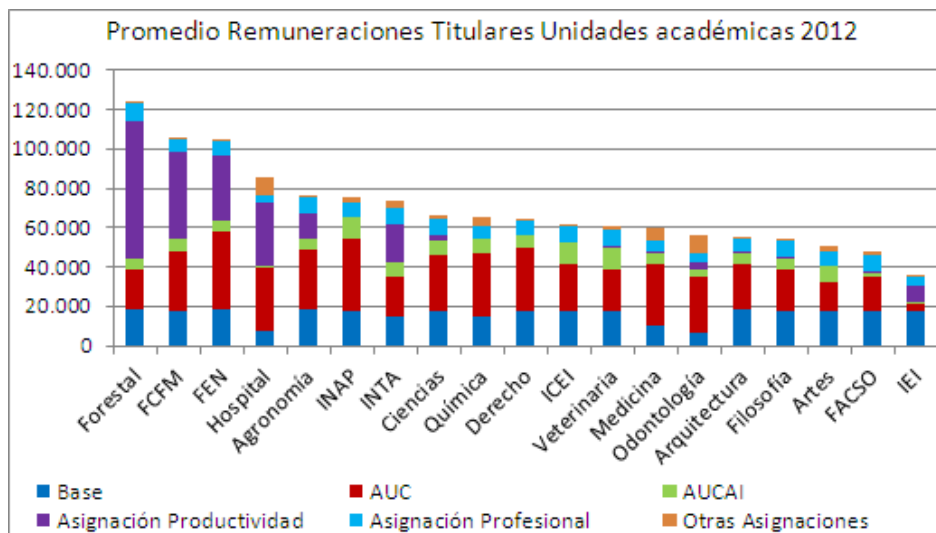
Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse en el gráfico anterior que los componentes principales de la remuneración de cada jerarquía corresponden al sueldo Base y la AUC, explicando prácticamente el 60% de la remuneración de las jerarquías. Le siguen la asignación por Productividad con un aporte cercano al 20% y finalmente el 20% restante se divide entre los otros 3 componentes. Al comprar este 20% con el 40% que representaba el sueldo Base en el promedio de todos los académicos de la universidad (ver Figura 1), puede concluirse que el gran peso relativo del sueldo Base en el promedio de las remuneraciones del total de académicos se debe a que este componente es más significativo en el resto de las jerarquías no principales.

En la Figura 5 pueden observarse las remuneraciones para los académicos titulares de la universidad. Las mayores remuneraciones las obtienen aquellas unidades que tienen

una mayor vinculación con la venta de servicios, tendencia que se reproducirá para las otras 2 jerarquías.

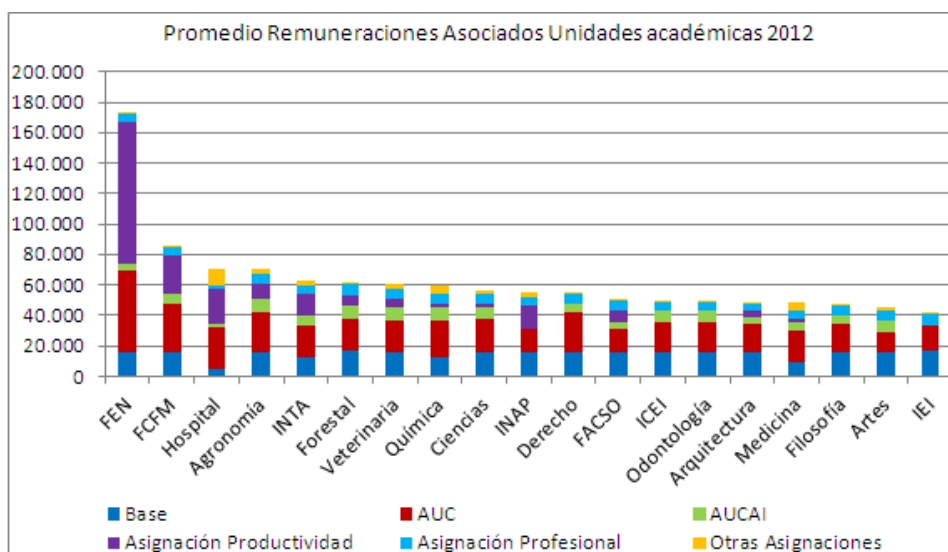
Figura 5: Promedio de remuneraciones para académicos Titulares por unidad académica.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

La Figura 6 presenta el promedio de remuneraciones para los académicos asociados para todas las unidades de la universidad. Puede observarse que exceptuando a la FEN y a la FCFM, las diferencias entre unidades son menores que para la jerarquía titular.

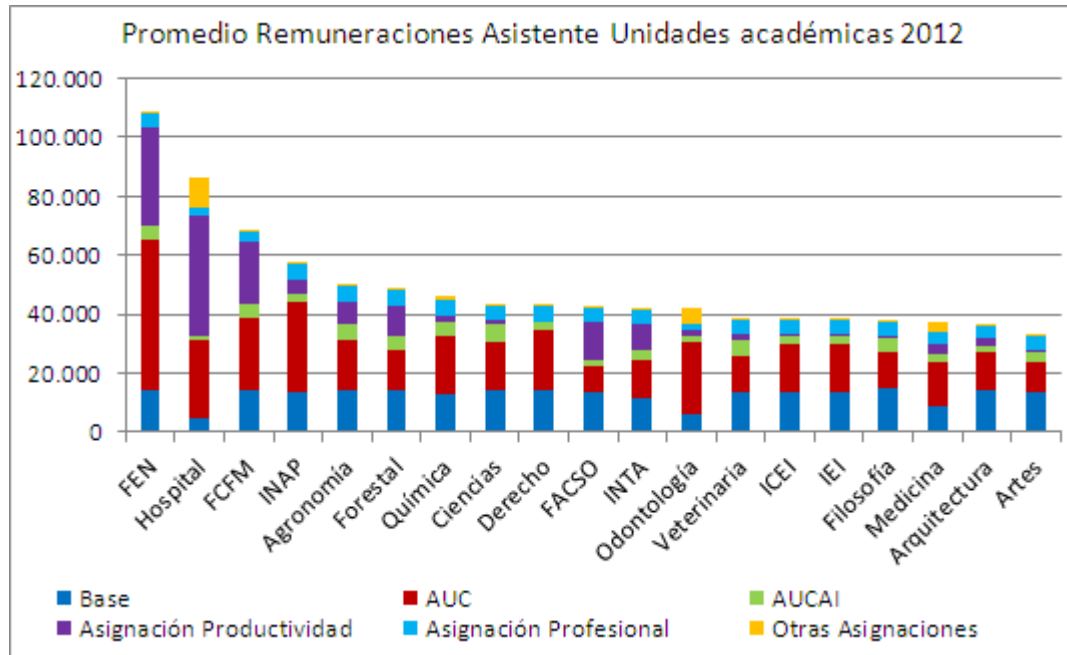
Figura 6: Promedio de remuneraciones para académicos Asociados por unidad académica.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

La Figura 7 muestra el promedio de remuneraciones para los académicos asistentes para todas las unidades de la universidad.

Figura 7: Promedio de remuneraciones para académicos Asistentes por unidad académica.

