



Discurso del vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos,
Alberto Larraín

Día del Trabajador Universitario 27 de mayo de 2005

Es para mí un privilegio y un verdadero honor dirigirme a ustedes una vez más, en un día como hoy, en que nos reunimos para celebrar el día del trabajador universitario, ocasión en que tradicionalmente entregamos un justo reconocimiento a las universitarias y universitarios que han enterado 25 y 30 años en la Universidad de Concepción. Vayan para ustedes, en nombre de la Institución, del Rector y mío, nuestros sinceros agradecimientos, junto a los mejores deseos de éxito y de una continuada, larga, fructífera y activa vida profesional al servicio de la Universidad. Que todos sus afanes y desvelos, pasados y futuros, los vean reflejados en los éxitos de la institución, a algunos de los cuales me referiré en unos instantes, pues son éxitos colectivos, que logramos y compartimos con cada uno de ustedes y, por lo mismo, se los debemos a todos y cada uno de aquéllos que aplican sus capacidades intelectuales y valores morales en beneficio de nuestra Alma Mater, que tienen a la Universidad en el corazón y el corazón bien puesto.

Quisiera, al comenzar estas palabras, dejar definido el escenario en el que se desarrollarán las mismas, entregarles un mensaje de optimismo y darles una primera, muy buena noticia. Luego vendrán otras, junto con reflexiones y algunas proyecciones de futuro.

Aspectos financieros

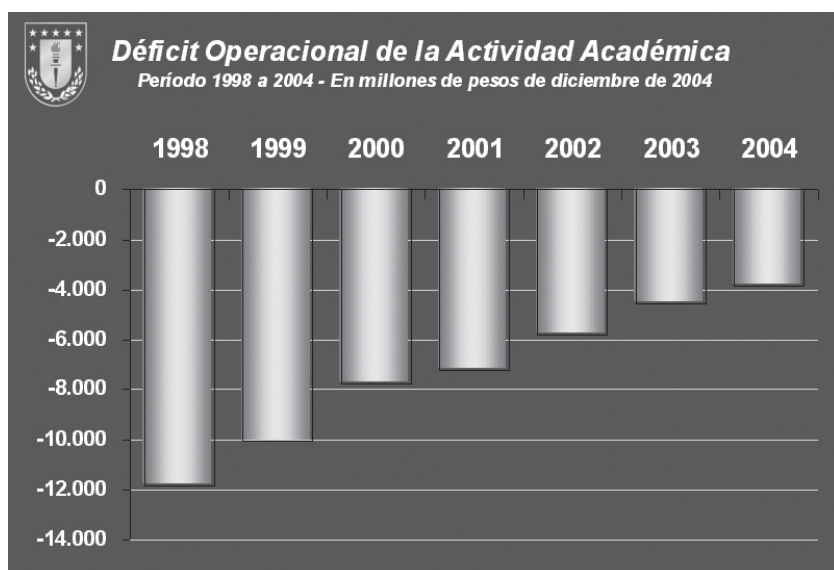
Tal como ha venido ocurriendo en los últimos seis años en forma sostenida, el significativo aumento de los ingresos y el manejo adecuado y oportuno de los gastos han permitido sustantivas mejoras en la situación financiera operacional de la Corporación Universidad de Concepción. Las políticas que se han puesto en práctica en este sentido durante los últimos años, han permitido lograr una reducción del déficit operacional de la actividad académica en el período, el que ha disminuido desde más de 13 mil millones de pesos en 1998, a una cifra levemente superior a los 3.800 millones de pesos, es decir casi cuatro veces menor, en el último año 2004. Esto significa que la Universidad, como actividad docente de pregrado y postgrado, de investiga-

do operacional de la Corporación mejora notoriamente, ya por tercer año consecutivo con signo positivo, terminando con una cifra levemente superior a los 7 mil millones de pesos.

