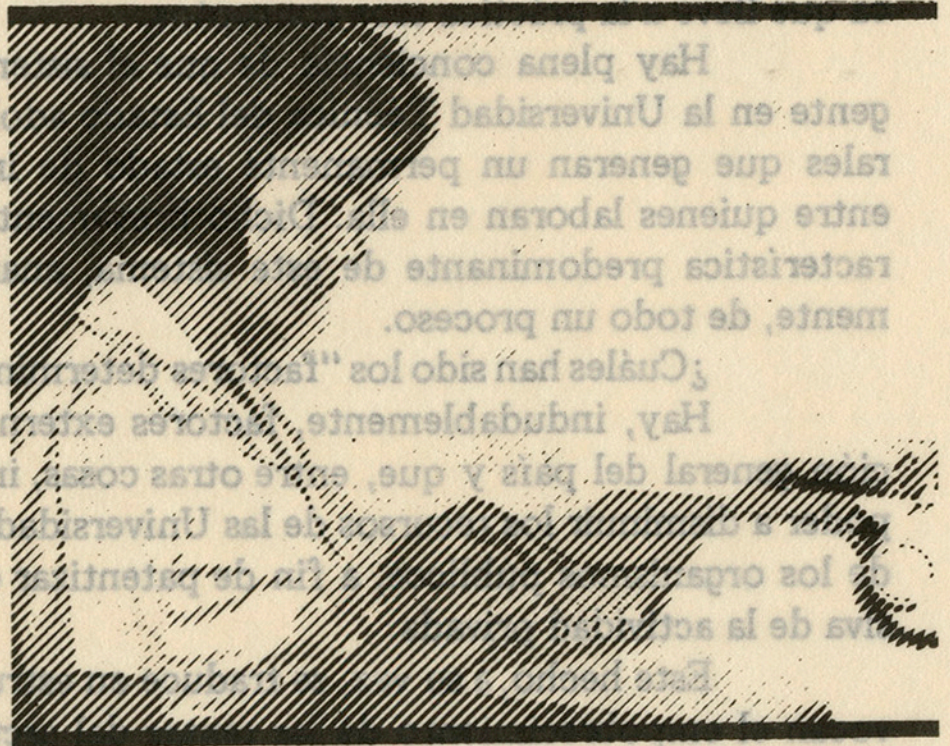

DISCURSO DEL RECTOR ENRIQUE KIRBERG DIRIGIDO A LA COMUNIDAD NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL ESTADO, EL 8 DE MAYO DE 1970.

la reforma está resolviendo los problemas del personal no docente



I HISTORIA DEL PROBLEMA

Subsiste en la escala de valores de la Comunidad, y como reflejo de lo que ocurre en la industria, una verdadera sub-estimación del trabajo administrativo y de servicio.

Puede afirmarse que, si ha habido alguna preocupación por la suerte del personal no docente, esta preocupación ha sido escasa y se ha limitado, hasta hace poco tiempo, sólo al plano de las remuneraciones.

Tan escasa preocupación no es justa ni conveniente. Las actividades de servicio (administrativas, de mantención), en cualquiera repartición pública o privada, constituyen elementos importantes del producto final que esa repartición entrega a la Comunidad. En las Universidades, cuyo producto es la docencia, la investigación y la extensión, los servicios mencionados son simplemente imprescindibles.

Pero, si es necesario preocuparse por las remuneraciones del personal no docente, no lo es menos atender a los métodos de su ingreso, a su calificación, a su promoción, a su perfeccionamiento y su cultura. Se trata de diversos aspectos de una atención que permita el desarrollo integral como personas y la realización individual de quienes, no siendo académicos, aportan su esfuerzo al quehacer universitario.

La Reforma ha planteado la necesidad de promover una política que lleve a la práctica esos conceptos.

Hay plena conciencia de que el sistema de remuneraciones vigente en la Universidad Técnica del Estado adolece de defectos estructurales que generan un permanente estado de inquietud e insatisfacción entre quienes laboran en ella. Dicho brevemente, la anarquía ha sido característica predominante de este sistema, anarquía resultante, naturalmente, de todo un proceso.

