



Año 24 No. 86

Abril - Junio 2019

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es> ES

Aproximación teórica a elementos asociados a las remuneraciones académicas en las universidades estatales chilenas¹

Ganga Contreras, Francisco²
Améstica Rivas, Luis³
Bobadilla Vargas, Marlene⁴

Resumen

Estudiar y analizar el rol del académico en la Educación Superior, siempre será relevante si consideramos la importancia de la formación de profesionales, el aumento exponencial del ingreso a las Universidades y el rol que estas instituciones cumplen en nuestra sociedad como generadoras de conocimiento. En esta línea, este trabajo tiene como finalidad principal realizar un acercamiento de carácter teórico a ciertos aspectos vinculados a las remuneraciones de los académicos de las universidades del Estado de Chile. Para lograr lo anterior, se realizó una revisión bibliográfica de artículos publicados en revistas indexadas y de documentos relacionados con los temas propuestos, tanto a nivel latinoamericano como de la realidad chilena, y particularmente para los académicos

Recibido: 25-01-19 Aceptado: 27-03-19

¹ Trabajo presentado como parte de los requisitos para acceder al grado de Magister en Gestión de Empresas de la Universidad del Biobío

² Administrador Público, Licenciado en Administración, Magíster en Administración de Empresas, DEA en Organización de Empresas, Doctorado en Administración de Empresas, Doctorado en Gestión Estratégica y Postdoctorado en Ciencias Humanas. Actualmente es Consultor Internacional y Profesor Titular del Departamento de Ciencias del Desarrollo e Investigador del Programa en Gobernanza e Inclusión Organizacional de la Universidad de Los Lagos-Chile. Correo postal: República N° 517, Universidad de Los Lagos, Chile. Correo electrónico: fganga@ulagos.cl

³ Dr. en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Politécnica de Cataluña, España. Académico Departamento Gestión Empresarial, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, Chile. Investigador grupo de investigación en Dirección Universitaria de la Universitat Politècnica de Catalunya, España. Correo electrónico: lamestica@ubiobio.cl

⁴ Contador Auditor y Magister en Gestión de Empresas de la Universidad del Bío-Bío. Correo electrónico: mbobadilla@ubiobio.cl

que forman parte de sus universidades estatales. A partir de esto, se pueden visualizar los distintos elementos que determinan las remuneraciones académicas, en función de las características propias de cada universidad. Finalmente, se puede colegir, que las remuneraciones académicas varían entre cada entidad, en función a las peculiaridades que cada una de estas posee, además de la trayectoria personal del académico.

Palabras Clave: Educación Superior; remuneración; productividad; Investigación; publicaciones

Theoretical approach of elements associated with academic remunerations in Chilean state universities

Abstract

Study and analyze the role of academics in Higher Education, will always be relevant if we consider the importance of professionals' training, the exponential increase of the entrance to Universities, and the role that these institutions fulfill in our society as knowledge generators. In this line, this work has as main purpose to theoretically approach certain aspects related to the remunerations of the academics of the state universities of Chile. In order to achieve the above, a bibliographic review was carried out, of both indexed journal articles, and documents related to the topics proposed at the Latin American spectrum and also in the Chilean reality, particularly for the academics that are part of the Public and State Universities' system. From this point forward, it is plausible to visualize the different elements that determine academic remuneration, depending on the characteristics of each university. Finally, we can conclude that academic remunerations varie between each institution, according to the particular characteristics that each of these possesses, in addition to the personal trajectory of the academic.

Keywords: Higher Education; Remuneration; Productivity; Research; Publications
Ganga.

1. Introducción

Las instituciones académicas exitosas y los sistemas de educación superior requieren profesionales bien preparados y comprometidos con los nuevos desafíos que exige el mercado

de las universidades. Pero la profesión académica ahora se enfrenta a enormes desafíos, incluida la "masificación" (crecimiento sin precedentes), una mayor diversidad de estudiantes, la privatización, las presiones para la rendición de cuentas, la competencia mundial por el talento y la

recesión económica (Brunner y Ganga, 2016; Brunner y Ganga, 2016b).

En Chile la profesionalización de la carrera académica es un aspecto importante que ha marcado la transición de una generación de docentes a otra. En este sentido, las necesidades del país han ido evolucionando, tal que cada vez se requiere un mayor número de académicos con un mayor nivel de calificación, siendo el grado de magister y/o doctor un requisito elemental exigido por las instituciones. Debido al acelerado crecimiento de la matrícula, tanto en pre como en posgrado, y al desarrollo de la investigación ha crecido la demanda por académicos adecuadamente preparados. Al año 2017 en el sistema universitario chileno, el número total de docentes comprende 74.627, según datos publicados por el Sistema de Información de Educación Superior.

De acuerdo a Bernasconi (2008) cada vez la profesión académica se ha ido presentando como una alternativa atractiva para los profesionales, toda vez que ven en ella una oportunidad para explorar una alternativa al desarrollo personal, permitiendo también a las universidades incrementar los indicadores de productividad en investigación. Por otra parte, la trayectoria académica comienza a ser recompensada a partir de la experiencia adquirida, lo que produce un aumento en el prestigio de la institución, y de ésta forma puede obtener mayores oportunidades para atraer recursos.

Tal como puede desprenderse del contexto presentado, este trabajo busca realizar una aproximación de carácter teórico a elementos vinculados con las remuneraciones aplicadas en las Universidades Estatales de Chile; se utilizan para ello, fuentes secundarias de información, como artículos de revistas indexadas, decretos y páginas web de

universidades chilenas.

Con la información que sea posible obtener al realizar éste estudio, se espera poder observar cuáles son las distintas realidades existentes, y de esta forma ver en qué profundidad ha sido abordado el tema de las remuneraciones académicas, tanto a nivel nacional como internacional, lo que permitirá tener una perspectiva global sobre esta temática.

2. Modelo remunerativo de los académicos en algunos países de América Latina.

Las universidades son sistemas compuestos por una serie de funciones interrelacionadas, cuyo propósito es apoyar el logro de las metas institucionales; la función personal es una de ellas, siendo uno de sus subsistemas, las remuneraciones (Brunner y Ganga, 2018). Es tarea de este subsistema, instaurar condiciones que permitan mantener al personal comprometido y motivado, generándose para ello, estrategias, políticas y modelos que apunten en esa dirección.

En relación al modelo remunerativo de los académicos de educación superior, algunos países latinoamericanos han determinado distintas políticas que han tenido incidencia en la actividad investigativa.