Adicionalmente, los mejores resultados de las empresas, entre las cuales

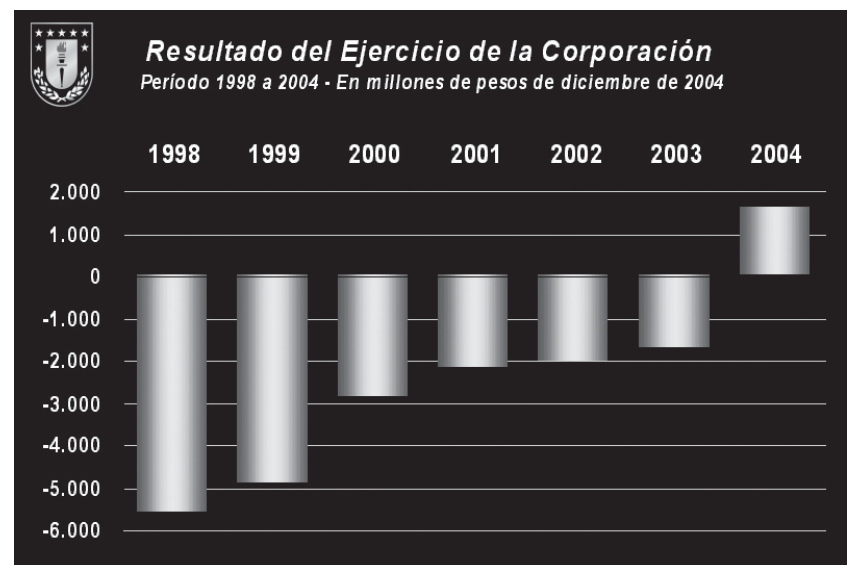


destaca naturalmente Lotería, así como la efectiva captación de recursos públicos para inversión en infraestructura y equipamiento, nos permite mostrar con mucho orgullo, por primera vez en más de un decenio, un estado de resultados de la Corporación positivo, de cerca de 1.700 millones de pesos y por consiguiente, un resultado que ha mejorado en más de 3.200 millones de pesos de pesos con relación al año pasado. La serie de medidas de reestructuración financiera aplicadas en el período



ción, de extensión, de asistencia técnica y capacitación a terceros, ha hecho mucho más que ordenar sus cuentas, como han dicho algunos y logra aproximar cada vez más los recursos que es capaz de captar del estado, de los aranceles y de terceros, con los gastos que su múltiples actividades le demandan.

Por su parte, y en gran medida como consecuencia de lo anterior, el resulta-



que iniciamos en 1998 están dando sus frutos y la institución puede ahora mirar el futuro con más seguridad y confianza, pues sólo así es posible incrementar sanamente el patrimonio, al mismo tiempo que cumplir con nuestros compromisos y seguir operando y desarrollándonos, sin limitaciones que no sean las que la propia institución se imponga.

Estamos convencidos que los universitarios pueden despejar de sus mentes ya definitivamente los temores y preocupaciones que lamentablemente dieron origen en el pasado a toda suerte de rumores y produjeron gran variedad de desacertadas suposiciones sobre la viabilidad de nuestro plan y de la Institución. Aquellos que escuchen aún algún comentario en este sentido, pueden desecharlo, pues quien lo haga estará demostrando gran desconocimiento de la situación o estará ocultando otros fines, por lo que no merece nuestra atención.

Desarrollo del personal universitario

Algunos de ustedes recordarán que hace dos años hicimos el anuncio de un estudio de las remuneraciones universitarias, que nos habrían de llevar a desarrollar y aplicar una nueva política, orientada a disminuir las distorsiones existentes, pero basada en evaluaciones de desempeño más que en reajustes parejos e indiscriminados. Dicho estudio se realizó y los primeros resultados de sus recomendaciones son ahora realidad, merced a la disposición del Rector en este sentido.