¿Cuáles han sido los "factores determinantes" de esta anarquía?

Hay, indudablemente, factores externos, derivados de la situación general del país y que, entre otras cosas, impulsan a los sectores del poder a disminuir los recursos de las Universidades estatales y, en general, de los organismos públicos, a fin de patentizar que la eficiencia es exclusiva de la actividad privada.

Este hecho, a su vez, se traduce en estructuras jurídicas que provocan el empobrecimiento de las rentas del sector público y la eternización de irracionales sistemas de remuneraciones.

A estas limitaciones habría que agregar aquéllas relacionadas con el desarrollo de los sistemas de contratación y de remuneraciones.

Pero volvamos a nuestro propio sistema. Su historia nos demuestra que se llegó a él mediante la asimilación de criterios remunerativos no adecuados a nuestra realidad y mediante la utilización de métodos administrativos no racionales.

El sistema de rentas del personal administrativo tuvo sus orígenes en el del personal docente.

Los profesores de la enseñanza básica y media tienen escasísimas posibilidades de "ascender", de desarrollar una carrera docente. A fin de incrementar sus ingresos, lograron que se estableciera que la antigüedad es fundamento de mayores remuneraciones. Así surgió el sistema trienal, que se extendió a la enseñanza universitaria y, automáticamente, al personal administrativo de las universidades.

La aplicación de este sistema trajo como consecuencia la imposibilidad de fijar "sueldos bases" altos. Es decir, se restringió, en los hechos, la posibilidad de reclutar nuevos elementos, puesto que éstos no cuentan con antigüedad y la renta base ofrecida por la Universidad es insuficiente en relación a su capacidad y conocimiento. Esto es válido tanto para el área académica como no académica.

Esta situación se agravó con el surgimiento, innegablemente positivo, de especialistas de nuevas carreras profesionales y que no han aceptado incorporarse a la carrera administrativa con esas características.

Otros servicios fueron creando una profusión de plantas (técnica, profesional) y tipos de asignación, a fin de complementar su sistema de remuneraciones.

Esto, sin embargo, no se hizo en la Universidad Técnica del Estado. Peor aún: diversas disposiciones jurídicas, cuando no la situación económica, postergaron la elaboración de un enfoque global y definitivo de este estado de cosas.

Es decir, condiciones externas e internas, más la aplicación del criterio de ascenso en los grados y categorías, por méritos legítimos o ilegítimos, generaron la anarquía general que existía en Septiembre de 1969.

La gota de agua que rebalsó el vaso fue el sistema de convenios de honorarios complementarios, de que se empezó a hacer uso.

Como telón de fondo, siempre estuvo presente también la inestabilidad funcionaria del personal, derivada de la contratación año en año

a causa de la escasa planta existente, pese a que había la posibilidad legal de ampliarla.

En resumen:

1. Las restricciones legales y económicas originadas en la general política de los gobiernos con las Universidades estatales impedían una solución de estos problemas.

2. La situación es extraordinariamente compleja y, por lo tanto, se requiere abordarla muy cuidadosa y racionalmente. La Reforma plantea justamente este enfoque, a fin de que con el empuje de la Comunidad se eliminen las trabas internas y se logre una solución definitiva.

II. ¿CUAL ES LA SOLUCION DEFINITIVA?

La base científica para determinar la política integral sobre los problemas de los trabajadores no docentes de la Universidad Técnica del Estado debe contemplar, a lo menos, los cinco siguientes principios u objetivos:

1. La creación de un sistema de remuneraciones que permita superar las actuales fallas mediante el mejoramiento de las rentas bases o una gama amplia de asignaciones u otra alternativa que la Comunidad proponga. Como es natural, esto generará la necesidad de nuevos recursos, necesidad que se agregará a las que ya conforman los antecedentes de la lucha que la Comunidad ha planteado por un mayor presupuesto.

2. La creación de una Carrera Administrativa, que debe ser el fruto de la lucha de los funcionarios, del mismo modo que los sectores reformistas docentes luchan por la Carrera Académica. La Carrera Administrativa ha de apoyarse en una planta racional que establezca la situación de los funcionarios administrativos, auxiliares, profesionales y directivos de los diferentes estamentos de la Corporación.

