



Informe Final

Comisión Transitoria de Trayectoria Académica
en la Universidad de Chile

30 de julio de 2024



Antecedentes

Según lo estipulado en el Artículo 25 del Estatuto de la Universidad de Chile, el Senado Universitario posee la autoridad para aprobar toda normativa general vinculada a sus políticas y planes de desarrollo institucionales.

Dentro de ese marco, el 17 de agosto de 2023 los senadores Marcelo Arnold y Nicolás Guiliani presentaron una propuesta para que desde el Senado Universitario se realizará una “Evaluación de la necesidad de una Política Institucional para el Personal Académico de la Universidad de Chile: Integración de los procesos de Selección, Contratación, Apoyos/Acompañamientos, Promoción y Retiros” (cfr. Acta Sesión Plenaria N°728).

El 16 de noviembre del año 2023, 28 senadores/as universitarios/as respaldaron la propuesta para crear una Comisión que evalúe la necesidad de una política institucional que valore la renovación académica de la Universidad de Chile y dignifique los procesos de retiro por jubilación de académicos/as y que (cfr. Acta Sesión Plenaria N°739).

Acuerdo SU N°120/2023: La Plenaria del Senado Universitario aprueba el despacho inmediato de la propuesta presentada por 28 senadores/as para crear una Comisión Transitoria que se encargue de estudiar e informar sobre la pertinencia de elaborar una política universitaria sobre procesos de renovación académica y jubilación (cfr. Acta Sesión Plenaria N°739, 23 de noviembre 2023).

Acuerdo SU N°121/2023: La Plenaria del Senado Universitario acuerda aprobar la creación de una Comisión Transitoria que se encargue de estudiar e informar sobre la pertinencia de elaborar una política universitaria que permita una mayor dignidad en los procesos de retiros por jubilación de académicos/as y que valore la renovación académica de la Universidad de Chile. La Comisión tendrá como plazo para informar a la Mesa el día 30 de abril de 2024 (cfr. Acta Sesión Plenaria N°739, 23 de noviembre 2023).

Acuerdo SU N°125/2023: Que, en virtud del acuerdo precedente, y de los artículos 11 letra d), 12 letra a) y 40 del Reglamento Interno del Senado Universitario, la Plenaria acuerda la siguiente integración de Comisiones: Comisión transitoria sobre trayectoria académica en la Universidad de Chile estará integrada por las/os Senadoras/os: Arnold, Chávez, Dockendorff, Fresno, Guiliani y Martínez (cfr. Acta Sesión Plenaria N°740, 23 de noviembre 2023).

Acuerdo SU N°049/2024: Se incorpora el Senador Marcos Mora, según consta en Acta Sesión Plenaria N°760 del jueves 23 de mayo de 2024.

Por deliberación interna la Comisión en su primera sesión acordó que: i) el senador Marcelo Arnold-Cathalifaud la presidiría, ii) el senador Nicolás Guiliani actuaría de secretario.

La Comisión en pleno reafirmó su misión: estudiar la pertinencia de que el Senado Universitario impulse la elaboración de una política integral referida a los programas de retiro por jubilación del personal académico, así como lo relacionado a la renovación de las plantas académicas en la Universidad de Chile. En adelante, esta posible política puede pasar a llamarse “Política para la trayectoria académica en la Universidad de Chile”.



Mandato de la Comisión

Estudiar la pertinencia de diseñar una Política Institucional Integral que dignifique los procesos de retiro por jubilación de los/as académicos/as y que promueva la renovación académica en la Universidad de Chile. Asimismo, que articule todas las etapas de la carrera académica y reconozca su interconexión e interdependencias en términos estratégicos y que considere, al menos, los siguientes aspectos para contar con una política institucional que:

- Integre los procesos de selección, retención y retiro de sus miembros; así como fomente la renovación académica y ofrezca programas dignos de retiro por jubilación para su comunidad académica.
- Reconozca la multidimensionalidad de las carreras académicas y promueva la máxima transparencia en los procesos vinculados con la promoción, retención y retiro de sus miembros.
- Valore las carreras académicas, fomente el compromiso con los desempeños y posicione a la Universidad como una institución con prácticas respetuosas. Se buscará, por lo tanto, reforzar su cultura organizacional, mejorar la calidad de sus prestaciones y facilitar el cumplimiento de sus metas estratégicas.
- Considere una renovación respetuosa de sus académicos/as, dignificando los retiros por jubilación; así como la selección, acogida y retención de nuevos talentos, asegurando así que la Universidad mantenga su posición de vanguardia.