En este escenario, y en forma muy responsable, por primera vez desde el comienzo de la administración del Rector Lavanchy, con la aprobación de los cuerpos colegiados respectivos, hemos aumentado significativamente los incentivos económicos al personal. Esto nos ha permitido implementar ya a partir de 2004, pero sobre todo en este año 2005, en primer lugar, un significativo incremento de los estímulos y compensaciones por desempeño. En el sector académico se aumentaron las asignaciones académicas (antes llamadas asignaciones de mérito) de 50 en 1998 a 128 y se instauraron 150 nuevas asignaciones de docencia, con lo que este año se habrá alcanzado a un total cercano a los 300 académicos con algún tipo de asignación por sus destacadas actividades. A fines de 2005 se implementarán otras 150 asignaciones de docencia, con lo que quedarán establecidas en forma permanente un total cercano a 450 asignaciones por desempeño, que se concursarán bianualmente, para el total de aproximadamente 1.100 DNE académicas que tiene la Universidad.

Lo anterior se ha complementado con una nivelación de rentas que se hizo efectiva a los académicos posgraduados con especialidades médicas y odontológicas y con magister y doctorado, productivos y de excelencia, que presentaban distorsiones importantes respecto de sus pares.

Se ha hecho también, en forma paralela, un esfuerzo sustancial y se han incrementado este año en más de un 100% los recursos que se venían aplicando a la carrera funcionaria, tanto de académicos como administrativos y personal de apoyo. Mediante esta política de remuneraciones, el personal puede ver mucho más cercana la posibilidad de hacer una carrera completa en un tiempo aproximado al de vida activa, iniciándola en los niveles de remuneración de inicio hasta llegar a los más altos que le permita su jerarquía o escalafón, dependiendo ahora mucho más de sus propias evaluaciones de desempeño que de las disponibilidades de recursos. Efectivamente, además de los recursos para carrera académica, que se incrementaron de cerca de 125 millones de pesos anuales en 2003 a más de 210 millones de pesos en 2005, las unidades han recibido para aplicar a partir de enero de este año en forma retroactiva, recursos para la carrera administrativa y de personal de apoyo, que les permitirán otorgar ascensos al menos a un 22% de su personal, es decir a lo menos dos personas de cada diez podrá recibir un ascenso de grado de la escala B. En total esto alcanza a 170 millones de pesos anuales, lo que representa en conjunto, el doble de los recursos asignados en el período 2003-2004. Con ello se cumple también el objetivo de otorgar cifras proporcionales al costo de las respectivas planillas entre el personal académico y el personal administrativo y de apoyo, como una forma efectiva de ir disminuyendo la brecha entre los que ganan más y los que ganan menos y en lo posible evitar las excesivas distorsiones que se produjeron en el pasado entre las rentas más bajas y las más altas. Esperamos que estos recursos se continúen aplicando en forma permanente cada año, para premiar así la excelencia y la mayor y mejor dedicación de nuestro personal a las tareas universitarias.

Relaciones laborales y sindicales

En este mismo marco y en línea con nuestra política de mantener las mejores relaciones laborales con los gremios, este año 2005 lo iniciamos con tres nuevos Convenios Colectivos vigentes, no contratos colectivos. Los Convenios, como ustedes saben, son una modalidad de formalización de la relación trabajador-empresa contemplada en el derecho laboral, que debe

ser propuesta por el empleador, en este caso la Universidad y pueden ser suscritos voluntariamente por los trabajadores, sin un proceso formal de negociación colectiva. Se logró con esto aunar criterios, coincidir en las prioridades y concurrir en los tres Convenios que se firmaron con los Sindicatos 1 y 3, con el Sindicato 2 y con la Asociación Gremial de Secretarías, reemplazando el proceso de negociación colectiva, que por el procedimiento legal asociado enfrenta en su forma a las partes, pero que sobre todo no tiene ventaja alguna para los trabajadores cuando, como lo fue en este caso, por sobre los ánimos de conflicto y desencuentro están los ánimos de entendimiento, colaboración y buena disposición mutuas.