Ejemplo de ello, en el caso de México crearon en 1984 el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que a diferencia de otros en el resto de la región, el estímulo económico se ha convertido en una parte significativa, creciente según se avanza de categoría, del ingreso del investigador (Sarthou, 2013), pudiendo llegar a ser equivalente al salario de base. En la actualidad, en México se encuentran en vigencia

cuatro programas de incentivos que inciden directamente en los académicos (Galaz y Gil, 2013): el SNI, el Programa para el Mejoramiento del Profesorado, la iniciativa Cuerpos Académicos y los Programas Institucionales de Incentivos.

En Venezuela también se diseñó, en 1990, el Programa de Promoción del Investigador (PPI). El rasgo distintivo de este sistema fue su interrupción y posterior reemplazo por un instrumento diferente: a partir de 2009 el PPI fue suspendido y reemplazado en 2011 por un Programa de Estímulo a la Innovación y a la Investigación (PEII). Lo novedoso de este programa son dos elementos: la definición de áreas estratégicas y la incorporación de un perfil de tecnólogo (Sarhou, 2013). De un lado, se establecieron áreas fundamentales, que son las que tendrán preferencia a la hora de recibir financiamiento; de otro lado, el PEII admite no sólo a personal académico de las universidades o centros de investigación, sino también a innovadores, tecnólogos o profesionales asociados a actividades de investigación o innovación.

En Colombia existe un sistema de incentivos a la actividad docente en las universidades estructurado y regido por dos decretos (1444 y 1279). En éstos se plantea la búsqueda de la eficiencia y la calidad académica a partir de la asignación de puntos a aquellos docentes con productividad y nivel educativo altos; éstos definen el equivalente monetario.

En Uruguay se creó el Sistema Nacional de Investigadores en 2007 asociado a un sistema de incentivos económicos. Paraguay, bajo asesoramiento de funcionarios uruguayos, implementa desde 2011 el Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores (Sarhou, 2014).

En general en América Latina, la introducción de estos sistemas de estímulo se ha estudiado dentro del marco del proceso de reformas de la educación superior, iniciado a partir de mediados de la década de 1980. Dicho proceso se centró fuertemente en la asignación presupuestaria basada en la planeación estratégica y en mecanismos de evaluación al personal académico, a los programas educativos y a las instituciones como un todo (Galaz y Gil, 2013).

De acuerdo a una publicación realizada en la Red de Apoyo de la Gestión Educativa en el año 2015 (Gairín-Sallán, Castro-Ceacero y Medrano-Rodríguez), se indica que Chile, también se establecieron criterios para la asignación de recursos financieros a la actividad de investigación. En su fase inicial, producto de la competitividad del sistema, las universidades establecieron estímulos financieros a sus académicos a cambio de la exclusividad de sus servicios para la institución⁵. Esta condición fue en todo plano, docencia e investigación. Posteriormente se ha evolucionado a un conjunto de otros estímulos –incluyendo

⁵ Esto correspondió a una política de las universidades para mantener a sus académicos y evitar que éstos dictaran docencia en otras universidades, esencialmente en las privadas surgidas tras la reforma de 1980 emplearon en sus primeros años de existencia esta estrategia para fortalecer sus cuerpos docentes, con la complicidad de las universidades públicas que veían esta situación como una forma que sus académicos mejoraran sus ingresos, sin abandonar la institución, sin comprender las implicancias de esta situación.

los financieros- que han considerado diversos componentes.

La institucionalización de la gestión de la investigación en los centros universitarios se desarrolló fuertemente a partir de los estímulos externos generados por el Consejo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT)⁶ y posteriormente por la Iniciativa Científica Milenio (ICM)⁷, y en menor medida por los otros fondos que se fueron incorporando. No obstante, en las universidades de mayor antigüedad ya había instrumentos propios para apoyar a los tesisistas de postgrado como también el desarrollo de proyectos de investigación de sus académicos, instrumentos que se mantienen vigentes, a los que se han agregado otros. En lo fundamental aquellos se reorientaron hacia el apoyo de investigadores que se inician en esta carrera, y que por antecedentes curriculares no están en condiciones aún de postular –con algún grado de opción- a los fondos nacionales más competitivos. En este sentido, están los diversos instrumentos generados a partir de fondos propios de las universidades, que se orienta al soporte inicial en este plano, que concitan por lo general recursos menores para contratar ayudantes, materiales y reactivos, trabajo de campo y, esencialmente liberan horas de docencia al investigador.

Las universidades han complementado estos procesos con otros

fondos, destinados a mantener activos sus equipos de investigadores, cuando estos -acreditando una línea de estudio- no logran la adjudicación de fondos nacionales, diseñándose opciones en varias universidades de “proyectos de enlace” que permiten continuar la línea para re postular nuevamente sus iniciativas a fondos competitivos nacionales.

Los instrumentos de estímulo financiero más recurrentes para los investigadores y equipos de investigación en Chile, pueden observarse en el cuadro 1.

En una primera aproximación, se puede señalar que las universidades estatales fijan cada modelo de renta académica y sus respectivos estímulos, según lo requiera cada una de ellas, sin que exista un esquema pre determinado o que el Estado haya fijado previamente. Si bien hay elementos comunes entre las universidades estatales, cada institución incorpora distintos elementos que determinarán o fijarán modelos de renta únicos.

Considerando éstos elementos, investigación y remuneraciones, es que tiene vital importancia observar y analizar, si los distintos modelos de renta académica, tienen alguna incidencia en la motivación del docente para investigar, ya sea porque a cada publicación que éste realice podrá obtener un beneficio económico, o bien, que la renta pactada al momento del ingreso sea más elevada

⁶ El Consejo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) entidad pública autónoma vinculada al Estado por intermedio del Ministerio de Educación, fue creado en el año 1967 como organismo asesor de la Presidencia del país en materias de desarrollo científico.