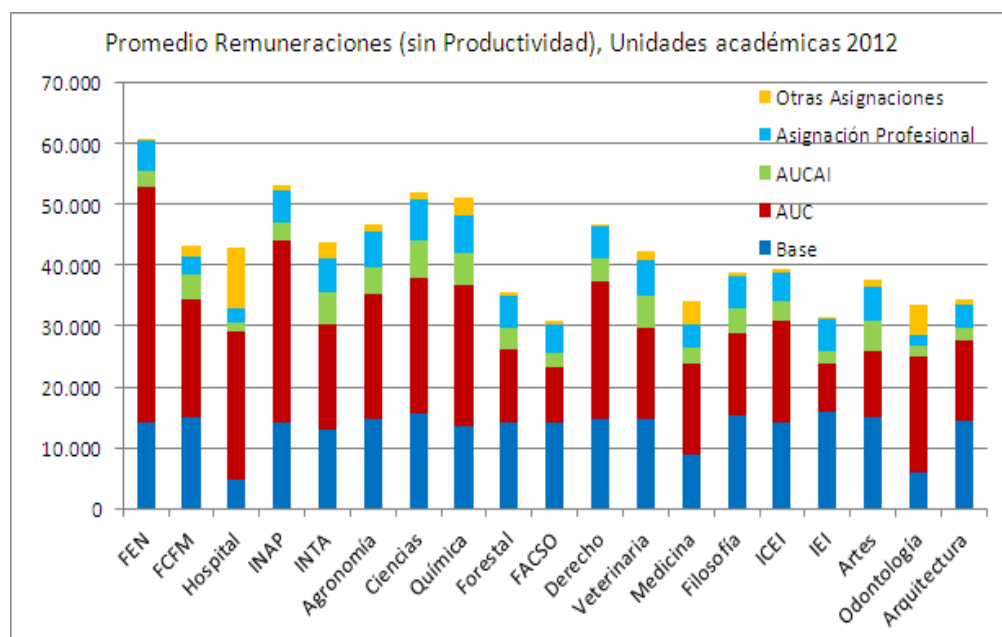


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

V. Principales componentes de la remuneración

A continuación se presentan algunos componentes de las remuneraciones para observar cuáles de aquellos son más significativos en sus diferencias. La Figura 8 muestra las remuneraciones sin el componente de Asignación por Productividad. Puede verse que las diferencias entre unidades se reducen, sin embargo siguen siendo significativas.

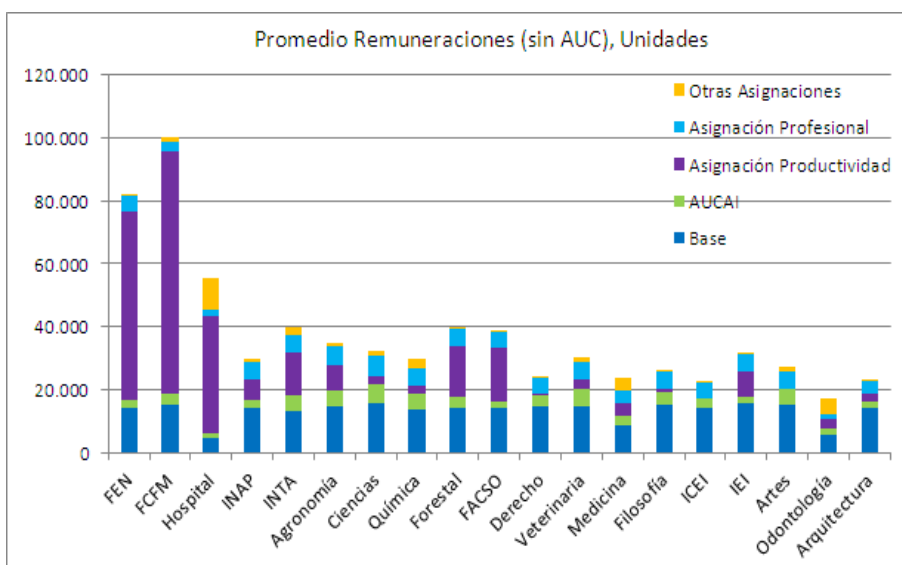
Figura 8: Promedio de remuneraciones sin Asignación por Productividad, para unidades académicas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

La Figura 9 muestra el promedio de remuneraciones por unidad académica sin el componente AUCAI. Como puede observarse las inequidades no han cambiado nada debido a la pequeña magnitud de este componente en la remuneración total.

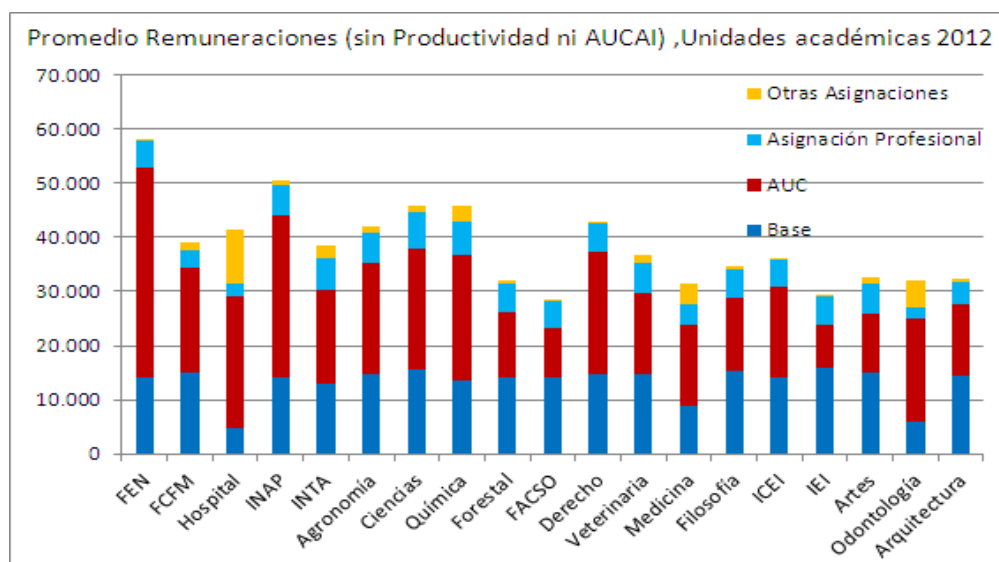
Figura 9: Promedio de remuneraciones sin AUCAI, para unidades académicas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Al quitar el componente de Asignación por Productividad y AUCAI, puede observarse que si bien las desigualdades de remuneraciones han bajado, las diferencias siguen siendo significativas.

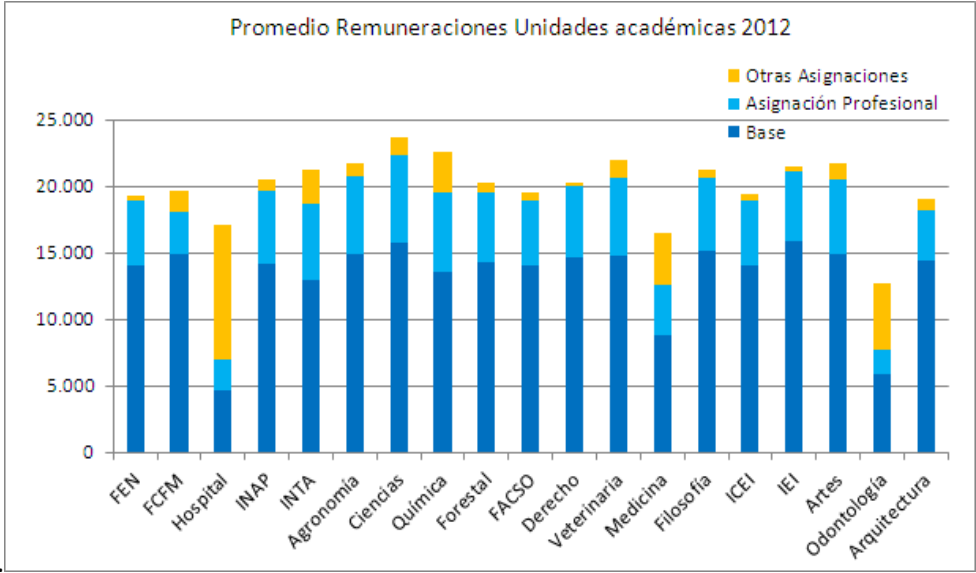
Figura 10: Promedio de remuneraciones sin AUCAI, para unidades académicas sin Asignación por Productividad ni AUCAI.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse en la Figura 11 que al quitar los componentes de Asignación por Productividad, AUC y AUCAI, las diferencias entre las unidades dejan de ser significativas, salvo aquellas relacionadas con la salud, que tienen un aporte Base menor, debido a que están sujetas a la ley médica, y por lo tanto compensan esa pérdida en otro componente que no está representado.

Figura 11: Promedio remuneraciones académicas para los componentes de sueldo Base, Asignación por Productividad y Otras Asignaciones.