Este convenio, firmado por dos años, que se prolongará hasta fines de 2006, es un nuevo paso, un avance en mejorar el clima laboral y ambiente en nuestro medio interno, que fue posible gracias a la madurez y la confianza que se han desarrollado a lo largo de estos últimos siete años en las relaciones entre los dirigentes y la administración superior de la Universidad, en que hemos logrado, sobre la base de objetivos comunes, sostener un diálogo constructivo y permanente.

En este nuevo trato tuvieron cabida algunas de las aspiraciones más deseadas por nuestra comunidad. Favoreció en lo económico a todos los trabajadores mediante reajustes significativos, tanto de las remuneraciones base como del monto de todos los restantes beneficios, que en algunos casos llegó al 300% de reajuste. Incluyó, además, beneficios no pecuniarios como el aumento de los días de permiso a los padres con motivo del nacimiento de los hijos, pero también otros de gran impacto como el reencasillamiento que permitirá que durante el período de vigencia del Convenio un número importante de trabajadores agrícolas, que tenían las más bajas remuneraciones entre todo el personal universitario, reciban reajustes que los dejarán nivelados con el piso de la escala B.

Además, se agregan otros beneficios que satisfacen las aspiraciones del personal y que contribuyen a complementar el ingreso disponible de la familia universitaria que sería largo detallar. Sin embargo, entre los más valorados están el aumento de las becas del jardín infantil, el aumento en un 100% de las becas de arancel para los trabajadores o hijos de trabajadores que ingresen al IPVG, con lo que se extienden las posibilidades que ya tenían los trabajadores de educar a sus hijos con becas. Aumentamos las becas de alimentación para hijos de trabajadores en el pregrado en un 200% e incorporamos a partir de este año 2005, becas de postgrado para hijos de trabajadores. Todo lo anterior responde a nuestra profunda convicción sobre la importancia de reforzar el ingreso y la mantención de los hijos de los universitarios en la educación profesional o superior, como mecanismo más eficaz para lograr progreso social y económico perdurable.

Se ha podido hacer también realidad en el último año uno de los proyectos que las organizaciones sindicales habían planificado desde hacía mucho tiempo, con la adquisición para los Sindicatos 1 y 3 de un espacio para balneario de verano en las cercanías del Salto del Laja. Nos hemos comprometido con aportes adicionales para iniciar la implementación de estos espacios, que los mismos gremios planean destinar al uso de todo el personal universitario, sin distinción. Una iniciativa semejante de otro de los gremios está a punto de hacerse realidad, como parte de los beneficios que la Universidad ha comprometido en los convenios colectivos suscritos.

Como producto de este mismo espacio de entendimiento, pero como un beneficio adicional extra convenio hemos dado respuesta recientemente a una solicitud de los gremios, mediante una iniciativa implementada a partir de este año 2005, destinada a disminuir la carga que representa para nuestros trabajadores de menores ingresos la educación universitaria de sus hijos que



llegan a nuestras aulas. Hemos asegurado para ellos que el gasto por pago directo de arancel no sea superior a un 10 por ciento de su remuneración y en los casos más críticos, que el total quede cubierto por una combinación de becas y créditos. Muy a pesar de algunos sectores, que han visto en esta iniciativa un espacio para criticar y proyectar en forma anónima y cobarde sus propias frustraciones, lo anterior es otra muestra más de cómo el trabajo y las relaciones se mejoran sustancialmente cuando se cultiva un espacio común de entendimiento y buena voluntad entre los gremios y la administración.