⁷ La Iniciativa Científica Milenio (ICM), programa gubernamental del Ministerio de Economía. El ICM financia la creación y desarrollo de centros de investigación de alto nivel, en las áreas de ciencias sociales y ciencias naturales

Cuadro 1 **Características de los sistemas de incentivos en Chile**

Tipo de incentivo	Característica
Bono por publicación	Corresponde a un bono por publicación en revistas de corriente principal, los que pueden variar según el nivel de clasificación de la revista (WOS, ScIELO Y SCOPUS), del Q de calidad en que se encuentra; de si es autor o coautor, y si es consistente con sus líneas de investigación.
Bono por adjudicación	Este se otorga a quien se adjudique por primera vez un proyecto en un fondo competitivo nacional (para investigadores iniciales).
Bono para unidades académicas	En este caso se otorga a unidades académicas en virtud de la productividad alcanzada por sus integrantes (medida comparadamente en artículos y proyectos) que suelen ser recursos de libre disponibilidad para adquirir equipamiento, contratar ayudantes, financiar viajes (suele exceptuarse las remuneraciones directas del equipo de investigación).
Otros estímulos	Estos estímulos están referidos a productividad, y que suelen traducirse para los equipos de investigadores en cupos postdoctorales, pasantías de investigadores nacionales y extranjeros, entre otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de Gairín-Sallán, Castro-Ceacero y Medrano-Rodríguez, (2015).

que el promedio, con el compromiso de publicar un determinado número de artículos, por ejemplo, una vez al año, lo que adicionalmente tendrá un impacto institucional, por ejemplo, en la acreditación. Si bien, los salarios de los académicos de jornada completa en Chile son relativamente altos a nivel internacional, y la brecha entre los profesionales que inician su carrera y aquellos que han alcanzado el escalafón jerárquico más alto es moderada (González et al, 2013), éstas brechas pueden aumentar, en la medida que el docente sea más productivo en término de investigaciones.

3. Miradas teóricas de la remuneración de los académicos

Los determinantes de los salariales de los docentes de educación superior es un tema que ha tenido distintas miradas en los últimos años. Dentro de los estudios más citados en este campo, se encuentra

la investigación pionera de Tuckman y Tuckman (1976) para universidades norteamericanas. La estrategia empírica utilizada fue simple: ecuación de salario (Mincer) y agregaron variables específicas al estudio, como grado académico, cantidad de publicaciones, horas dedicadas a la docencia, entre otras. En temas generales, los hombres en todas las clasificaciones poseían un salario mayor que el de las mujeres. También a mayor nivel educacional del docente, mayor es también su salario. Sumamos a esto que la edad tiene un perfil decreciente. Otro tema muy influyente en las remuneraciones de los docentes fueron sus publicaciones.

Un hallazgo no menos relevante encontrado por estos investigadores, fue que docentes más dedicados a la enseñanza en la sala de clases son peor remunerados que los profesores que priorizan la investigación. Por último, existe una alta heterogeneidad en salario dependiendo del área en que se desempeña el profesor.

Langton y Pfeffer (1994) destacan

que los modelos neoclásicos de equilibrio salarial se alejan bastante de la realidad, ya que los diversos mercados laborales carecen de un equilibrio. Ello llevó a estos investigadores a indagar el origen de esta varianza intra mercado en el ámbito docente. Lo fundamental para los investigadores era dejar el factor capital humano constante para identificar de manera pura la fuente de las diferencias. Exponen que mientras más heterogéneo es el mercado, mayor será la dispersión salarial. Esto está altamente ligado a la idea de que un mercado con alta dispersión salarial es un mercado que se ve fuertemente afectado por variaciones en otros mercados (Mercados "Permeables").

El argumento aquí expuesto es que los profesores de educación superior tienen un costo de oportunidad muy claro: ejercer sus profesiones. A diferencia de un profesor de educación básica o media, que estudia efectivamente para ser profesor, los docentes de educación superior son en su mayoría profesionales que estudiaron carreras fuera de la docencia y que se dedican a enseñarla. Esto quiere decir que los profesores de leyes son abogados, los de economía son economistas, los de administración son administradores y así sucesivamente. Esto hace al mercado laboral de los profesores altamente permeable.

Fairweather (2005) es consistente con varios estudios en identificar que la docencia, entendido como el trabajo en el aula de clases, es cada vez menos valorado por las universidades. Vincula también la discusión con el prestigio que buscan maximizar los planteles estudiantiles, premiando al profesorado que realiza investigación, con mejores salarios.

En línea con las teorías de la diversificación del plantel docente dentro

de una universidad, Baldwin y Chronister (2001) recalcan también que cada vez son más los profesores contratados para la docencia bajo un esquema de tiempo parcial y sin un contrato indefinido.

Un estudio más profundo al respecto es el de Melguizo y Strober (2007), en el cual se testea, desde la hipótesis que las universidades buscan maximizar su prestigio, si las universidades interesadas en maximizar esta variable otorgan a sus docentes mayores salarios. Los resultados son claros: los docentes de las facultades son premiados financieramente si logran aumentar el prestigio de la institución. Concluyen también dentro de su trabajo que los premios no son parejos entre campos de estudio, encontrando mayores salarios en los campos científicos e ingenieriles. Por último, el pasar más tiempo en la sala de clases no significaría ningún premio en el salario, aún en facultades donde uno esperaría que si sucediese, como en el caso de artes o literatura.

Otro estudio en línea con la búsqueda de prestigio de las universidades, es el de Brewer et al (2002) quienes establecen que este giro hacia el prestigio está mermando la calidad de las clases impartidas en los campus, perjudicando la calidad profesional de los nuevos egresados.

El mercado laboral de los docentes ha incorporado prácticas comunes en el mercado laboral estándar: el pago por productividad. No es raro encontrar universidades que paguen bonos a sus docentes según la cantidad y calidad de sus publicaciones. Grant (1998) estudió este tipo de incentivos en Canadá. Sus resultados indican una débil relación entre el esquema de pago por productividad e instituciones con programas de estudio largos. Este esquema sí sería mucho más efectivos en planteles orientados a

la investigación.

Campbell et al, (2010) encuentran resultados similares a los de Grant en Estados Unidos. Ellos señalan en su estudio, que existen resultados robustos que indican una fuerte relación entre los resultados de investigación de los miembros de una universidad y la existencia de un esquema de pago por productividad.

a. Determinantes específicos del salario de los docentes

Dejando de lado los estudios más generales sobre determinantes de remuneraciones de los docentes de educación superior, la literatura internacional es amplia para el estudio de campos específicos (Cuadro 2).