Plan de Trabajo desarrollado

- Análisis Documental: Evaluación de estudios nacionales e internacionales, documentos, políticas y normativas relacionadas, para obtener una comprensión integral de las prácticas actuales y las necesidades detectadas.
- Caracterización Sociodemográfica: Realización de un estudio demográfico detallado de la Universidad, utilizando datos de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, para identificar tendencias y desafíos específicos en las distintas unidades académicas.
- Entrevistas y Retroalimentación: Interacción con académicos seleccionados, representantes gremiales y autoridades, que fueron previamente acordados por los integrantes de la Comisión, para recoger de ellos/as opiniones y experiencias directas relacionadas con las políticas de retiro y de renovación académica.
- Análisis de Contenidos: Análisis detallado de las entrevistas para detectar patrones, tendencias y proporcionar retroalimentación sobre los avances preliminares a grupos de académicos/as.



Conclusiones

El análisis de la estructura sociodemográfica de la Universidad de Chile permitió determinar algunos hitos relevantes en comparación con el sistema de educación superior nacional (ver anexos 2 y 3). Por un lado, tiene una subrepresentación de académicas/os menores de 35 años. Por otro lado, es la más envejecida dentro el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y parte importante de su dotación académica supera la edad de jubilación; situación que podría representar un problema para algunos organismos académicos, al afectar su renovación y al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Mayoritariamente en el dialogo de la Comisión con los/as entrevistados/as se consideró que la Universidad de Chile tiene limitaciones en los apoyos institucionales para todo el ciclo de las trayectorias de sus miembros académicos. Destacándose, entre otras, las siguientes áreas críticas:

- Normativas dispersas, que no están relacionadas orgánicamente y que la duplicidad de las dependencias universitarias abocadas al apoyo y desarrollo académico, bajo la tutela de dos vicerrectorías, debiera ser evaluada más detenidamente.
- Existencia de rigideces en los sistemas de concursos e ingresos que hace más compleja la contratación de académicos/as en los rangos de menores edades, así como dificultades en la comprensión y correspondiente incorporación de los académicos/as en las diferentes carreras académicas, docente y ordinaria, y categoría adjunta, por desconocimientos de las características de cada una de ellas.
- Prolongación de la vida laboral de los/as académicos/as, más allá de su edad formal de jubilación, algo que obedece a bajos e irregulares incentivos para sus retiros; a la carencia de apoyos sociales, emocionales, así como reconocimientos y otras medidas que den cuenta de que se valoran sus aportes, como también medidas que integren como principio rector la dimensión de gradualidad.
- Falta de reconocimiento y valoración de otros desempeños académicos tales como: administración universitaria, vinculación con el medio, creación y formación artística, expertos externos, extensionistas e investigadores en campos aplicados y de desarrollo de innovaciones.

En general las evidencias recogidas confirmaron:

- La importancia de contar con una política que cubra integralmente la trayectoria académica y que esté alineada con los desafíos y objetivos actuales de la Universidad de Chile.
- La necesidad de que el nuevo Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile incorpore la implementación de una política de esta naturaleza.
- Es fundamental considerar una política que gestione íntegramente las trayectorias laborales académicas en la Universidad, proporcionando mayor satisfacción a sus miembros y mayor certidumbre a las autoridades responsables de la administración académica.



Cabe destacar que las iniciativas y apoyos que están siendo implementados recientemente por la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) fueron evaluados y mencionados como algo positivo. Tales esfuerzos pueden considerarse como un punto de partida para el diseño y la implementación de una Política General que cubra integralmente las trayectorias académicas.

ACUERDO

Se recomienda unánimemente al Senado Universitario que impulse la elaboración de una Política General que:

- i. regule y oriente integralmente el desarrollo de la trayectoria académica en la Universidad de Chile;
- ii. integre y complemente las normativas dispersas actualmente vigentes, vinculándolas al Proyecto de Desarrollo Institucional;
- iii. permita a los distintos organismos proponer adecuaciones a sus condiciones particulares, respetando los lineamientos generales de la institución.