3. Reglamentación del ingreso, la calificación, la promoción y los derechos del personal al perfeccionamiento.

4. Evaluación de aspectos tales como esfuerzo mental o físico, condiciones de trabajo, nivel de preparación requerido, responsabilidad, etc., para así determinar el valor relativo de cada cargo y permitir que la asignación de remuneraciones guarde relación con ese valor relativo.

5. Organización de una oficina especializada que supervise todo

el problema del personal. De ella dependerá en particular la Oficina de Bienestar del Personal, la cual estará orientada a la asistencia social, médica, cultural y deportiva, de todos los funcionarios a lo largo del país.

III. ¿QUE DEBE GARANTIZARSE EN EL PROCESO DE SOLUCION?

1. Que no disminuya la renta de ninguna persona en virtud de la calificación o evaluación.
2. Que se asegure la inamovilidad de todos los que trabajan en la Universidad.
3. Que se llene la planta en orden de antigüedad para quienes desempeñan el cargo, creando por cierto las condiciones jurídicas previas (concursos).
4. Que, complementariamente y al margen del sistema regular, se desarrolle un gran esfuerzo de capacitación y adiestramiento a fin de permitir la promoción y calificación de aquellos que, por diferentes motivos, no reúnen los requisitos para el cargo que ocupan. Por lo tanto, será necesario plantear un período transitorio en que se apliquen criterios de excepción.
5. Que participen en todo el proceso, y lo califiquen, en la forma en que se señala más adelante, los organismos gremiales y todo el personal, masivamente, a fin de eliminar así las arbitrariedades derivadas de problemas de poder de influencias de grupo.

IV. ¿QUE SE ESTA HACIENDO?

En 1969, al comprobarse que no era posible dilatar más la solución respecto de algunas áreas que hacían crisis, se planteó una política inmediata, la cual se engazaría con la que habría de ser la solución definitiva, ya descrita. Esta forma de encarar el problema se derivó de las siguientes consideraciones:

1. Existía un franco desmejoramiento general en las remuneraciones, pero, indudablemente, los sectores más afectados eran los que tenían rentas más bajas, es decir, todos los que tenían rentas hasta la cuarta categoría inclusive, tanto administrativos como docentes.
2. Además era evidente que hasta esa categoría existía una anar-

quía en virtud de la cual no se pagaba igual renta a igual función, esto tanto en rentas bases como brutas.

Fue necesario enfrentar estos dos hechos críticos, adoptando las siguientes medidas:

a. Se ubicó a todas las personas en el nivel, grado o categoría, en que se encontraba la mayoría de los funcionarios que desempeñaban cada función, con una tendencia a elevar esos niveles.

b. Se hizo un reajuste del valor de los grados y categorías en un porcentaje creciente, de tal manera que se incrementaron en una proporción mayor los sueldos más bajos, eliminando con esta política los grados 13^o, 14^o, y 15^o en la planta de servicios menores, y los grados 10^o, 9^o, 8^o, 7^o y 6^o en la planta administrativa. Además en el presupuesto de 1970, de acuerdo con las tendencias de ubicación de las funciones, se amplió la planta en una gran cantidad, quedando claramente establecido que no se trata aún de una planta racional porque no se ha hecho la evaluación necesaria. Así se resolvían muchos problemas y en particular las necesidades de aproximadamente 200 funcionarios que deseaban jubilar.

En diciembre del año pasado se pagaron todas estas diferencias en lo que se llamó la *Reparación de Injusticias* (con efecto retroactivo a partir de octubre). Esta nueva situación se materializó en los contratos individuales de este año a contar de enero: la diferencia de enero adelante se pagará en esta primera quincena de mayo. Todo esto, por cierto, al margen del reajuste que se pagó oportunamente en enero.

Existían también los problemas de las rentas complementarias, a través de convenios de honorarios. Se elaboró una escala racional de niveles que ha permitido eliminar los convenios permanentes para algunos académicos o administrativos, haciendo la conversión y el pago de sus rentas mediante un solo contrato.

V. ¿QUE CORRESPONDE HACER AHORA?

Enfrentar una situación como la que actualmente vive la Universidad, requiere una decisión reformista. Reestructurar un sistema que ha imperado como única alternativa durante años, es una acción que requiere del apoyo y la colaboración de todos los que laboran en el quehacer universitario.

Creemos que la actual situación se puede modificar, que es posible cambiar la estructura del sistema, pero, con la activa intervención de todos los funcionarios, asesorados por un equipo técnico. Creemos también que el punto de partida para establecer una racionalización administrativa es una Descripción y Evaluación de Cargos.

A través de este sistema se logra establecer el valor relativo de los diferentes cargos existentes en una Institución, independientemente de las personas que en él se desempeñan.

Sin embargo, éste es un proceso que debe realizarse partiendo de las necesidades de las personas que se desempeñan en los cargos.

¿Por qué se insiste en el hecho de realizar este trabajo en conjunto?

La finalidad de esta medida es clara: una evaluación de cargos implica la aplicación de ciertos elementos técnicos especializados, pero quienes realmente conocen en detalle sus funciones son aquellos que se desempeñan en ellas.

Así como la Reforma fue impulsada mayoritariamente por los diferentes estamentos de la Universidad Técnica del Estado, así también cuando ésta inicia una nueva realización, debe contar con la participación de la mayoría, que aporta su saber y experiencia al enfoque técnico. De esta manera se logrará obtener, objetivamente, los requisitos indispensables para el adecuado ejercicio de cada función en forma técnica al mismo tiempo que amplia y democrática.

Por otra parte, la intervención de diversas fuerzas en el proceso entrega a la evaluación un equilibrio que evita parcialidades, deformaciones en su contenido e injusticias.

Para ello se propone la formación de una Comisión Integral que tendría la siguiente composición:

- 1 Representante de APEUT Nacional.
- 1 Representante no académico de cada una de las Sedes o Escuelas, de todo el país. La Casa Central mandaría un representante. Estos representantes serán elegidos provisionalmente por los centros y luego ratificados por los claustros.
- 1 Representante de FEUT.
- 8 Representantes del Rector (técnicos o del Estamento no académico).

El Rector nombra como parte de sus representantes a: la señora Graciela Abarca, jefe de la oficina Jurídica, a fin de que presida esa

Comisión, y al señor Luis Rivera, Ingeniero Comercial, encargado de la oficina de Organización y Métodos, quien desempeñará las labores de Secretario Ejecutivo de la misma.

La metodología que emplee deberá ser aprobada por esa misma Comisión, pero tanto lo que diga relación con la elaboración del Reglamento de Ingreso, Calificación y Promoción como con la evaluación de los Cargos y la fijación de las plantas, será consultado masivamente a los claustros del Estamento en cada Sede o Escuela.

Sin embargo, éste es un proceso que debe realizarse partiendo de las necesidades de las personas que se desempeñan en los cargos.

VI. ¿CUAL ES LA PERSPECTIVA GENERAL?

La Reforma ha planteado la necesidad de resolver en forma integral los problemas del personal no académico.

No se trata solamente de modificar el sistema de remuneraciones, sino de instaurar una adecuada política de administración de personal que reglamente el ingreso, calificación, promoción y perfeccionamiento de los funcionarios.

Este documento público es el punto de partida del proceso de descripción y evaluación de cargos, que debe contar con la activa participación de todos los funcionarios.

Como consecuencia de este estudio se obtendrán beneficios para los trabajadores; se garantiza que ningún funcionario quedará en inferioridad de condiciones sino por el contrario, con perspectivas de desarrollo personal y funcionario, dependiendo de su interés por luchar y superarse.

A través del análisis racional, claro y definitivo de la situación administrativa podremos establecer los recursos económicos y necesarios para la ejecución de las metas propuestas.

Con estos antecedentes toda la Comunidad universitaria podrá juzgar en su magnitud la escasez de medios económicos, de manera que, colectivamente, luchemos y presionemos para la consolidación de la Reforma, por un presupuesto justo que posibilite que la Universidad Técnica del Estado cumpla las funciones para las que fue creada.