Cuadro 2
Algunos estudios internacionales entorno a los salarios

Autor, año	Descripción
Konsor (2010)	Este autor estudia los determinantes de los salarios en escuelas de artes liberales ("Liberal Arts"). Acá se destaca la relevancia del curriculum del profesor y la investigación. Otra variable incorporada en el análisis es el ranking de la universidad. Este estudio es consistente con la creencia a priori, encontrando una relación negativa entre el ranking y el salario de los académicos.
Bergeth (2007)	En este caso se examinan los determinantes de las remuneraciones de los profesores para la escuela de negocios. Los resultados fueron consistentes con la heterogeneidad esperada entre los distintos departamentos: los profesores de finanzas eran los que presentaban un premio mayor, para dejar hacia el final a los profesores de marketing. En este caso el ranking del docente fue relevante y de relación positiva.
Ehrenberg (2004)	Acá se encuentran interesantes relaciones en el mercado laboral para economistas. Las crecientes diferencias entre universidades privadas con universidades estatales han hecho perder mucho terreno a estas últimas. Mientras que las públicas han visto reducidos los salarios para sus profesores debido al presupuesto estatal asignado a educación, las privadas han aumentado el nivel en este mismo ítem, haciéndolas mucho más atractivas para los profesores que se incorporan.
Hoover y Formby (2002)	Éstos autores también indagan en el mercado de los docentes de economía, donde el ranking del profesor es un fuerte indicador del salario, también lo es el lugar donde obtuvo su grado PhD, el departamento donde es contratado, el número de publicaciones, entre otras variables.
Tribunella et al, (2007)	Acá se investigan los determinantes de los salarios en facultades de sistemas de información ("Management information systems"). Estos resultados avalan estudios ya expuestos, es decir, ranking del profesor, publicaciones y nivel educacional, elementos que impactaron de manera positiva en los salarios.
Golden et al, (2004)	Acá los autores realizan un ejercicio similar a los estudiados, analizando la evolución de los determinantes de los salarios de docentes de Economía de la agricultura. Sin sorprender, destacan que el nivel de investigación de los docentes ha aumentado su participación en explicar los salarios. Además, estar en instituciones que otorgan grado de doctor (ligadas a la investigación), da un premio al salario mayor

Fuente: elaboración propia a partir de la lectura de los artículos indicados.

Habiendo analizado la evidencia internacional sobre remuneraciones, podemos concluir que existen claros patrones comunes para determinar el salario de profesor: su jerarquía, su nivel académico, la cantidad y calidad de sus investigaciones, el campo en el que se desempeña, y el prestigio de la universidad en donde obtuvo su último grado. La siguiente sección recopila los principales estudios disponibles a nivel nacional sobre profesores de educación superior y sus remuneraciones.

b. Evidencia para Chile: Revisión de algunos trabajos investigados , mercado laboral de los académicos universitarios y carrera académica en las universidades públicas y estatales

Como se ha podido apreciar, la literatura internacional sobre el mercado laboral de los docentes de educación superior y los determinantes de sus salarios no es menor. Lamentablemente, para Chile la realidad es otra: poco se ha investigado sobre determinantes de salarios docentes.

Existen además diversas instituciones que cuentan con los más destacados profesionales e investigadores en el ámbito de la educación chilena, que realizan un aporte constante en investigación y que nutren con calidad la discusión sobre educación. Aun así, no es posible encontrar un archivo que aborde de manera concisa los tópicos de este trabajo.

En todo caso, existen algunos trabajos que abordan de una u otra manera temáticas relacionados con profesores de educación superior.

Bernasconi (2009) y Bernasconi y Rojas (2004) documenta la evolución de la educación superior de Chile, unido a la gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas en el contexto de una economía de mercado. Junto a lo anterior, hace un barrido por los principales hitos de la profesión desde los años 60 hasta principios del siglo 21.

En otro trabajo de Bernasconi (2010), aborda el cambio que ha tenido el rol del profesor en educación superior, pasando de un docente dedicado a la cátedra, a la “profesionalización” de la carrera, cambiando el paradigma hacia profesores especialistas, investigadores, que ayudan a maximizar el prestigio de una casa de estudio a través de publicaciones reconocidas por sus pares.

Finalmente, se encuentra el trabajo de González et al (2013), que realiza un estudio exploratorio sobre remuneraciones académicas, haciendo una comparación a nivel internacional con la realidad de nuestro país. Los resultados a primera vista son consistentes con la literatura internacional, mostrando que a medida que se avanza en la jerarquía docente, el salario iría en aumento. Si bien este estudio es un aporte relevante a la literatura chilena existente sobre salarios, es un trabajo de carácter cualitativo, que muestra estadística descriptiva sobre dotación de docentes y sus características en las principales universidades del país. No presenta estimaciones econométricas que ayuden a dilucidar qué factores son relevantes para determinar el salario de un profesor de educación superior en nuestro país.

En cuanto al mercado laboral de los académicos universitarios, se puede observar que estamos frente a un escenario de consolidación de la educación superior, la cual junto con masificarse, ofrece un mayor acceso para

jóvenes de distintas características, con variadas necesidades de formación, y con realidades escolares, socioeconómicas y culturales muy diferentes (Brunner y Ganga, 2016).

La masificación de la educación terciaria, su privatización, aumento de fiscalización por parte de los gobiernos, el exponencial aumento de competencia y distintas presiones sociales en los últimos 30 años, han hecho que todo lo relativo a la educación superior haya cambiado drásticamente. Incluso se puede afirmar que el tipo de profesional que ejerce la docencia universitaria es muy distinto al de los años 80 (Altbach et al, 2013).

Considerando lo anteriormente expuesto, y de acuerdo al Informe de Matrícula 2018 en Educación Superior en Chile realizado por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES), se observa que para el año 2018, la matrícula total alcanza a 1.262.771 estudiantes, considerando los niveles de pregrado, posgrado y postítulo, lo que se traduce en un incremento del 41,6% en el periodo 2009 - 2018. Entre los años 2011 y 2017 se observó una disminución constante en las tasas de crecimiento anual de la Matrícula Total, tendencia que se rompe el año 2018 con el crecimiento del 1,2% que es superior al del año 2017. El año 2018, la matrícula de pregrado concentra el 94,1% de la matrícula total, la de posgrado el 3,7%, y la de postítulo el 2,2%. Así también, al considerar los datos de 2009 a 2018, se aprecia que el mayor incremento se da en el postítulo

(96,3%), seguido del posgrado (65,1%) y el pregrado (39,9%) (SIES⁸, 2018).