El principio que sostiene esta recomendación es desarrollar una política equilibrada, viable, sostenible y con sustentabilidad financiera, que favorezca y dignifique los/as académicos/as desde que ingresen a nuestra Institución hasta que se acojan a retiro. Una política, cuya construcción deberá ser liderada por miembros del Senado Universitario, y cuyos contenidos mantengan los equilibrios entre las necesidades institucionales y las necesidades e intereses de la comunidad académica de la Universidad.

Hecha esta recomendación y habiendo cumplido con el objetivo para la cual fue creada, la Comisión Transitoria concluye su trabajo y finaliza sus actividades.

Atentamente,

Marcelo
Arnold
Cathalifaud

Firmado digitalmente por
Marcelo Arnold
Cathalifaud
Fecha: 2024.07.30
11:43:59 -04'00'

A nombre de la Comisión Prof. **Marcelo Arnold-Cathalifaud**.
Senador Universitario Transversal y Presidente de la Comisión.

Santiago, martes, 30 de julio de 2024



ANEXO 1. ENTREVISTAS REALIZADAS

- Prof. Francisco Martínez, Decano de Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
- Prof. Irene Morales, Decana Facultad de Odontología
- Prof. Raúl Morales, Decano Facultad de Ciencias,
- Prof. Raúl Villarroel, Decano de Facultad de Filosofía y Humanidades
- Prof. Leonardo Letelier, Decano de Facultad de Gobierno
- Prof. Loreto Rebolledo, Decana de Facultad de Comunicación e Imagen
- Prof. Fernando Carrasco, Decano de Facultad de Artes
- Prof. Horacio Bown, Decano de Ciencias Forestales y Conservación de la Naturaleza
- Prof. Pablo Richter, Decano de Ciencias Químicas y Farmacéuticas
- Prof. Manuel Amaya, Decano de Facultad de Arquitectura y Urbanismo
- Prof. Gabino Reginato, Decano de la Facultad de Ciencias Agronómicas
- Prof. Dorotea López, Directora del Instituto de estudios Internacionales
- Prof. Francisco Pérez, Director del Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos
- Prof. Pedro Avalos, Vicedecano de la Facultad de Ciencias Veterinarias y Agropecuarias
- Prof. Enrique Manzur, ViceDecano Facultad de Economía y Negocios
- Prof. Francisco Agüero, Director Académico de la Facultad de Derecho
- Prof. Paul Délano, Director Académico del Hospital Clínico de la UCH
- Prof. Claus Kóbrich, Senador Universitario, Proyecto de Desarrollo Institucional de la Universidad
- Prof. Daniel Burgos, ex Senador Universitario
- Prof. Claudio Olea, Director de Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica (DDA), UCH
- Prof. Fabiola Divin, Directora de Gestión y Desarrollo de Personas, VAGEI, UCH
- Prof. Sergio Olavarrieta, Vicerrector VAGEI, UCH