Distinción y reconocimiento



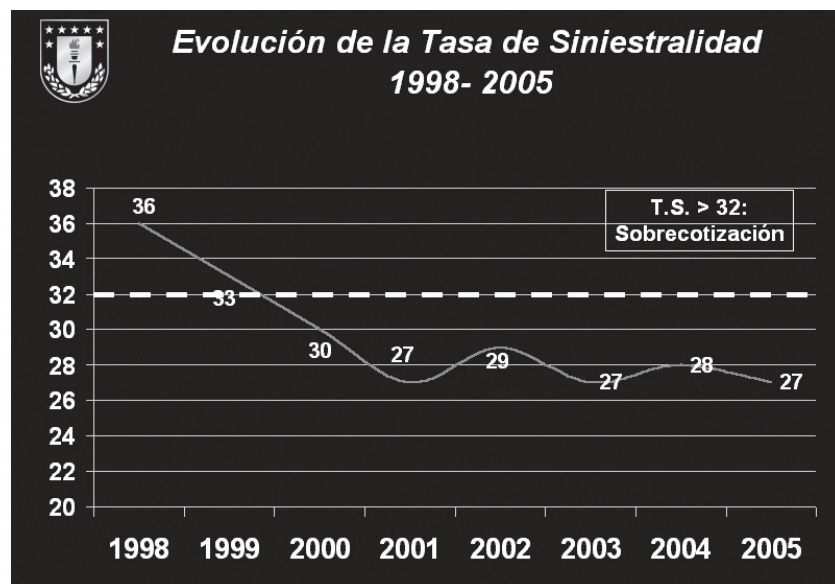
Otra buena noticia que realizar. Por segundo año consecutivo, nuestra Universidad ha sido premiada entre todas las empresas chilenas que tienen los mejores beneficios para las mujeres que trabajan. El año 2004 obtuvimos el tercer lugar y este año el séptimo lugar, esto último en un entorno que se ha hecho mucho más competitivo, por la importancia que ha adquirido este premio. Este es un reconocimiento nacional, en el que participamos en un medio muy heterogéneo de empleadores, cuyos objetivos generales son disminuir las distorsiones entre los trabajadores y en particular, las diferencias de género, que no se corresponden con una sociedad moderna y globalizada. Con el fin de mantener y realzar este liderazgo, iniciaremos próximamente un estudio diagnóstico, que nos orientará para continuar mejorando la forma como enfrentar las distorsiones que existen entre hombres y mujeres de manera efectiva, para asegurarles a estas últimas igualdad de oportunidades en todas las actividades que desarrollen en la institución, de modo que los mecanismos efectivamente válidos para lograr el éxito personal sean sólo sus capacidades, habilidades y dedicación.

Seguridad y clima laboral

Por otra parte, en el campo del bienestar y la mejora de las condiciones laborales, la implementación de un plan de manejo de residuos tóxicos y sustancias peligrosas, que se encuentra en pleno desarrollo, contribuirá a partir de este año a la mayor protección de las personas. Esta iniciativa viene a consolidar la serie de medidas aisladas que habían estado llevando a cabo en las diferentes unidades, que ahora tiene una coordinación y un horizonte asegurado a través del financiamiento central. Es una etapa más de nuestra constante preocupación por el medio ambiente de trabajo, limitar y abatir el efecto de las enfermedades profesionales y contribuir efectivamente al control del riesgo laboral.

En este orden de cosas, quisiera recalcar que con el apoyo y colaboración de los Comités Paritarios hemos logrado mantener la accidentabilidad, controlada en los últimos años. Lamentablemente, los indicadores siguen estando demasiado altos para una institución que debería ser líder en este aspecto, por lo que su abatimiento continuará siendo uno de nuestros objetivos permanentes en los próximos años.

Para ello, nos someteremos voluntariamente a normas y procedimientos internacionales en este campo. Estamos desarrollando un sistema integrado de gestión de acuerdo a lo establecido en los estándares ISO 9000 e implementando lo dictado en las OSHAS 18000 sobre salud ocupacional y seguridad laboral, en todas las unidades de la Vicerrectoría primero, para



hacerse extensiva al resto de las unidades luego.