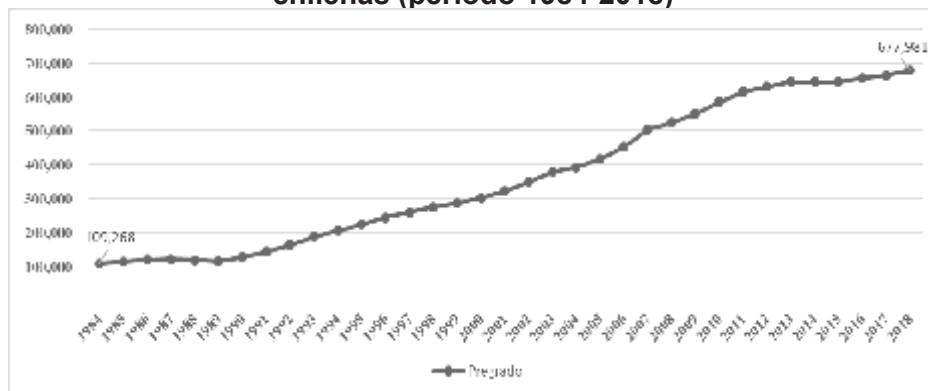
En particular, en el Sistema universitario chileno, que incluye a universidades públicas estatales, universidades públicas no estatales y universidades privadas, la evolución de la matrícula de pregrado para el periodo 1984-2018, se presenta en el gráfico 1; en la cual es posible observar un aumento exponencial, motivado principalmente por la creación de políticas públicas que buscan ampliar el ingreso a estas entidades Educativas, por parte de estudiantes vulnerables, donde la gran mayoría son la primera generación en ingresar a la educación terciaria, y que de no contar con estos beneficios, particularmente hablando de la gratuidad de la educación superior, no sería posible que éstas familias puedan financiar la educación superior de sus hijos.

Este evidente aumento en la matrícula, trajo diversidad en las instituciones de educación superior, y con ello heterogeneidad y tensiones en el profesorado en diversos aspectos como: calidad, salarios, condiciones laborales, entre muchas otras.

En término de cantidad de académicos en el Sistema Universitario chileno, también ha existido un aumento en la dotación de éstos, explicado en parte por el aumento en la matrícula de estudiantes que ingresan a la Educación superior, ya que en este sentido también se conjuga la necesidad de aumentar los niveles de productividad científica,

⁸ Informe matrícula 2018 en Educación Superior en Chile. Servicio de información de Educación Superior (SIES).

Gráfico 1
Evolución de la matrícula total de pregrado en universidades chilenas (período 1984-2018)

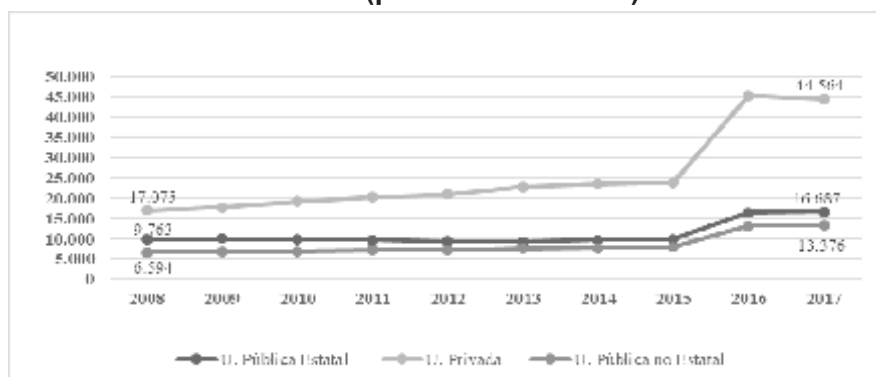


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Informe Matrícula 2018 en Educación Superior en Chile del Sistema de Información de Educación Superior (SIES, 2018)

lo que se logra mediante la contratación de académicos preparados para esta tarea. Ya en el 2017, los profesores en el sistema universitario chileno llega a los 74.627 (SIES, 2017), que tal y como

se muestra en el gráfico 2, se distribuyen entre universidades públicas estatales; universidades públicas no estatales y universidades privadas.

Gráfico 2
Número de Académicos y su evolución en el sistema universitario chileno (período 2008-2017)



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos desde la página web del Sistema de Información de Educación Superior (SIES, 2017)

En relación a la heterogeneidad, se tiene el surgimiento de la división jerárquica docente en la calidad contractual dentro de los planteles estudiantiles. En años precedentes, la profesión era de dedicación completa, mientras que en la actualidad, las instituciones de educación superior cuentan con profesores de distinto rango, que difieren en la relevancia dentro de la institución y en la intensidad de la carga académica. En este sentido, se pueden observar distintas modalidades de contratación de académicos, que van desde aquellos contratados a "Honorarios" (cuando se trata de contratación por horas de clases), los académicos a "Contrata" (cuyos contratos son renovados anualmente) y por último, están los académicos de "Planta" (donde sus contratos son indefinidos).

Es así, como cada institución de educación superior, además de definir el tipo de contratación, jerarquiza en distintas categorías a sus docentes, en función del desarrollo de su labor netamente académica, del nivel de productividad en investigación científica, entre otros factores; todos los cuales aportarán a la categorización que le será asignada.

Para ingresar a la carrera académica ordinaria se requiere estar en posesión de un título profesional o grado académico de Licenciado, Magister o Doctor, y además, ganar el concurso público a que se convoque para tal efecto, de acuerdo con el correspondiente reglamento.

La carrera académica en las universidades públicas y estatales, en términos generales tiene las siguientes jerarquías, las cuales se encuentran contenidas en los respectivos estatutos de las Universidades Estatales de Chile, y éstas podrían variar, en la medida de que cada institución defina subcategorías:

- **Ayudante e Instructor:** corresponden a etapas de formación y perfeccionamiento, y de verificación de aptitudes para la tarea universitaria.
- **Profesor Asistente:** Pueden ejercer actividades de docencia de pregrado e investigación. Deberán guiar la formación de alumnos, demostrar dominio de la especialidad y participar en la realización de programas académicos de especialización, postítulo y postgrado.
- **Profesor Asociado:** Son profesores de demostrada capacidad para orientar en forma innovadora programas de docencia de pregrado, postgrado y especialización; dirigir y realizar programas y obras originales de investigación. Contribuyen además a la formación de especialistas en su campo. La creatividad con que realizan sus labores les permite ejercer liderazgo en unidades académicas, hacer aportes institucionales de relevancia y ser reconocidos como autoridad en su campo a nivel nacional.
- **Profesor Titular:** Es el más alto rango académico de la Universidad y pertenecen a él quienes consolidaron un elevado prestigio nacional e internacional, desarrollando en forma sobresaliente una actividad académica innovadora en sus concepciones, contenidos o procedimientos. Deberán extender las fronteras del saber y ser efectivamente influyentes en la formación de académicos y en la actividad universitaria. Su opinión es requerida en el área del conocimiento. Son estos profesores los que trabajan para el desarrollo pleno institucional de la Universidad.
En algunas instituciones los distintos

rangos jerárquicos reciben diferentes nombres y en otras existen más de cuatro niveles. También es necesario señalar que al interior de cada rango existen, en muchos casos, subcategorías (González et al, 2013).