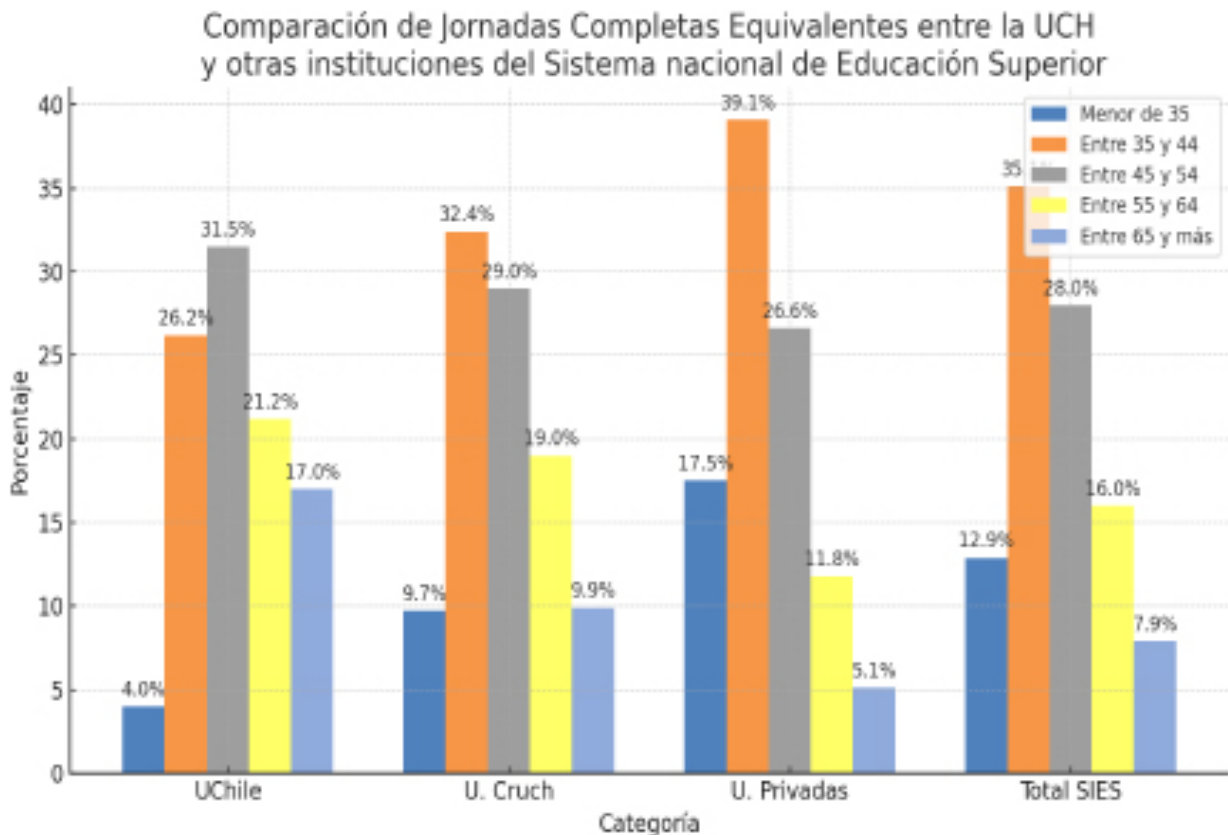
ENCUENTROS GRUPALES

- Comisión de Retiros Académicos de la Facultad de Ciencias.
- Directiva de la Asociación de Académicos d la Universidad de Chile (ACAUCH).
- Consejo de Facultad de Facultad de Ciencias Sociales.
- Comité Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales.