Y en este punto desearía hacer mención a otras dos muy buenas noticias. Uno de los Comités Paritarios más antiguos y activos de nuestra Universidad, el de la Dirección de Servicios, se hizo acreedor a mediados del año pasado de una importante distinción de parte de la Asociación Chilena de Seguridad. El "Premio a la acción paritaria", por su destacada labor en la prevención de riesgos en la categoría del sector educacional y de servicios a nivel nacional, fue entregado en la ceremonia de premiación que se llevó a cabo en agosto, en presencia de ministros y altos directivos empresariales.

En ese mismo plano, en una ceremonia de igual categoría y trascendencia, la Universidad fue también distinguida el año 2004 con el "Premio a la



gestión eficaz", con que se destacó la acción de los ejecutivos universitarios responsables de esta área.

Acreditación

Uno de los principales logros durante el año 2004 fue sin duda la obtención de la acreditación institucional hasta el 2010, en la primera versión experimental desarrollada en nuestro país, tema abordado recientemente por el Rector y que es motivo de orgullo para todos y cada uno de nosotros. Como ya se ha dicho, en este proceso de acreditación, nuestra Universidad fue una de las tres únicas instituciones que obtuvieron tal reconocimiento en las seis áreas en las que era posible acreditar: Gestión Institucional, Docencia de Pregrado, Posgrado, Investigación, Infraestructura y Equipamiento y Vinculación con el Medio.

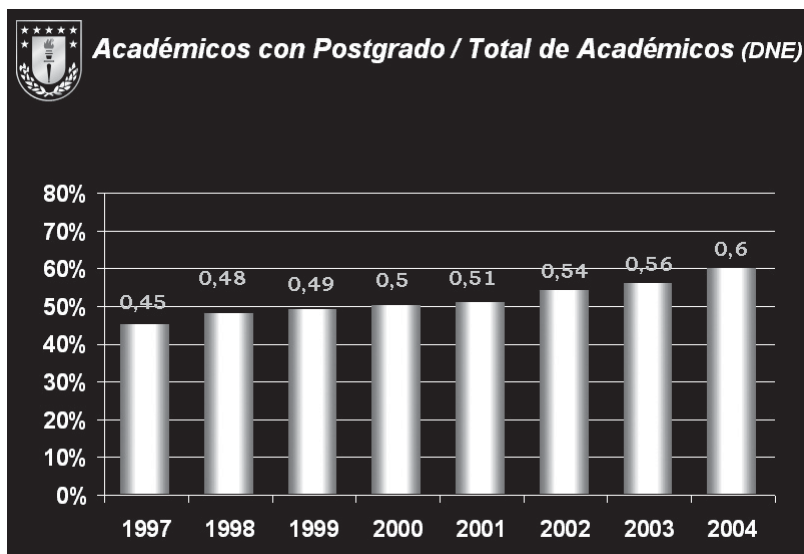
En esta ocasión, como un comentario más bien interno, hacia el interior de la institución, quiero llamar la atención de ustedes sobre la acreditación desde la perspectiva del compromiso que hemos contraído con nuestros referentes, de mantener esta garantía que damos a la fé pública, de la necesidad de mantener en el tiempo, en forma permanente, algo que ha sido constatado por evaluadores externos en un momento en el devenir institucional.



Estar acreditado significa tener la capacidad institucional para cumplir los fines universitarios, asegurando calidad en cada una de sus etapas. Del mismo modo, significa estar capacitado para efectuar ajustes y cambios para la mejora de la calidad en todos sus aspectos. Hemos adquirido un compromiso con nuestros alumnos, con los padres de nuestros alumnos de pregrado, con los profesionales del país que llegan a nuestras aulas buscando su formación de postgrado, con las empresas e instituciones que nos encargan estudios y con la sociedad que confía en nosotros. Hemos garantizado excelencia en todos y cada uno de nuestros servicios y en cada proceso de formación. Ese es el sentido que debe tener para nosotros el compromiso adquirido con esta acreditación. Todo el personal universitario, incluidos académicos, administrativos, personal de apoyo, directivos, hemos adquirido un deber y como tal debemos honrar a la institución, cumpliendo a cabalidad lo que el país reconoce en la Universidad. Nos diferenciamos por estar entre las mejores y debemos demostrarlo permanentemente, en todos nuestros procesos, en todas nuestras relaciones. En esta verdadera carrera no hay espacio para la autocomplacencia. Ese es nuestro próximo desafío; partimos desde un punto más alto que el resto de las instituciones y el camino se hace, por lo tanto, más exigente. La capacitación, el perfeccionamiento, la mejora en las prácticas, el cumplimiento a ultranza de nuestros deberes, la atención preferente de nuestros estudiantes en todas nuestras interacciones con ellos, conforman algunas de las acciones que, como trabajadores universitarios deberemos mantener para el cumplimiento de nuestro compromiso.

Desafíos y compromisos contraidos con anterioridad y resultados

Algunos de ustedes recordarán que en 1999, en mis primeras palabras en el día del trabajador universitario, aseguré que, aunque estábamos enfrentados a múltiples desafíos como institución, en particular por la forma en que nuestra competitividad sería puesta a prueba en los años que venían, estaba seguro que podríamos salir adelante. Transcurridos seis años, hemos visto cómo el país ha superado la enorme crisis económica que nos produjo la caída de la economía asiática, y en este entorno, nada favorable, estamos viendo los resultados de lo que ha sido una política corporativa sana y razonable en materias financieras. Hemos avanzado en el camino de modernizar la institución en materias administrativas, con más y mejores sistemas de información y control de gestión. Nuestro personal ha visto asegurada su estabilidad laboral y está hoy día en mejores condiciones para competir, ya que anualmente hemos alcanzado un promedio de 1.200 trabajadores con capacitación y nuestros docentes, que perseveran en su perfeccionamiento continuo, cuentan con postgrados en un 60%.



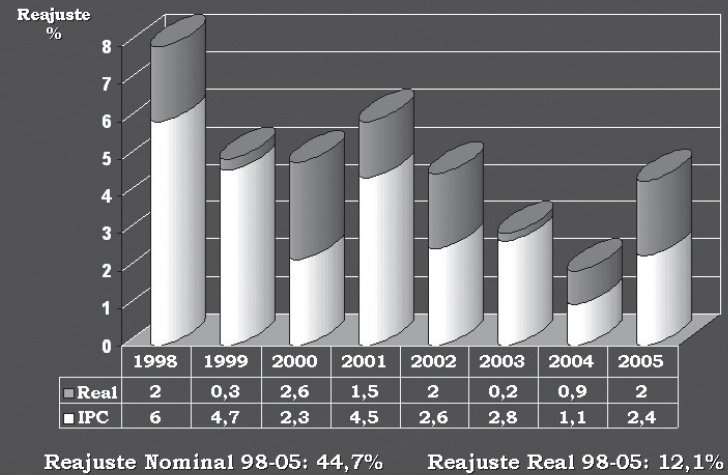
No sólo nos hemos mantenido entre las tres mejores universidades del país, sino que hemos disminuido la distancia con las dos primeras en muchos indicadores, tanto de posicionamiento y de capacidad, como de calidad y nos hemos distanciado claramente de las restantes, principalmente por nuestra mejor gestión, reconocida ahora en todos los ámbitos. Durante el último período de ocho años, y en medio de las dificultades del entorno que mencioné más arriba, nuestros trabajadores han visto incrementadas sus remuneraciones en un 44,7 % nominal, lo que representa cerca de un 12,1% real, sobre el IPC acumulado del período.

Responsabilidad social y corporativa

Nuestra Universidad goza hoy en día del prestigio y del respeto social de la comunidad por la institución, y éste se nos representa en múltiples ocasiones, particularmente en fechas como las que hemos estado celebrando en el mes de la Universidad, en que numerosas instituciones sociales le rinden homena-



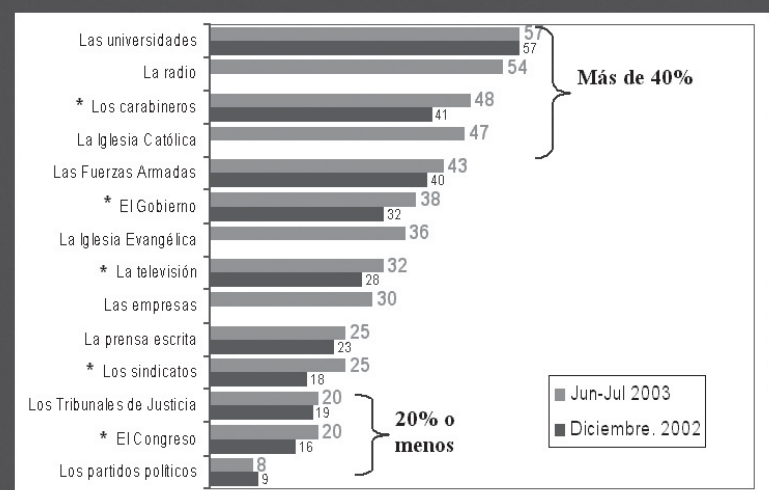
Reajuste de Remuneraciones Periodo 1998 - 2005



je. Sin embargo, ello no es extensivo a otras instituciones semejantes. Lamentablemente algunos hechos nos conmueven y remecen nuestra confianza cuando nos enteramos que otras instituciones de altos estándares éticos se ven, no obstante ello, involucradas en situaciones complejas que se transforman en escándalos públicos. Es en estas circunstancias que se impone, cada día en forma más universal, el concepto de la responsabilidad social de las instituciones. Desde el punto de vista formal, ha ingresado en nuestra agenda social, en parte como una condición más de nuestra incorporación a la globalización, como exigencia ética y moral que hacen nuestros nuevos socios globales. Este concepto de responsabilidad social, definido como un conjunto de valores entre los que se destacan la ética institucional explícita, el mantenimiento y cuidado de la calidad de vida laboral, el cuidado del medio ambiente, el compromiso con la comunidad en la que estamos insertos incluso con componentes asistenciales y en forma no menos importante, el compromiso con una publicidad responsable, deben constituir en adelante parte de las condiciones del desempeño corporativo.

Es bueno recordar y tener presente que las Universidades son reconocidas por el público en nuestro país entre las instituciones con mayor credibilidad, mayor que la prensa, mayor aún que la asignada a las iglesias, mayor que la reconocida al poder judicial. Somos de algún modo más creíbles como institución que todas las restantes y por lo tanto somos referentes válidos en materias de la más variada índole y un verdadero reservorio moral, de veracidad, de honorabilidad. Esta es una gigantesca responsabilidad y al mismo tiempo un valor que deberemos cultivar, a cualquier costo. Los invito a reflexionar sobre cómo colaborar colectivamente a mantener y acrecentar esta fortaleza institucional.

Instituciones con mayor confianza en la ciudadanía



Desafíos futuros

Nos enfrentamos todavía a desafíos que en una ocasión anterior, desde este mismo podio calificué de formidables pero que estaba seguro superaríamos todos juntos. Hoy día, puedo asegurar que estamos en aún mejores condiciones para enfrentarlos. Tenemos la mejor gente, los mejores propósitos, nos orienta y guía el mejor liderazgo. En los próximos años la Universidad seguirá creciendo, se hará mejor, mantendrá y acrecentará su posicionamiento entre las grandes instituciones de educación superior de nuestro país. Debemos estar confiados en nuestras propias capacidades y apoyar todas las iniciativas inteligentes y realistas que nos lleven a este fin, para el beneficio no sólo de los trabajadores universitarios, sino para el de nuestra gran empresa colectiva, la Universidad de Concepción y el de nuestro más preciado cometido, la educación de los jóvenes que constituirán la sociedad chilena del mañana.