Ejemplo de ello, es lo que podemos observar en la Cuadro 3, que presenta las distintas jerarquías posibles de observar en las universidades estatales chilenas. Si bien en la mayoría existen

solo cuatro jerarquías definidas, en otras instituciones de educación superior, éstas jerarquías se van desagregando, pudiendo observar que algunas de ellas, llegan a tener once jerarquías diferentes. Lo anterior evidencia la autonomía de éstas instituciones para poder definir su ordenamiento interno, lo que queda plasmado en sus respectivos reglamentos internos.

Cuadro 3
Jerarquías académicas en las universidades chilenas

Universidad	Titular			Adjunto	Asociado			Auxiliar	Asistente			Instructor			Ayudante	Sin Jerarquizar
	A	B	C		A	B	C		A	B	C	A	B	C		
Arturo Prat	X				X				X			X				
De Antofagasta	X				X				X			X				
De Atacama	X				X				X			X				
De La Frontera	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X				
De La Serena	X				X				X			X				
De Los Lagos	X	X			X	X	X		X	X	X	X				
De Magallanes	X				X				X	X		X				
De Playa Ancha	X				X				X			X				X
De Santiago de Chile	X				X							X			X	
De Talca	X				X				X			X				
De Tarapacá	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X		
De Valparaíso	X			X				X							X	
Del Biobío	X				X				X	X						X
Metropolitana de Ciencias de la Educación	X				X				X			X			X	
Tecnológica Metropolitana	X				X				X			X				

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos desde el portal de transparencia de las Universidades (2018).

4. El tema de las remuneraciones: Antecedentes preliminares y principales tendencias a nivel internacional y nacional

Desde otra arista, la revolución tecnológica y la globalización han provocado cambios igual de importantes para la labor docente. La revolución tecnológica ha llevado a que los

conocimientos generados por las universidades sean globales (Altbach et al, 2013). Cualquier investigación hecha en el mundo está ahora a un par de “clicks” de distancia. Con esto, el prestigio de una universidad y la calidad que le asigna el mercado, es fuertemente determinada por la cantidad y calidad de investigación que realicen las instituciones. Para aumentar el prestigio de un plantel, se necesitan buenos profesores, y para atraerlos, un

buen incentivo es pagar salarios más altos.

Teniendo en cuenta lo revisado, es decir, explosión de matrícula, aparición de nuevas instituciones y de distinto tipo, la diversificación dentro de los mismos docentes y los diferentes fines de las instituciones que proveen educación superior, se puede construir una matriz compleja de profesionales que imparten la docencia. Esta matriz, genera a su vez heterogeneidades en los ámbitos más variados: calidad del lugar de trabajo, calidad del docente, remuneración, beneficios, entre muchos otros. El sitio del docente ya no está reservado para la persona de vocación académica pura; puede ser ahora de acceso para una persona con vocación docente de tiempo parcial, hasta una labor de tiempo completo.

Por otra parte, Solano y Navarro (2012) señalan que en las universidades, el Recurso Humano es uno de los componentes más relevantes dentro del ámbito financiero, y que además tiene impacto directo en el logro académico de la institución. Debido a esto, en muchos países se han establecido sistemas de pagos adicionales a los docentes, con el claro objetivo de que éstos consigan mejores resultados en términos de calidad de la educación, hecho que puede verse reflejado en el comportamiento de algunos indicadores institucionales definidos para esta medición, como puede ser la tasa de titulación, entre otras.

Todos los elementos ya mencionados hacen que no sea trivial la identificación de las diferencias salariales dentro del cuerpo docente. Esto ha suscitado diferentes discusiones, tanto a nivel internacional como a nivel local y de las universidades en particular.

Como ya se ha señalado anteriormente, a causa de la enorme

masificación de la matrícula en educación superior, el mercado laboral de los profesores ha permutado sustantivamente. Han habido cambios de las condiciones salariales y de algunos beneficios de la profesión. Todo esto, ha hecho que la carrera docente sea menos atractiva para los universitarios recién egresados (Altbach et al, 2013). Sin embargo, desde otra perspectiva Vaquero (2005) señala que la definición de políticas asociadas a los incentivos no debe basarse necesariamente en la implementación o creación de un incentivo económico para el docente, si no que se pueden incorporar otros elementos que permitan motivar al mejoramiento de la labor académica.

En términos de remuneraciones, en varios países del mundo el sueldo de un docente permite un estilo de vida de “clase media”; países del oeste europeo, Brasil, India y Japón forman parte de este grupo. Por otro lado, China, Rusia y gran parte de América latina, se encuentran bajo el promedio en salarios para docentes de educación superior (Altbach et al, 2013).

En el caso chileno en particular, el año 2018 se reportaron 107.166 docentes en educación superior; de éstos, el 41% se desempeñan en universidades privadas sin aporte fiscal; un 15,64% en universidades del Estado; un 12,48% en universidades tradicionales (son instituciones privadas con aporte fiscal); un 20,25% en institutos profesionales y el porcentaje restante en centros de formación técnica (Sistema de Información de Educación Superior-SIES, 2018).

En cuanto al tiempo de trabajo de los profesores, en promedio lo hace 17 horas a la semana, con amplias diferencias según tipo de Universidad: en las universidades privadas sin aporte estatal, el promedio sólo llegaría a 11 horas a la semana, mientras que en las

universidades estatales se alzaría a 25 horas semanales. Ambos datos, sobre todo el primero, respaldan la evidencia internacional sobre el aumento de la cantidad de los docentes jornada parcial en educación superior. Con esto, sólo el 19% de los profesores tendría jornada completa (González et al, 2013).

Entrando de lleno en tópico de las remuneraciones de los académicos de Chile, según las categorías de la Carrera Académica, se puede observar en la tabla 1, las remuneraciones mensuales en promedio de los académicos de universidades estatales chilenas, de acuerdo a la Jerarquía Académica que éste posea. Es así, donde un Académico Titular puede duplicar la remuneración

de un académico Instructor o Ayudante, lo cual es coherente, si consideramos que un profesor Titular cuenta con mas años de experiencia en la labor, además de otros factores que influyen en la determinación de la renta. Cabe señalar, que la remuneración que se presenta en la tabla, no contempla otros incentivos que cada institución pueda definir, como por ejemplo el incentivo por publicaciones científicas, o a la participación en proyectos de investigación, entre otras, por lo tanto, éstas remuneraciones pueden aumentar en función de otros elementos que forman parte de las remuneraciones, pero que son definidas de manera autónoma por cada Universidad.