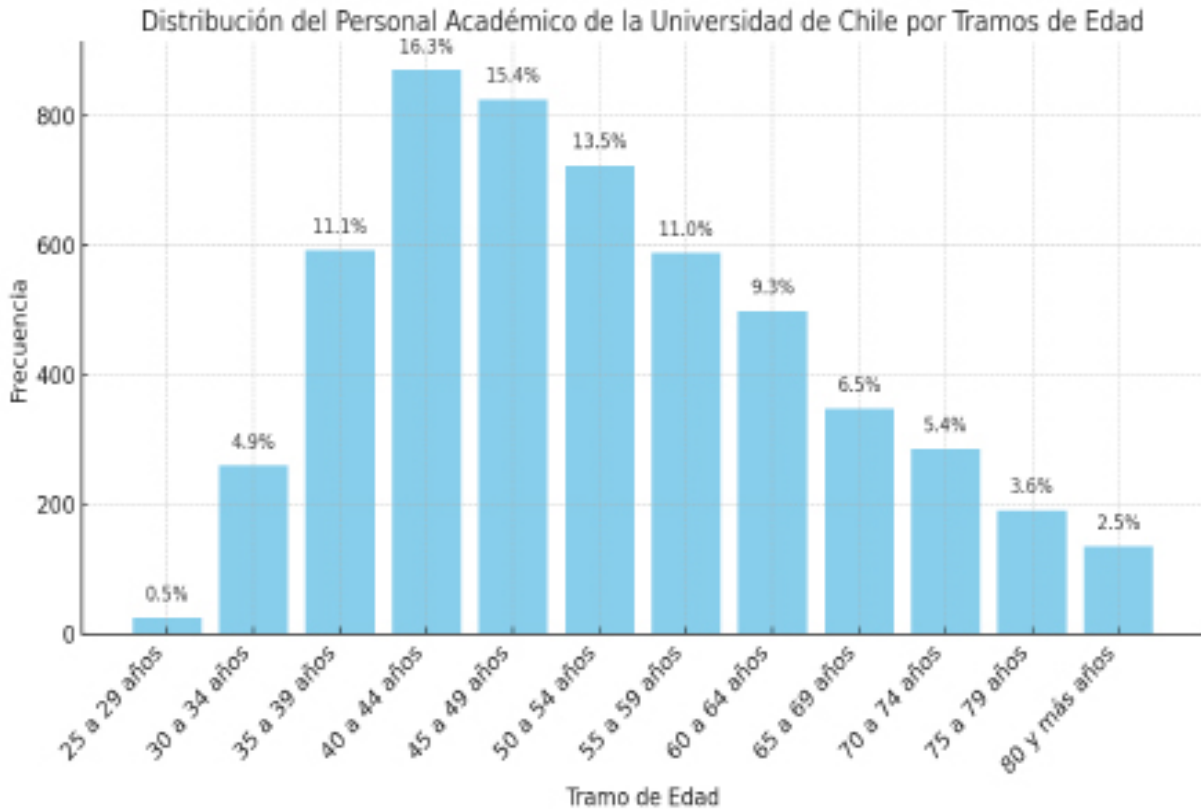


ANEXO 2. COMPARACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE CON EL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Principales observaciones: La estructura etaria de la Universidad de Chile (UCH) revela una baja representación de académicos/as jóvenes menores de 35 años. En contraste, existe una notable concentración de académicos/as en los grupos de edad de 45 a 54 años y 55 a 64 años, superando a otras instituciones comparables. Destaca especialmente la alta proporción de académicos/as mayores de 65 años, sugiriendo una estrategia de prolongaciones de la vida laboral. En resumen, la composición demográfica de la UCH indica una tendencia hacia una mayor presencia de académicos/as en edades intermedias y avanzadas en comparación con sus pares del sistema de educación superior nacional.



ANEXO 3. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE



Elaboración: Núcleo de Investigaciones Psicogerontológicas NIPYFACSO/UCH. Fuente: UCH (VAEGI 2024).

Principales observaciones: La estructura demográfica del personal académico de la Universidad de Chile se caracteriza por un promedio de 52 años y una mediana de 50 años. La mayor concentración de académicos/as se encuentra en el rango de 40 a 54 años, representando más del 45% del total. Los tramos de edad más jóvenes (25 a 34 años) tienen una baja representación del 5,4%, mientras que los mayores de 75 años tienen una representación ligeramente mayor del 6,1%. Esta distribución sugiere que los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder a posiciones académicas inciden en inicios de carreras a edades más tardías.



ANEXO 4. OTROS ANTECEDENTES PUESTOS A DISPOSICIÓN

A partir de los antecedentes revisados, estudios analizados, entrevistas realizadas y las deliberaciones de la Comisión, destacamos las siguientes proposiciones. Estas podrían ser tomadas en consideración al elaborar una Política Integral sobre Trayectorias Académicas. Estas iniciativas fueron recogidas y discutidas por la Comisión, pero no constituyen materia resuelta, pues competen a la elaboración de una Política (lo cual no es su mandato).

En primer lugar, la realidad estatal:

- El apoyo estatal para el incentivo al retiro justificado en las lagunas previsionales está por expirar, con ello se anticipa una considerable baja económica en el monto del desahucio y la pensión. Además, el sistema previsional actual ha tenido pérdidas significativas de rentabilidad, lo que afectará directamente las jubilaciones futuras. Lo anterior se une a un clima de incertidumbre, en el campo de las pensiones y la salud, que se ha mantenido por largo tiempo.

En segundo lugar, algunos principios generales:

- Los/as académicos/as deben estar institucionalmente informados/as y, desde su ingreso a la carrera académica, sobre las opciones, derechos y deberes que se abren con las reglamentaciones que regularían sus trayectorias académicas.
- Ante una nueva política, debe respetarse la voluntariedad de los retiros para jubilar para quienes ingresaron a la universidad bajo otro régimen.
- Esa nueva política debería incorporar un principio de gradualidad efectivo para todos/as independientemente del régimen con el cual se ingresó.
- Se deben considerar y valorar la trayectoria académica de excelencia, transparentar criterios y procedimientos que las incentiven y observar con detención el comportamiento del sistema universitario nacional y global.
- Finalmente se deben considerar y estudiar evidencias sobre los factores psicosociales asociados a la actividad académica y tomar en cuenta los cambios en la expectativa de vida de la población chilena.

En tercer lugar, algunas consideraciones referidas a aspectos institucionales:

- Se plantea la necesidad de revisar con una mirada integral la documentación reglamentaria vigente correspondiente a la carrera académica.
- Analizar con más detalle las prácticas referidas a la trayectoria académica en las diferentes unidades. Se observó una gran dispersión de las mismas como sus debilidades y, a la vez, una gran cantidad de experiencias que pueden generalizarse a la Universidad.



En cuarto lugar, se han compilado propuestas agrupadas en la siguiente serie de iniciativas:

Iniciativas integrales para las trayectorias de los/as académicos/as

- Para las nuevas contrataciones: en las bases de los concursos debe adjuntarse un documento-marco que precise claramente los alcances, trayectorias, etapas y término esperable para una carrera académica. Esta propuesta promueve una planificación de las rutas académicas, sus transiciones, hitos y culminación.
- Contar con un programa de contratación de académicos/as jóvenes (menores de 35 años) integrándolos mediante un programa de mentorías a cargo de académicos/as experimentados/as y en edades de jubilación o próximas a ellas. Con esta propuesta se promueve ser proactivos/as en los procesos de inducción y asegurar una línea de continuidad en la docencia e investigación.
- Brindar apoyo y asesoramiento a los/as académicos/as para que alcancen las más altas jerarquías en los menores plazos posibles (ajustadas a sus méritos), asegurándose de que conozcan los requerimientos de las mismas y de otorgar los medios para cumplirlos. Con esta propuesta se persigue reducir incertidumbres respecto a las promociones y a sus requisitos.
- Evaluar un sistema para mejorar las pensiones de jubilación, que sea viable y sustentable, basándose en modelos de capitalización individual (seguros), solidaridad intergeneracional (mutuales) o una combinación de ambos, pero respaldada por la Universidad. Si los/as académicos/as perciben una mayor seguridad económica post jubilación, es probable que no prolonguen excesivamente sus decisiones de retiros.

Iniciativas que favorecen la transición de las trayectorias de los/as académicos/as

- Los/as académicos/as, en general, consideran que el ingreso a sus carreras académicas se inicia con procesos más bien implícitos e informales y, en general, se les deja la tarea de adaptarse a sí mismos/as. Lo anterior atenta contra la planificación de sus carreras académicas, generándose muchas incertidumbres que conducen a utilizar canales informales.
- Contar con un documento institucional que consolide ordenadamente toda la información referida a los reglamentos de la carrera académica, los sistemas de calificación y los requisitos de jerarquización. Con esta propuesta se pretende disminuir la incertidumbre y evitar información imprecisa o de canales no responsables.
- Consolidar en un único documento toda la información sobre sistemas previsionales, convenios colectivos, programas de bienestar, regímenes de jubilación y políticas de retiro de la Universidad. Con esta propuesta se pretende que los/as académicos/as cuenten con la información adecuada para establecer sus demandas a la institución (y al sistema político) y tomen sus resguardos personales con anticipación.



- Promover, a través de las Direcciones Académicas locales, la planificación de las carreras académicas, estableciendo objetivos y compromisos a corto, mediano y largo plazo, incluyendo considerar posibles fechas de retiros por jubilación. Con esta propuesta se pretende fortalecer una vinculación proactiva entre las Facultades e Institutos y sus académicos/as, y que estos últimos perciban sus trayectorias como una preocupación compartida.
- Organizar eventos, como charlas, talleres y seminarios orientados a la sensibilización, preparación y asesoramiento para académicos/as próximos a sus edades legales de jubilación. Con esta propuesta se intenta aplicar en el espacio de actividades comunitarias que reduzcan las ansiedades que acompañan las finalizaciones de las carreras laborales.
- Planificar eventos, como charlas, talleres y seminarios enfocados en la fase postjubilación, poniendo énfasis en las particularidades de las carreras académicas y promoviendo el bienestar integral. Con esta propuesta se pretende dar cuenta del interés de la Universidad por los que han contribuido en ella, específicamente mantenerlos conectados y no abandonados.

Iniciativas para la transición gradual a la jubilación de los/as académicos/as

- Ofrecer, bajo condiciones debidamente reglamentadas, a académicos/as de las más altas jerarquías, y en edad de jubilación, la opción de permanecer en nuestra Institución con horarios parciales, por ejemplo. Estos/as podrían recibir Beneficios Compensatorios. Esta posibilidad les permitiría conservar algunas de sus actividades bajo la modalidad de “recontrataciones”, hasta alcanzar los 75 años de edad.
- Mantener y potenciar los actuales incentivos económicos vinculados a los retiros por jubilación, ofreciendo plazos más flexibles para acceder a ellos y asegurando que no dependan de legislaciones especiales. Esta propuesta permitiría asegurar el control de los/as académicos/as en sus decisiones.
- Establecer políticas de reducciones graduales de jornadas laborales, incluyendo apoyos en las tareas docentes, facilitando la finalización de investigaciones y de publicaciones en proceso. Esta propuesta se dirige a proporcionar tránsitos más suaves, decididos por los incumbentes, hacia la jubilación.
- Asegurar mecanismos para conservar las contribuciones académicas de los/as Profesores/as destacados/as que se podrían perder al momento de su jubilación.
- Organizar capacitaciones en asesoramiento financiero, enfocadas en estrategias para gestionar eficientemente las finanzas personales y adaptarse a los cambios en los ingresos post jubilación. Esta propuesta se dirige a entregar a quienes lo requieren competencias para el uso de sus recursos y afrontar los cambios en los ingresos.



Iniciativas de continuidad de servicios médicos para académicos/as jubilados/as

- Buscar mecanismos para garantizar la continuidad de coberturas médicas complementarias, establecer convenios para la atención preferencial en el Hospital Institucional y otros centros de salud dependientes de la Universidad, incluyendo convenios de atención médica y odontológica, consultoría en materias jurídicas, psicológicas y de autocuidado. Con el envejecimiento pueden surgir más problemas de salud y esta propuesta busca abordar esta preocupación, garantizando un acceso a estos servicios.

Iniciativas de vinculaciones post jubilación para la comunidad

- Ofrecer beneficios en instalaciones universitarias, incluyendo descuentos en bibliotecas, gimnasios, eventos culturales, cursos y mantención indefinida de los correos electrónicos institucionales.
- Destinar y acondicionar espacios específicos en las dependencias universitarias destinados a jubilados/as, propicias para desarrollo de actividades, trabajo colaborativo, lecturas y/o de interacción con la comunidad académica activa.

Iniciativas destinadas a la valoración y continuidad de las trayectorias los/as académicos/as

- Promover los roles eméritos cuando se haya realizado una evaluación positiva de los méritos del/de la académico/a.
- Homenajear a los/as académicos/as con distinciones honoríficas en ceremonias que destaquen su dedicación, contribuciones y logros en su desempeño en la Universidad y, según el caso, para el país.
- Dedicar una sección en la página web de los organismos académicos donde se destaquen las trayectorias y posiciones académicas de sus miembros, incluyendo breves biografías de los mismos (archivo de memoria oral), priorizando a quienes han alcanzado las máximas jerarquías.
- Organizar regularmente eventos, como encuentros y celebraciones, para fomentar la interacción entre la comunidad académica activa y los ex académicos.
- Establecer secciones locales de la asociación de ex académicos, con el objetivo de mantener a sus integrantes al tanto de eventos y noticias de su unidad de origen.
- Incorporar al actual programa de “Universidad Abierta” los servicios docentes y administrativos de ex académicos/as.



Estas medidas no engloban todas las ideas identificadas en nuestro estudio, pero sí reflejan las recurrentes. Es crucial enfatizar que cada una de ellas necesitan un desarrollo y análisis más profundo. En ciertas circunstancias, incluso podrían superar las competencias propias de la Universidad.

Es también importante señalar y reconocer que algunas de estas iniciativas ya están en proceso de implementación, especialmente a través de la Dirección de Desarrollo Académico, lo cual fue confirmado en comunicación con esta unidad y por nuestras entrevistas.

Si propuestas de este tipo resultan pertinentes para la comunidad y son bien recibidas -lo que debe evaluarse- el siguiente paso sería integrarlas en una unidad administrativa especial responsable de supervisar estos temas. Desde ella, se pueden formar equipos de trabajo interdisciplinarios y multiprofesionales para afinar y planificar detalladamente las medidas propuestas, definiendo sus costos y necesidades para su implementación y financiamiento.

Finalmente, se destaca que los principales temas que emergieron espontáneamente de nuestras consultas refirieron a las situaciones de retiro y, dentro de ellas, a la desmedrada situación económica de las jubilaciones. También se resaltó el tema de dignificar las trayectorias académicas, sin descuidar reforzar el compromiso de sus miembros con la institución en sus distintas posiciones laborales.