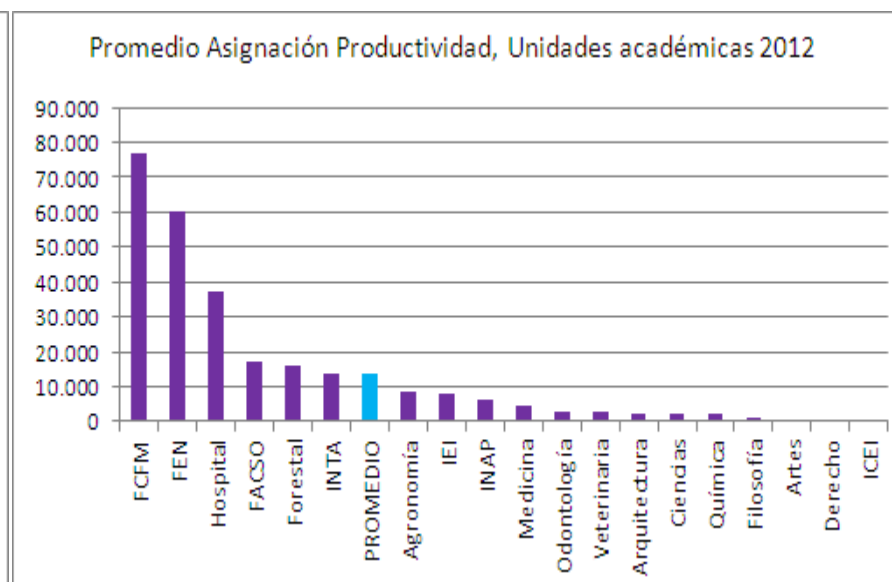
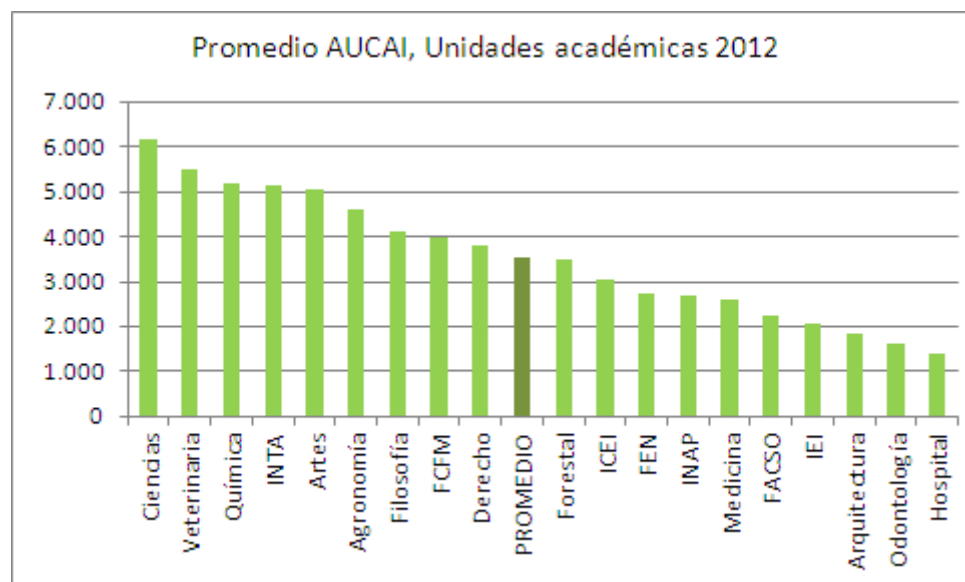
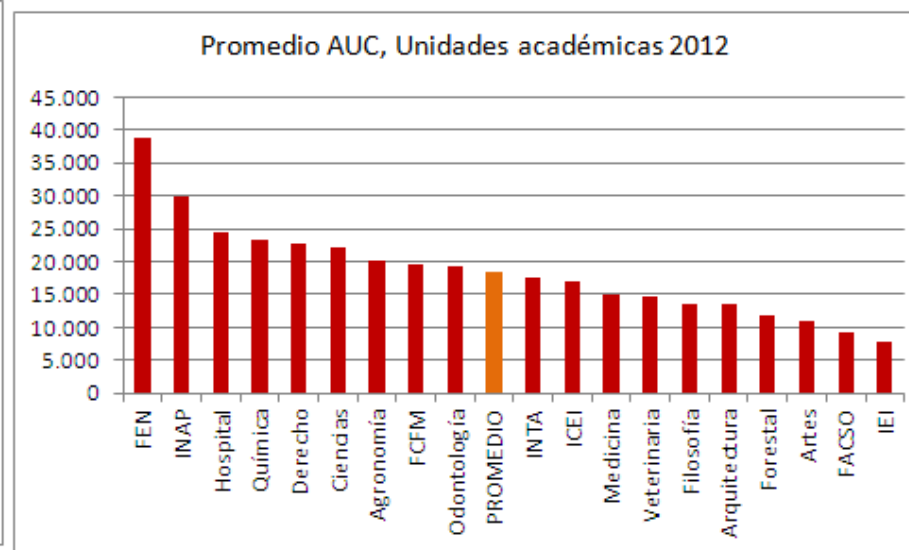
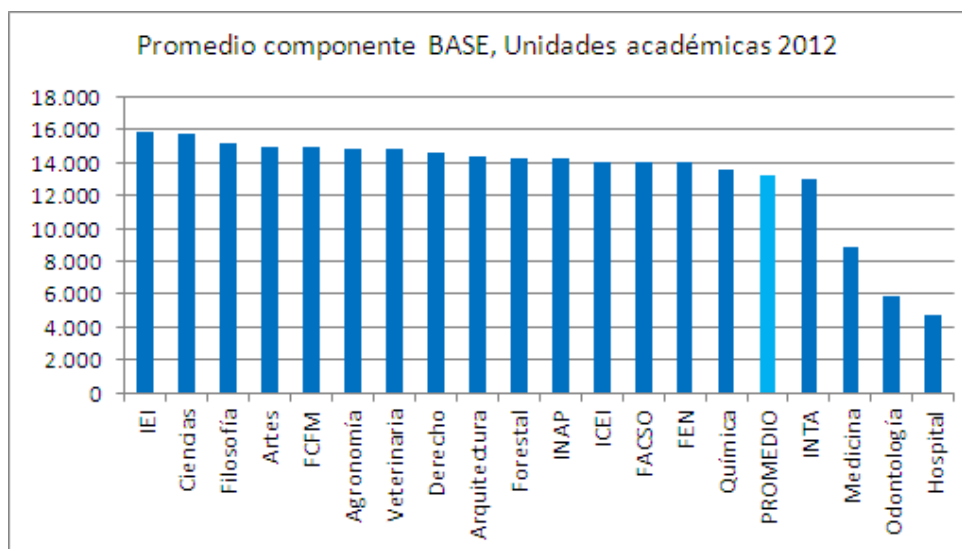


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Se observan en los gráficos anteriores las grandes diferencias existentes en las remuneraciones, tanto entre las facultades como dentro de ellas. A continuación se presentan la distribución de los principales componentes de manera separada por cada unidad, y posteriormente el promedio de remuneraciones por unidad y para cada jerarquía.

1. Componentes de remuneraciones por Unidad

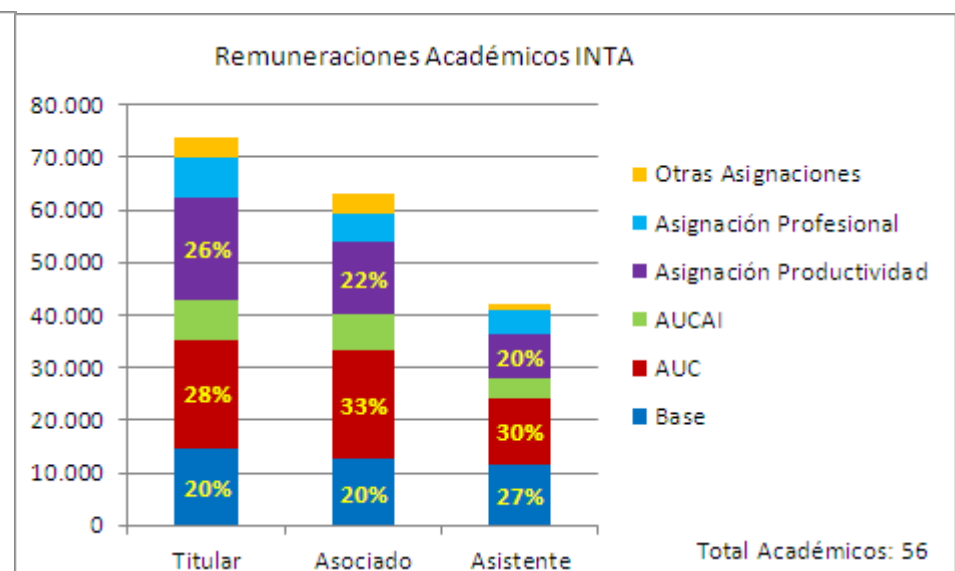
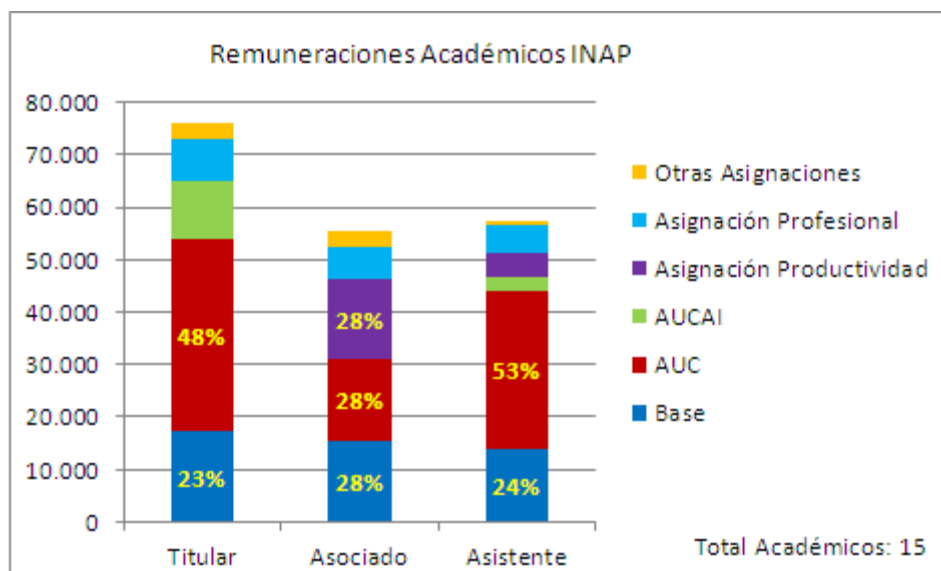
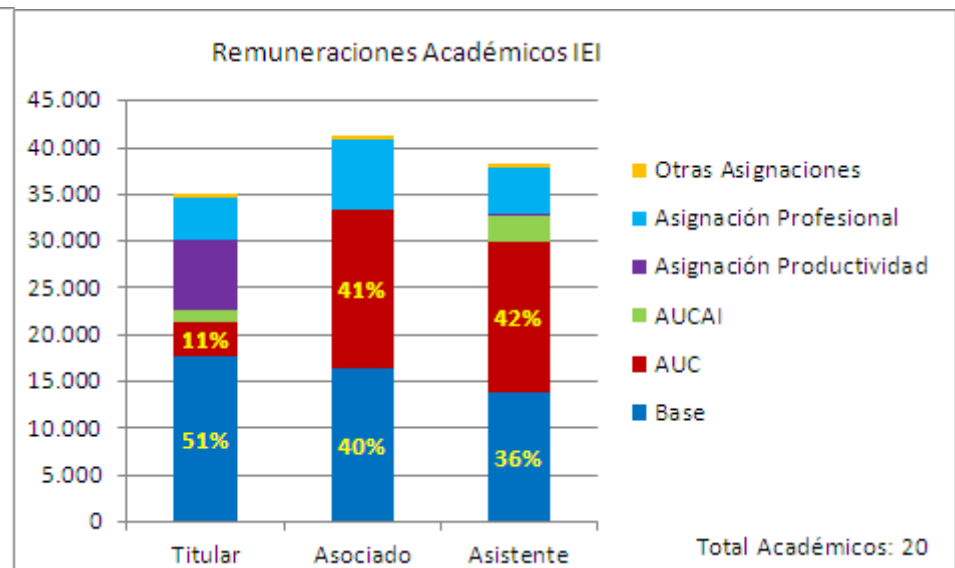
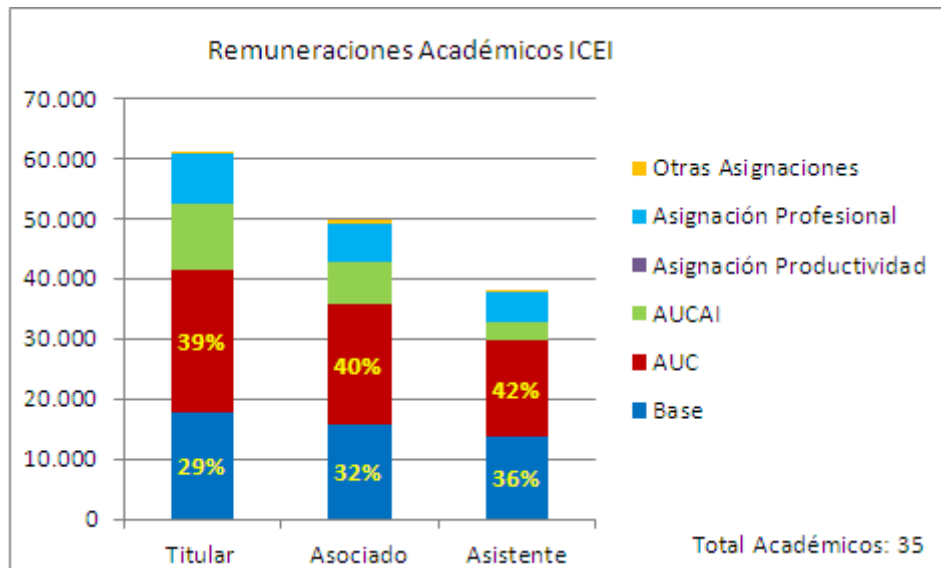
A continuación se presenta en las siguientes figuras los componentes más significativos de manera separada por unidad académica.

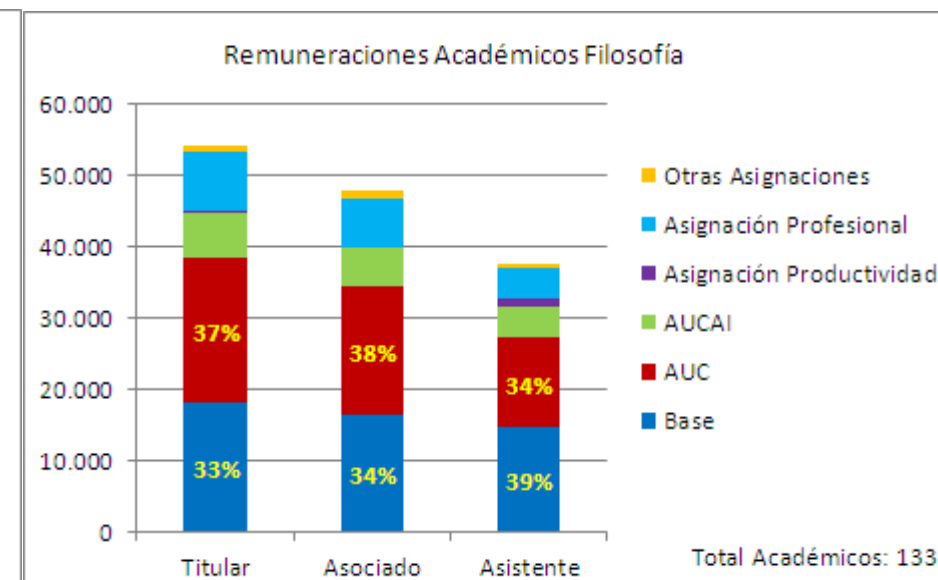
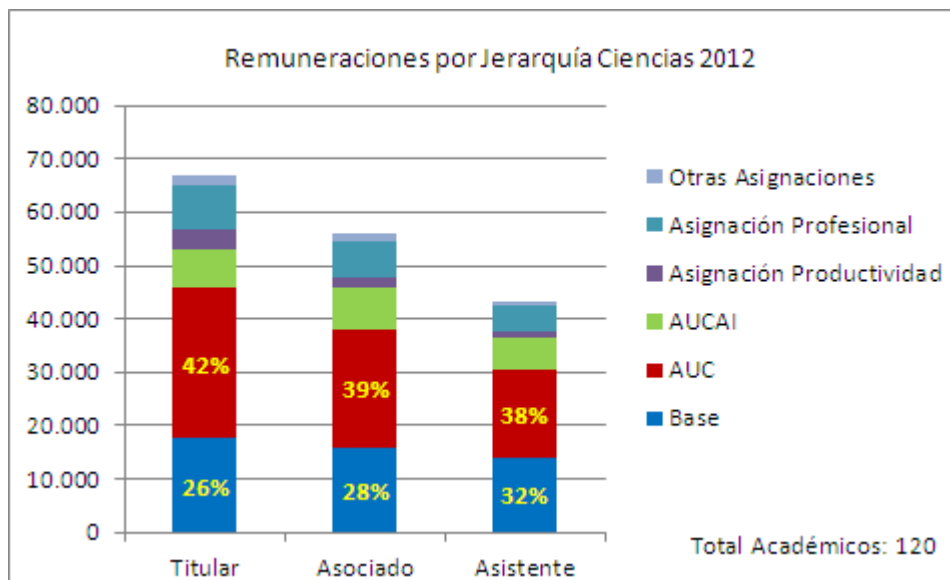
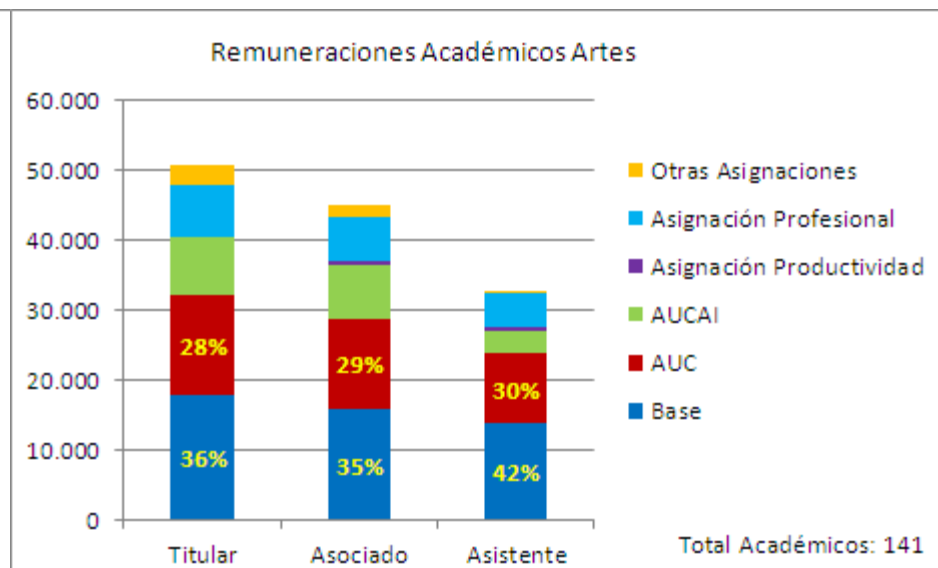
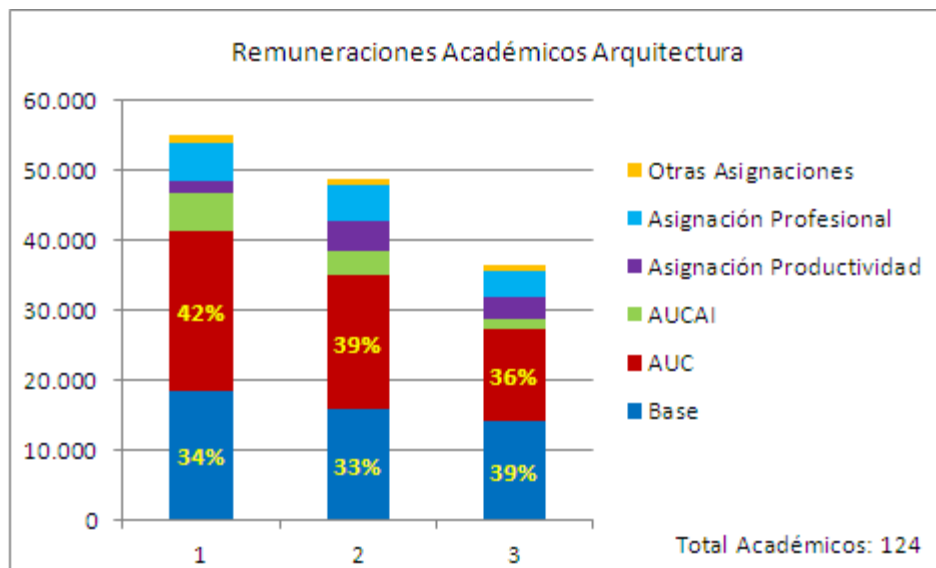


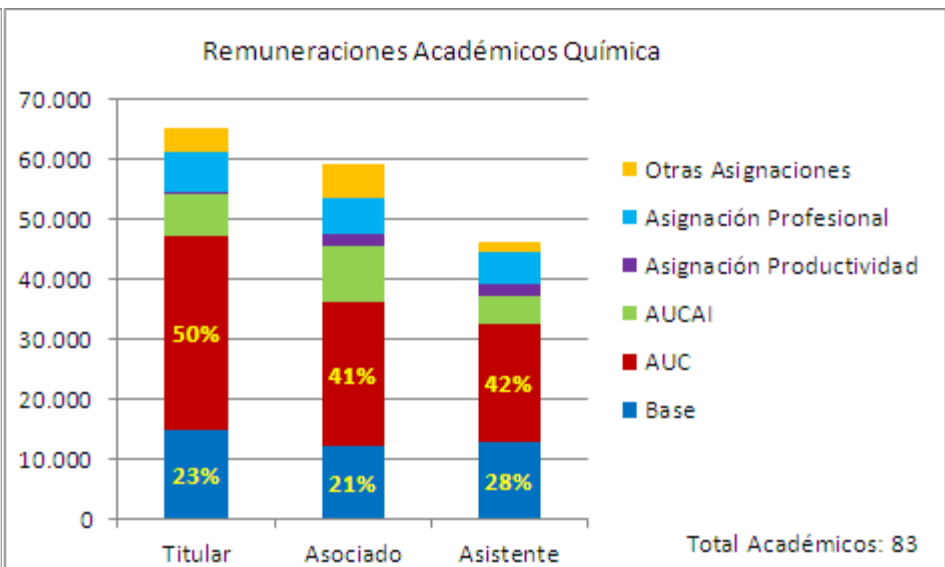
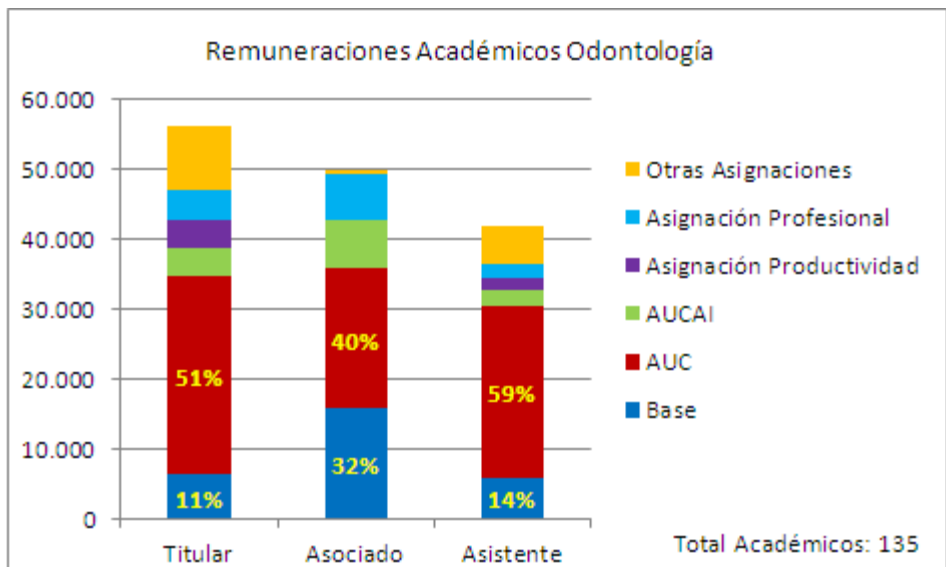
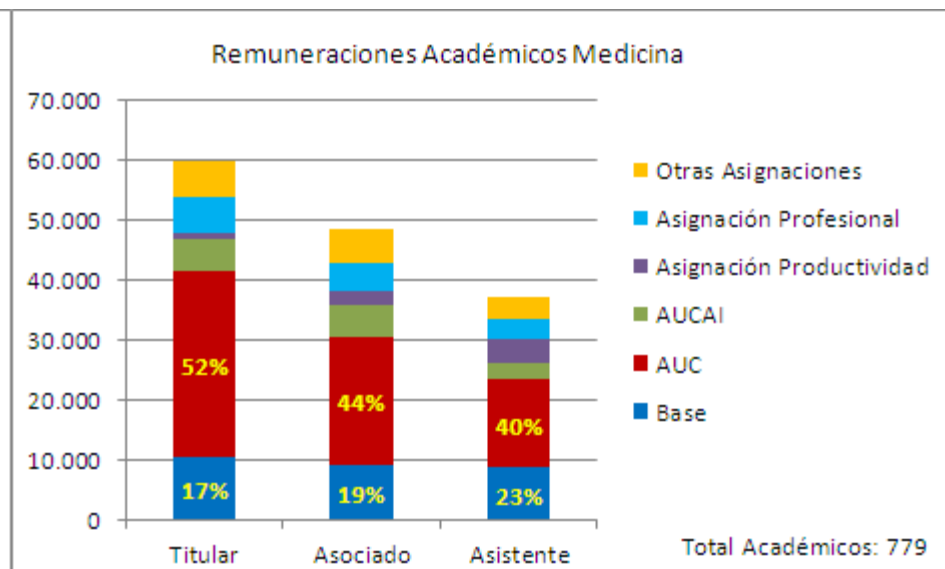
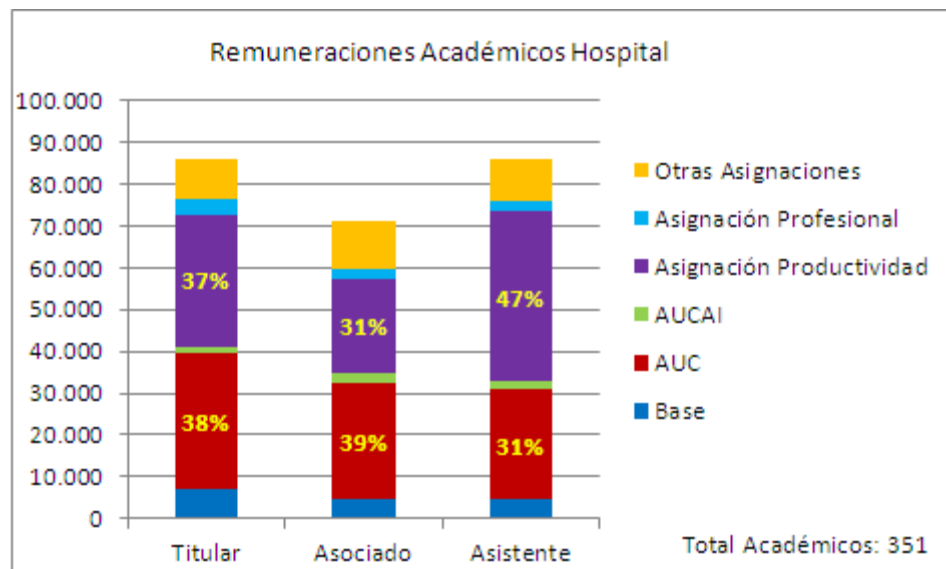
2. Remuneraciones por jerarquía en unidades académicas

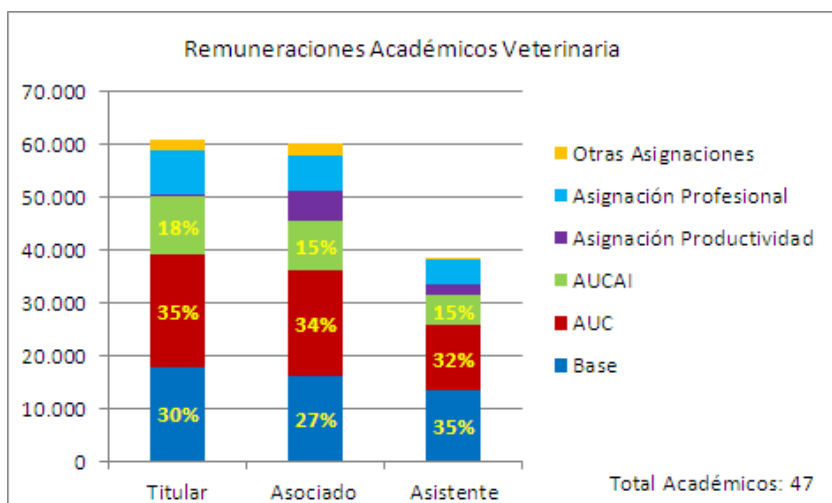
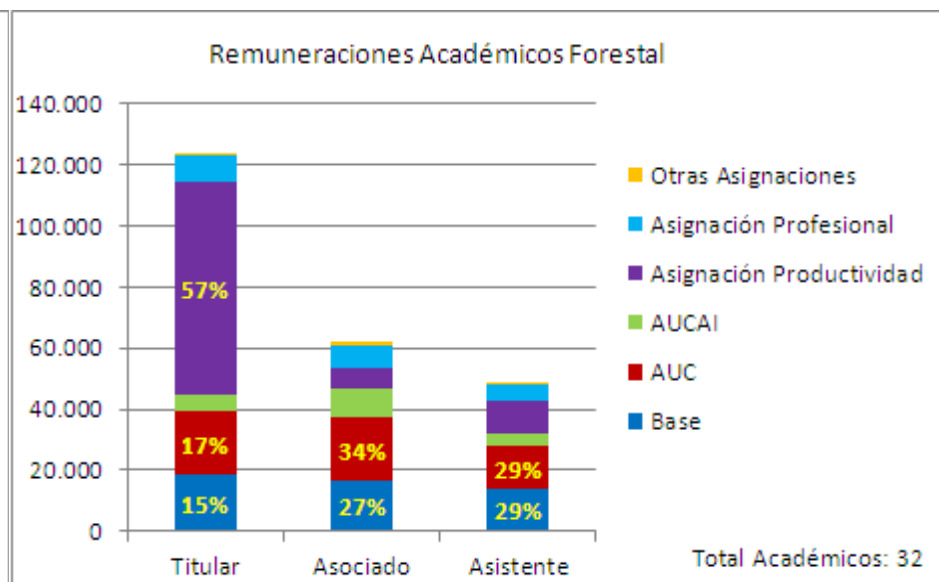
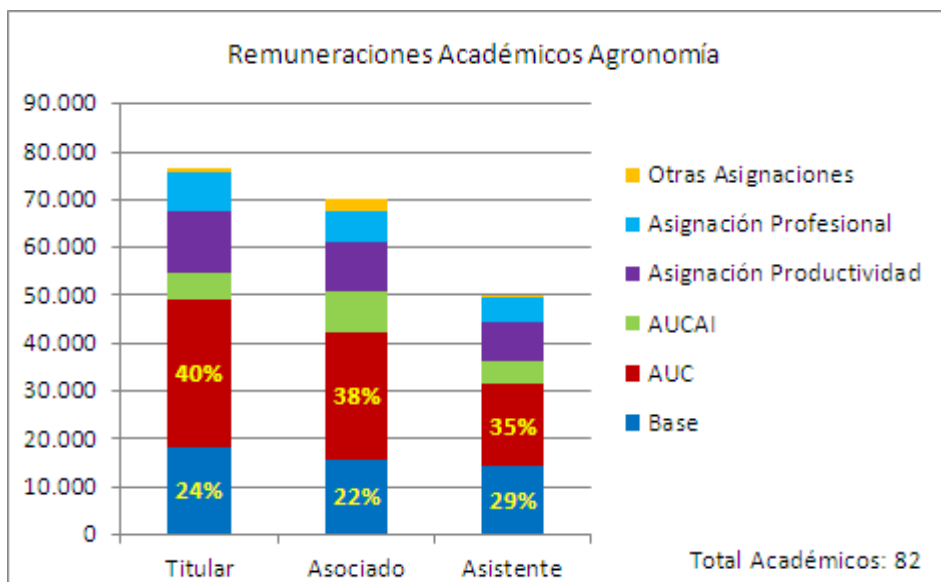
A continuación las siguientes figuras muestran las remuneraciones de las 3 principales jerarquías para todas las unidades de la universidad.











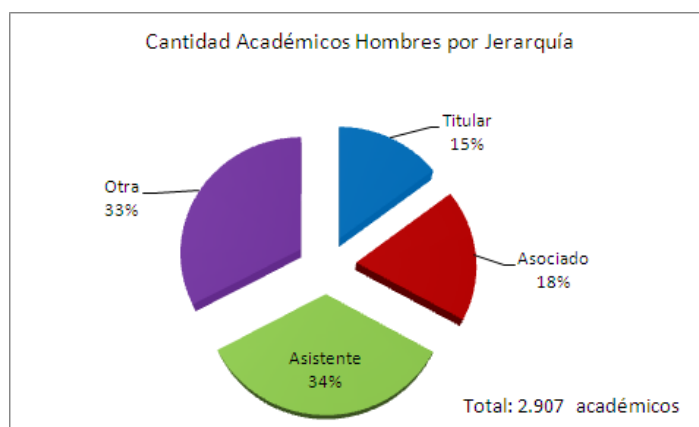
VI. Análisis de Género

A continuación se realiza un análisis de género para el cuerpo académico de la universidad, analizando tanto la composición de los académicos según sexo, como también sus remuneraciones por jerarquía.

1. Composición cuerpo académico

Analizando en términos de género la base de datos proporcionada por la VAEGI, se tiene que del total de 4.404 académicos contratados en la universidad, el 66% de ellos es hombres, mientras que el 34% restante mujer. La composición por jerarquía puede analizarse para cada grupo, tal como se indica en las Figuras 12 y 13.

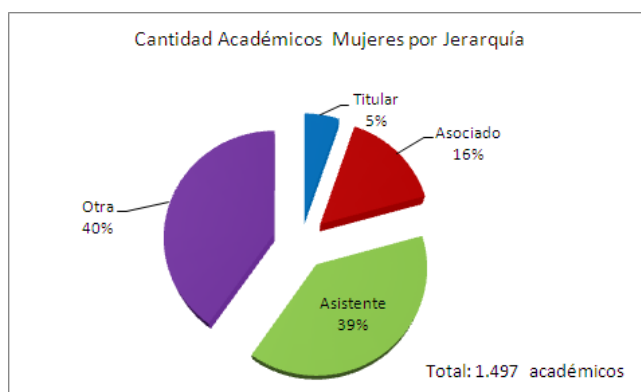
Figura 12: Cantidad de académicos hombres por jerarquía.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Se observa que para el caso de los académicos hombres, alrededor 70% de ellos pertenece a alguna de las 3 jerarquías principales: Titular, Asociado o Asistente. Mientras que para las académicas mujeres, la proporción corresponde al 60% del total de académicas mujeres.

Figura 13: Cantidad de académicas mujeres por jerarquía.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Al comparar la composición dentro de las jerarquías principales, puede observarse que el 5% de las académicas mujeres pertenece a la jerarquía Titular, mientras que para el caso de académicos hombres, esta proporción corresponde al 15% de los académicos hombres, es decir, proporcionalmente hay 3 veces más académicos hombres que mujeres en la jerarquía titular.

2. Remuneraciones para el total de académicos por sexo

Para el análisis de las remuneraciones por sexo, al igual que en la sección anterior los datos están corregidos por IPC y AUCAI anualizado a 12 meses. El valor de las remuneraciones se estandarizó por hora contratada a la semana, para así comparar de mejor forma las remuneraciones entre académicos.

El promedio de las remuneraciones por sexo y algunos otros datos estadísticos básicos se muestran en la Figura 14.

Figura 14: Cantidad Total de académicos por sexo y estadísticas básicas de remuneraciones.

Total	Hombres	Mujeres
Cantidad	2.907	1.497
Proporción	66,0%	34,0%
Promedio	61.206	47.860
Desviación	129.958	90.744
Mediana	41.752	37.372

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que los hombres representan porcentualmente el doble de las mujeres, las que ganan en promedio algo más de \$13.000 por hora semanal, diferencia bastante considerable pensando en un contrato de 44 horas, donde la diferencia significaría alrededor de \$587.000. Además se observa que la dispersión al promedio es mayor en los hombres, lo que significa que ellos experimentan una mayor variabilidad en sus remuneraciones, recalcando que se consideran todos los tipos de contrato, quedando el análisis por jerarquía para más adelante en este documento.

Debido a que existen grandes diferencias entre los académicos pertenecientes al 5% de las mayores remuneraciones, se ha separado el análisis en 2 grupos para presentar comparativamente características similares en cada uno de ellos. Esto debido a que si se consideran todos los datos sin distinciones, los extremos impiden realizar una lectura provechosa de los datos.

Figura 15: Estadísticas básicas para el 95% de los académicos por sexo.

95%	Hombres	Mujeres
Cantidad	2.762	1.422
Promedio	46.068	39.304
Desviación	23.933	16.277
% Desviación	52,0%	41,4%
Mediana	39.772	36.598

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que la diferencia entre el promedio de lo que ganan hombres y mujeres ha disminuido prácticamente a la mitad. Algo similar, pero a mucho mayor escala, ha ocurrido en las diferencias de remuneraciones dentro de los grupos, lo que significa que las diferencias de remuneraciones entre personas del mismo sexo son relativamente bajas al considerar al 95% de hombres y mujeres. El “% Desviación” muestra la proporción de la desviación sobre el promedio, es decir, la variabilidad dentro de cada grupo, la cual es mayor para el caso de los hombres que para las mujeres, pero mucho menor que para el 5% más rico (ver Figura 16), donde existen mucho mayores diferencias dentro y entre los académicos de ambos sexos.

A continuación la Figura 16 se muestra el análisis para el restante 5% de ambos grupos, a través de estadísticas básicas para cada grupo.

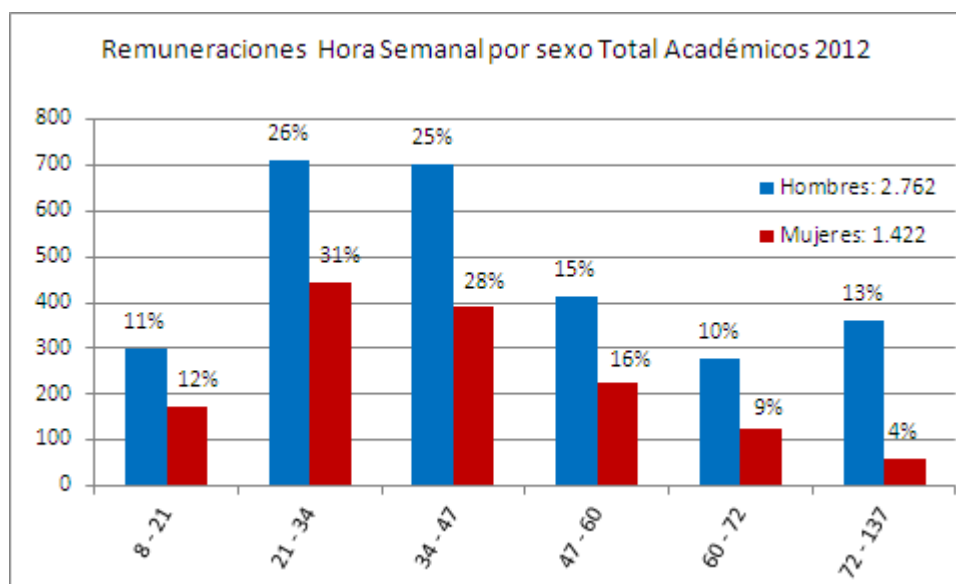
Figura 16: Estadísticas básicas para el 5% de los académicos por sexo.

5%	Hombres	Mujeres
Cantidad	145	75
Promedio	349.566	210.098
Desviación	491.657	365.102
% Desviación	140,6%	173,8%
Mediana	204.543	127.504

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

A continuación se presenta en la Figura 17 un histograma para el 95% de los académicos de menores ingresos, comparando remuneraciones totales por sexo y deciles, sin considerar la jerarquía a la que pertenecen.

Figura 17: Histograma de remuneraciones en miles de pesos según decil.

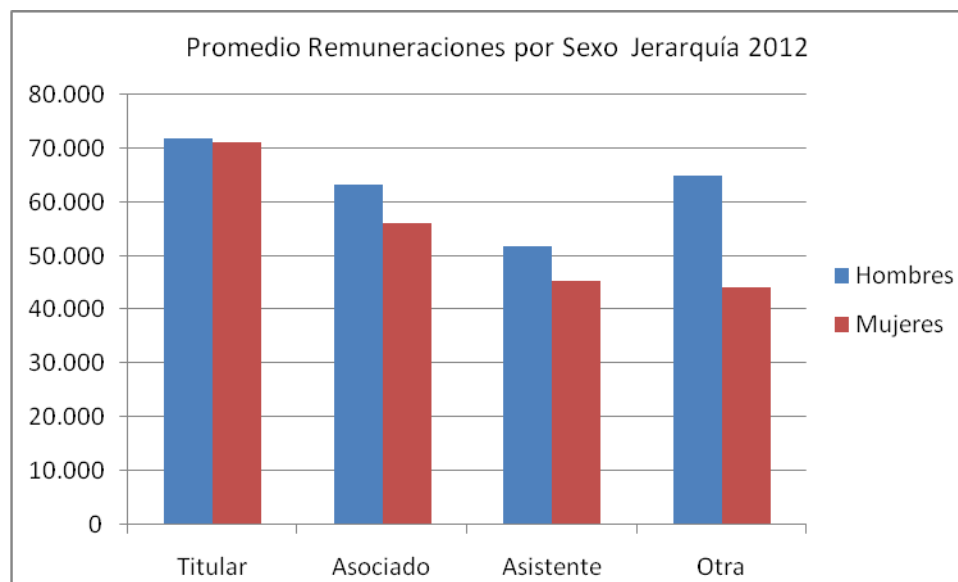


Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que para los 5 deciles de menores ingresos, la proporción de académicos parece ser constante, sin embargo para los 5 deciles siguientes, que reciben remuneraciones por hora semanal entre \$72.000 y \$137.000, un 13% de los académicos hombres reciben remuneraciones en ese rango, mientras que para el caso de las mujeres, solo las perciben un 4% de ellas.

La Figura 18 muestra el promedio de remuneraciones por sexo y jerarquía para el total de académicos de la universidad. Puede verse que para la jerarquía Titular, prácticamente no existen diferencias en las remuneraciones, mientras que para las jerarquías Asistente y Asociado, si bien existen no son tan significativas como para el resto de las jerarquías.

Figura 18: Promedio de remuneraciones por sexo y jerarquía para el total de académicos de la universidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

El detalle de las remuneraciones por cada una de las principales jerarquías puede verse en la Tabla 19, la cual no solo contiene los promedios del total de remuneraciones por cada jerarquía, sino también la variabilidad (desviación) y la mediana (el dato del medio de cada grupo de remuneraciones, para explicar cuán lejos o desviada está este del promedio).

Tabla 19: Promedio de remuneraciones y estadísticas básicas por jerarquía académica.

Jerarquía	Titulares		Asociados		Asistentes		Otra	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cantidad	428	79	533	231	993	584	953	603
Promedio	71.795	71.096	63.324	56.166	51.844	45.282	65.022	44.132
Desviación	50.123	48.848	38.623	17.617	48.921	29.167	216.660	138.181
Mediana	60.737	60.463	53.794	52.061	38.289	37.964	28.482	26.946

Fuente: Elaboración propia a partir de datos entregados por la VAEGI, Abril 2012.

Puede observarse que para la jerarquía titular no existen grandes variabilidades en las remuneraciones. La variabilidad va subiendo desde la jerarquía Asociada y Asistente, hasta llegar a el resto de las jerarquías no principales, donde la varianza supera entre 3 y 4 veces al promedio, lo que representa una gran dispersión de las remuneraciones dentro de cada jerarquía.

VII. Conclusiones

- Existe una gran variabilidad entre las remuneraciones de las unidades académicas, como también dentro de ellas.
- Las mayores remuneraciones se encuentran asociadas a las áreas que generan venta de servicios, los cuales representan el componente de Asignación por Productividad, el cual produce las mayores diferencias entre las remuneraciones.
- Salvo para FEN las remuneraciones de los Académicos Titulares son en promedio las mayores, siguiéndoles las remuneraciones de los académicos Asociados y Asistentes, y posteriormente las del resto de las jerarquías no principales.
- Existen diferencias significativas en la cantidad de académicos hombres y mujeres de la universidad, tanto en las principales jerarquías como en sus remuneraciones.
- Se demuestra que existen diferencias significativas para las mismas funciones y jerarquías académicas.

VIII. Anexo

A continuación el detalle de la información mostrada en las figuras del estudio.

Tabla 1: Promedio de remuneraciones según componente, para el total de remuneraciones y para las principales jerarquías académicas.

Total	Base	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Asignación Profesional	Otras Asignaciones	Total	Cantidad Académicos
Promedio	14.370	13.407	1.853	2.452	3.873	802	36.758	4.404
Desviación	1.840	7.510	3.518	7.422	2.895	1.123	15.589	
Mediana	14.627	12.566	0	0	5.208	289	33.226	
Titular								
Promedio	15.261	28.062	5.738	12.993	6.567	3.065	71.686	507
Desviación	5.555	16.319	5.509	48.583	3.255	4.572	49.880	
Mediana	17.421	26.861	9.380	0	7.986	434	60.708	
Asociado								
Promedio	12.340	23.572	5.640	10.314	5.191	4.103	61.160	764
Desviación	5.458	13.188	4.532	28.569	2.868	5.579	33.830	
Mediana	15.505	21.702	9.380	0	6.076	1.170	53.058	
Asistente								
Promedio	10.423	18.256	3.017	10.773	3.774	3.171	49.414	1.577
Desviación	4.832	17.788	3.631	35.465	2.603	5.178	42.792	
Mediana	13.799	15.969	0	0	5.208	434	38.289	

Tabla 2: Promedio de remuneraciones según componente y unidad académica.

Unidad	Base	AUC	AUCAI	Asignación Productividad	Asignación Profesional	Otras Asignaciones	Total	Cantidad Académicos
Ciencias	15.735	22.230	6.187	2.352	6.631	1.316	54.452	145
FACSO	14.061	9.150	2.252	16.909	4.905	530	47.806	174
ICEI	14.076	16.937	3.025	65	4.859	438	39.400	46
Arquitectura	14.370	13.407	1.853	2.452	3.873	802	36.758	174
Medicina	8.819	15.096	2.608	4.500	3.720	3.924	38.667	1.249
Agronomía	14.853	20.290	4.627	8.280	5.835	1.010	54.895	116
FEN	14.025	38.783	2.726	59.931	4.953	291	120.709	115
Odontología	5.841	19.304	1.600	3.034	1.839	5.039	36.656	300
Forestal	14.280	11.882	3.470	16.200	5.278	676	51.787	52
FCFM	14.928	19.528	3.967	76.840	3.107	1.559	119.928	415
Hospital	4.704	24.434	1.384	37.178	2.324	10.063	80.088	608
Artes	14.944	10.886	5.066	426	5.542	1.232	38.096	161
INAP	14.209	30.029	2.700	6.383	5.479	862	59.662	17
IEI	15.845	7.900	2.081	7.906	5.330	308	39.370	23
INTA	12.958	17.433	5.152	13.624	5.678	2.587	57.431	65
Química	13.559	23.333	5.208	2.216	5.981	3.020	53.317	110
Veterinaria	14.816	14.753	5.496	2.900	5.771	1.355	45.091	72
Derecho	14.627	22.727	3.804	79	5.354	261	46.852	217
Filosofía	15.183	13.613	4.129	783	5.405	612	39.726	171
Promedio	13.254	18.511	3.544	13.792	4.835	1.889	55.826	
Desviación	3.181	7.528	1.451	21.376	1.281	2.375	25.111	