Tabla 1
Remuneraciones promedio de académicos en Chile

Categoría Académica	Remuneración Promedio (mensual) en Dólares
Titular	USD \$ 4.712,70
Asociado	USD \$ 3.865,34
Asistente	USD \$ 2.987,65
Instructor o Ayudante	USD \$ 2.407,87

Fuente: elaboración propia a partir de información obtenida de los portales de transparencia de las Universidades Estatales de Chile (2018). El tipo de cambio utilizado es de \$ 652,37 del 12 de julio de 2018, según base de datos estadísticos móvil del Banco Central de Chile.

En este mismo sentido, se puede observar en la Tabla 2, que en el caso de las diez universidades estatales seleccionadas, han definido sus escalas de remuneraciones en función a la jerarquía académica que su cuerpo docente posee, y que cada una de ellas ha determinado para estos efectos. Las demás universidades, muestran a través de sus portales de transparencia, las remuneraciones en función al grado asignado de acuerdo al modelo de rentas académicas que cada una posee, lo que no permite diferenciar a cual jerarquía

académica corresponde, es decir, en una misma institución se pueden encontrar un académico grado 4, que puede ostentar una jerarquía académica de titular, asociado, asistente o instructor.

Es importante tener en consideración, que para este ejercicio, sólo se analizaron los sueldos bases de los profesores, sin contemplar los grados académicos, en cuyo caso, las rentas se incrementarían en un porcentaje importante.

Tabla 2
Remuneraciones académicas, en dólares, por universidad según jerarquía

Universidad	Titular			Asociado			Asistente			Instructor			Ayudante	Sin Jerarquizar	
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
De Antofagasta	5.330			4.288			3.401			2.820					
De Atacama	5.134			4.531			2.879			2.774					
De La Frontera	5.393	4.941	4.613	4.008	3.462	3.213	3.031	2.774	2.386	1.969					
De La Serena	4.238			4.065			3.892			3.719					
De Los Lagos	3.880	3.645		3.240	3.039	2.855	2.396	2.309	2.112	1.692					
De Magallanes	3.238			2.611			1.945	1.681		1.275					
De Talca	6.779			5.264			3.883			2.240					
De Tarapacá	7.121	6.361		5.765	5.911	5.628	4.801	4.443	4.425	3.497	3.514	3.043			
Del BíoBío	5.410			4.563			3.834	3.145						2.992	
Metropolitana de Ciencias de la Educación	3.554			2.907			2.111			1.457			1.079		

Fuente: elaboración propia a partir de información obtenida de los portales de transparencia de las Universidades Estatales de Chile (2018). El tipo de cambio utilizado es de \$ 652,37 del 12 de julio de 2018, según base de datos estadísticos móvil del Banco Central de Chile.

5. Conclusiones

La revisión de la literatura realizada, permite observar las distintas miradas existentes, asociadas a la labor académica de la educación superior nacional e internacional, su incidencia en el desarrollo de las políticas ligadas a la academia y la relevancia de la actividad investigativa para el crecimiento de las instituciones de educación superior, como un elemento relevante para la acreditación institucional y para la evolución de la labor docente y su posicionamiento.

Si bien el rol del académico en las universidades ha ido en evolución, a partir de la masificación de la educación superior, éste a obligado a que los académicos que se incorporan a la docencia universitaria, cuenten con nuevas competencias para el desarrollo de la labor encomendada. Es así, como la exigencia de grados académicos (como magister y doctorado) es un requisito

fundamental para el desarrollo de la actividad académica a nivel universitario.

Por otra parte, la transmisión del conocimiento ya no se limita a una sala de clases, si no que éste debe ser puesto a disposición de la comunidad, mediante la innovación y patentamiento, por lo tanto debe coexistir la docencia y la investigación en este nuevo perfil del docente universitario.

Otro elemento fundamental es la remuneración del académico, donde para el caso de las universidades estatales son determinadas de manera autónoma, en función de sus respectivos modelo de renta académica y sus sistemas de estímulos, según lo requiera cada una de ellas, sin que exista un parámetro determinado o que el Estado haya fijado previamente. Si bien hay elementos comunes entre las universidades estatales, cada una de ellas cuenta con un modelo de renta único.

En efecto, la remuneración de

cada docente estará determinada por el grado académico que éste posea, su productividad científica, su trayectoria académica dentro de la institución que se verá reflejada en la jerarquía académica de éste, la evaluación de desempeño u otros incentivos, que no necesariamente estarán relacionados con el logro académico o con el desempeño de la institución a la cual pertenezcan.

Cabe señalar, que en término de remuneración docente, éste no permitiría definir con exactitud otros elementos, como la calidad de la enseñanza que se entrega a los estudiantes universitarios, ya que no existen elementos objetivos que permitan realizar o determinar esta relación, sobre todo si se toma en cuenta, que el perfil del docente universitario ya no es de dedicación exclusiva al trabajo en el aula, y debe distribuir su tiempo en el desarrollo de otras actividades, que de contar con un incentivo económico adicional, podría privilegiar estas actividades en lugar de enfocar sus esfuerzos en la docencia propiamente tal.

Referencias bibliográficas

- Altbach, Philip, Reisberg, Liz & Pacheco, Iván (2013), Academic salaries and contracts: global trends and American realities. **Almanac of Higher Education**.
- Baldwin, Roger y Chronister, Jay (2001), *Teaching without Tenure: Policies and Practices for a New Era. The Journal of Higher Education* : Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Bergeth, Chistine (2007), Wage Differentiation Among University Professors: Evidence From UNI's College Business Administration", **Major Themes in Economics**, Vol. 9, No.1, pp. 25-39.
- Bernasconi, Andrés (2010), La apoteosis del investigador y la institucionalización de la profesión académica en Chile. **Estudios Sobre Educación**, Vol.19, No.19, pp. 139-163.
- Bernasconi, Andrés (2009), **Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas : la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado**. Ponencia presentada al Seminario Internacional Universidad Nacional de Tres de Febrero , Universidad Nacional de Gener. Ponencia Presentada Al Seminario Internacional Universidad Nacional de Tres de Febrero, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Bernasconi, Andrés (2008), La crisis del modelo latinoamericano de la universidad. En Brunner, J.J y Peña, C. (2008): **Reforma de la Educación Superior**. Ed. Universidad Diego Portales, Santiago, pp. 47-84.
- Bernasconi, Andrés y Rojas, Fernando (2004), *Informe sobre la Educación Superior en Chile: 1980-2003*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, pp. 206.
- Brewer, Dominic et al. (2002), In Pursuit of Prestige: Strategy and Competition in U.S. **Higher Education**, Technical Papers", TransactionPublishers.
- Brunner, José Joaquín y Ganga-Contreras, Francisco (2016), Gobernanza de la educación superior: una mirada crítica y propositiva al caso de Chile. **Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores**, Vol.4, No.1, pp. 1-25, jun/sep.
- Brunner, José Joaquín y Ganga-Contreras, Francisco (2016b), Dinámicas de transformación en la educación superior latinoamericana: Desafíos para la gobernanza. **Revista Opción**. Vol. 32, No.80, pp. 12-35.
- Brunner, José Joaquín y Ganga-Contreras,

- ras, Francisco (2018), Gobernanza del Capitalismo Académico: Aproximaciones desde Chile. **Revista Venezolana de Gerencia**, Vol.23, No.1, pp. 11-35. Edición Especial.
- Gairín-Sallán, Joaquín, Castro-Ceacero, Diego y Medrano-Rodríguez, Hernán (2015), **La gestión de la Investigación en Educación Superior en Iberoamérica**. Red de Apoyo de la Gestión Educativa. Producción: EDO – UAB – Visión Consultores Ltda. Colaboración: Santillana
- Campbell, Annhenrie, et al. (2010), The Impacto of Merit Pay On Research Outcomes for Accounting Professors, **Contemporary Issues In Education Research**, Vol.3, No.4, pp. 55-62.
- Ehrenberg, Ronald (2004), Prospects in the Academic Labor Marketfor Economists, **Journal of Economic Perspectives**, Vol.18, No.2, pp. 227-238.
- Fairweather, James (2005), Beyond the Rhetoric: Trends in the Relative Value of Teaching and Research in Faculty Salaries, **The Journal of Higher Education**, Vol.76, No.4, pp. 401-422.
- Galaz-Fontes, Jesús y Gil-Antón, Manuel (2013), The Impact of Merit-pay Systems on the Work and Attitudes of Mexican Academics, **Higher Education**, Vol.66, No.3, pp. 357-374.
- Golden, Bill, et al. (2004), Determinants of Agricultural Economic Faculty Salaries: a Quarter of a Century Later, Featherstone, **Review of Agricultural Economics**, Vol.28, No.2, pp. 254-261.
- González, Soledad, Brunner, José Joaquín & Salmi, Jamil (2013), Comparación Internacional de Remuneraciones Académicas: un Estudio Exploratorio. **Calidad en La Educación**, No.39, pp. 21–42. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652013000200002>.
- Grant, Hugh (1998), Academic Contests? Merit Pay in Canadian Universities, **Industrial Relations**, Vol. 53, No.4, pp. 647-66.
- Hoover, Gary y Formby, John (2002), Salary Determinants of Entry Level Academic Economists and the Characteristics of Those Hiredon the Tenure Track, **Eastern Economic Journal**, Vol. 28, No.4, pp. 509-521.
- Konsor, Kellie (2010), Determinants of Professor Salaries at Elite Liberal ArtsColleges, Tesis (Grado de Msc. en Economía), BaylorUniversity.
- Langton, Nancy y Pfeffer, Jeffrey (1994), Paying the Professor: Sources of Salary Variation in Academic Labor Markets, **American Sociological Review**, Vol. 59, No.2, pp. 236-256.
- Melguizo, Tatiana y Strober, Myra (2007), Faculty Salaries and the Maximization of Prestige, **Research in Higher Education**, Vol. 48, No.6, pp. 633-668.
- Sarthou, Nerina (2013), Los sistemas de evaluación de la investigación y la universidad en América Latina: ¿distintos sistemas para un mismo fin?, **Revista Gestión Universitaria**, Vol. 6, No.1, pp.1-20. Disponible en: http://www.gestuniv.com.ar/gu_16/v6n1a1.htm.
- Sarthou, Nerina (2014), Entendiendo La Política Pública a Través De Sus Instrumentos: El Programa De Incentivos a Docentes Investigadores De Universidades Nacionales. **Documentos y Aportes En Administración Pública Y Gestión Estatal**, Vol. 14, No.22, pp. 71–102. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=97566911&lang=es&site=ehost-live>.
- Sistema de Información de Educación Superior. (2018), Informe Matrícula 2018 en Educación Superior. Febrero 2019, de Ministerio de Educación Sitio

- web: http://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2018/SIES/informe%20matricula%202018_sies.pdf?x78460
- Solano, Elcira & Navarro, Gabriel (2012), Remuneración salarial eficiente en la educación superior en Colombia. *Economía*, No.33, pp. 43-63.
- Tribunella, Thomas et al (2007), An Analysis of the Determinants of MIS Faculty Salary Offers, *Review of Business Information Systems*, Vol.11, No.1.
- Tuckman, Bárbara y Tuckman, Howard (1976), The Structure of Salaries at American Universities, *the Journal of Higher Education*, Vol.47, No.1, pp. 51-64.
- Universidad de Antofagasta (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de Antofagasta Sitio web: <http://transparencia.uantof.cl/>
- Universidad de Atacama (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de Atacama Sitio web: <http://transparencia.uda.cl/>
- Universidad de La Frontera (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de La Frontera Sitio web: <http://transparencia.ufro.cl/>
- Universidad de La Serena (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de La Serena Sitio web: <http://transparencia.userena.cl/>
- Universidad de Los Lagos (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de los Lagos Sitio web: <http://transparenciaactiva.ulagos.cl/>
- Universidad de Magallanes (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de Magallanes Sitio web: <https://analisis.umag.cl/transparencia/>
- Universidad de Talca (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de Talca Sitio web: <http://transparencia.otalca.cl/index.php>
- Universidad de Tarapacá (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad de Tarapacá Sitio web: <https://www.uta.cl/transparencia/>
- Universidad del Bío-Bío (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad del Bío-Bío Sitio web: <http://www.ubiobio.cl/transparencia/>
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (2018), Escala Remuneraciones. 2018, de Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación Sitio web: <http://www.umce.cl/index.php/item-transparencia-activa/transparencia-activa>
- Vaquero, Alberto (2005), Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora. *Presupuesto y Gasto Público*, Vol. 41, pp. 309–332. 2.

• Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial- Compartir Igual 3.0 Unported. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES