

Propuesta de Mejoramiento de las Remuneraciones de los Profesores de la Universidad Central

Econ. Genoveva Méndez

Avanza el siglo XXI y comienza una nueva era. Se generan expectativas de grandes cambios, se esperan avances importantes en el campo científico, cultural, económico, social y político. Surgen nuevos paradigmas, se habla de la era del conocimiento, de la información digital, de una inusitada fluidez de intercambio de información, así como de una mayor estandarización de la sociedad en un proceso creciente de globalización.

En los momentos actuales en que la sociedad ecuatoriana vive en constantes conflictos sociales, emocionales, económicos, de falta de identidad, etc., y a los que no se pueden escapar los Profesores de la Universidad Central. Por esta razón, es importante mejorar el perfil del docente mediante la capacitación científica y pedagógica, para lograr una actitud comprometida y una visión renovadora que los lleve a su desarrollo personal, profesional y social

En el cuerpo docente recae la responsabilidad de la formación profesional, de la investigación, del adecuado conocimiento de los problemas nacionales en sus aspectos: social, económico, cultural, humanístico, medio ambiental, y de manera especial, debe ser el ejemplo para el estudiante universitario.

El elemento compensatorio de toda esta actividad es el dinero, representado por sueldo, emolumento u honorarios. El

suelo o salario no compra al hombre, solamente compra las habilidades del hombre. La persona no está obligada a desempeñar funciones que no estén de conformidad con la escala de valores morales que respalden su condición de profesional digno.

Así, el **profesor universitario** es un trabajador que desempeña una tarea y por la cual recibe un emolumento. Esto nos lleva a considerar la esencia del trabajo como actividad humana y del salario como retribución a ésta. Si entendemos por trabajo a la acción de la voluntad humana sobre la naturaleza, es en el trabajo donde mejor se han expresado las cualidades racionales y las inclinaciones irracionales del ser humano.

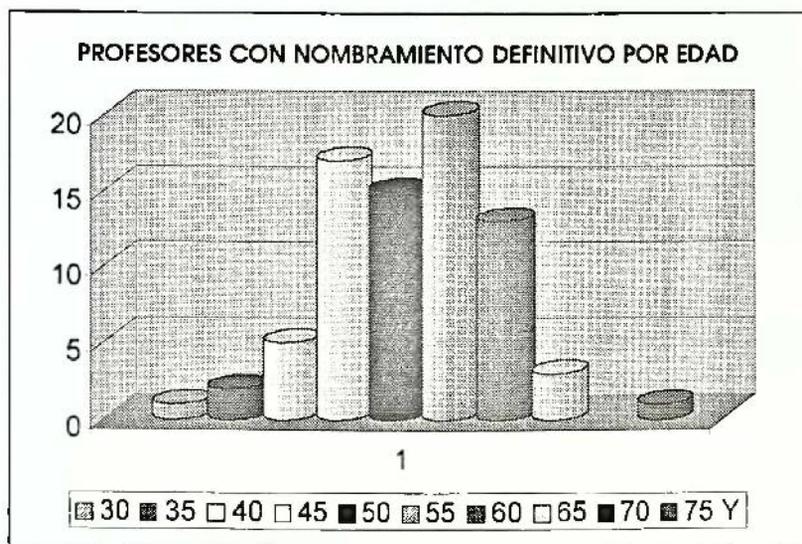
“...si el trabajo es libremente elegido -decía **Freud**- se convierte en fuente de regocijo personal, en tanto que permite obtener beneficios, sobre las formas sublimadas de trabajo...” Lo que significa que el ejercicio del trabajo conlleva el ejercicio de la libertad. Regocijo y libertad serían entonces los componentes ideales del trabajo. Así, el trabajo del docente universitario observa estas dos características: alegría y libertad. Libertad porque el profesor ha elegido con libertad el ejercicio docente. Regocijo porque no es una labor forzada ni enajenante sino satisfactoria. Constituye una fuente estimulante de intercambio y diálogo entre los seres humanos, entre la experiencia y la juventud.

En una investigación que se realizó a 113 profesores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central, se pudo identificar las remuneraciones que perciben en la Universidad y en otras instituciones en las que trabajan adicionalmente. A continuación se observan algunos datos estadísticos.

Cuadro 1

PROFESORES DE LA FACULTAD POR NOMBRAMIENTO Y EDAD

NOMBRAMIENTO						
GRUPOS EDAD	DEFINITIVO	%	ACCIDENTAL	%	CONTRATO	%
-29						
30-34	1	1,30	3	14,28	4	26,67
35-39	2	2,60	3	14,28	2	13,33
40-44	5	6,40	6	28,57	5	33,33
45-49	17	22,08	5	23,82	2	13,33
50-54	15	19,48	3	14,28	1	6,67
55-59	20	25,97	1	4,77	0	0
60-64	13	16,89		0	1	6,67
65-69	3	3,89		0		0
70-74		0		0		0
79 Y +	1	1,30		0		0
TOTAL	77	100	21	100	15	100



Fuente: Encuesta aplicada a Profesores

De los 113 profesores encuestados en la Facultad, el 94% son hombres y únicamente el 6% son mujeres. Las edades fluctúan entre 29 y 70 años, encontrándose el 60% entre los 47 y 57 años de edad, lo que refleja la existencia de una población docente con muchos años de experiencia en impartir sus conocimientos a la juventud estudiosa.

El 68% de los docentes de la Facultad tienen nombramiento definitivo, el 19% trabajan con nombramiento accidental y el 13% por contrato. El 26% de los docentes con nombramiento definitivo están entre los 55 y 59 años de edad. En cambio el 29% de los docentes con nombramiento accidental, tienen de 40 a 44 años de edad. La mayoría de los profesores que trabajan por contrato, son más jóvenes.

Estos resultados permiten establecer que un buen porcentaje de los docentes no tiene estabilidad en sus puestos de trabajo y además, los profesores contratados no se benefician de los gremios profesionales.

Cuadro 2

PROFESORES DE LA FACULTAD POR AÑOS DE SERVICIO

AÑOS DE SERVICIO	ESCUELA FINANZAS	%	ESCUELA ECONOMÍA	%	ESCUELA ESTADÍSTICA	%
- 4	9	17,61	7	14,00	2	16,67
4 - 7	11	21,58	5	10,00	3	25,00
8 - 11	7	13,72	3	6,00	0	0
12 - 15	4	7,85	7	14,00	1	8,33
16 - 19		0	0	0	0	0
20 - 23	8	15,69	5	10,00	0	0
24 - 27	2	3,92	8	16,00	3	25,00
28 - 31	9	17,66	10	20,00	2	16,67
32 - 35	1	1,97	3	6,00	1	8,33
36 - 39		0	1	2,00	0	0
40 - 43		0	1	2,00	0	0
43 y +		0	0	0	0	0
TOTAL	51	100	50	100	12	100

Fuente: Encuesta aplicada a Profesores

El 39% de los profesores de la Escuela de Finanzas tienen entre 4 a 7 años de docencia. El 46% trabajan en la Escuela de Economía de 20 a 31 años y el 42% laboran en la Escuela de Finanzas entre 24 a 31 años.

Pocos profesores poseen títulos de cuarto nivel, sin embargo, por los requerimientos que obliga la Nueva Ley de Educación Superior, que para ser Profesor Universitario debe poseer un título de cuarto nivel, muchos profesores están optando o ya han obtenido ese título.

Se debe mencionar que el 92% de los profesores encuestados tienen trabajos fuera de la Universidad, sean este micro-empresas propias, consultorías, o como empleados públicos o privados, en donde laboran la mayor parte del tiempo, y generalmente reciben remuneraciones con las cuales pueden solventar los gastos suyos y de su familia. Muchos de ellos mencionan que lo que ganan en la Universidad es para la gasolina de su carro, o para gastos pequeños. Únicamente los profesores a tiempo completo pasan varias horas laborables cumpliendo su horario de trabajo en la Universidad.

Los sueldos que ganan los docentes de la Universidad Central, son mucho más bajos que los que reciben en otras instituciones públicas, privadas o familiares, así: El 66% de los docentes ganan menos de 400 dólares mensuales; únicamente el 2% sobrepasan los 1400 dólares que corresponden a las dos máximas autoridades de la Facultad y, el 13% ganan entre 600 y menos de USD 1.200, que son los profesores a tiempo completo con 25 y más años de servicio.

Los profesores comentan así: *“La docencia me gusta y si fuera mejor remunerada me dedicaría exclusivamente a la cátedra, esa es la verdad*, pero por no ser así debemos dedicarnos a otras actividades. Además, no compensa la responsabilidad que se tiene, por que inclusive al ser el docente contratado, pagan por horas y no se recibe puntualmente el pago.

Cuadro 3
TRIANGULACIÓN
REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES

ESCALA DE SUELDOS (DÓLARES)	EN OTRAS INSTITUCIONES		EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL	
	NÚMERO DE PROFESORES	PORCENTAJE	NÚMERO DE PROFESORES	PORCENTAJE
- 200	6	7	34	30
200 - 399	12	14	41	36
400 - 599	10	12	12	11
600 - 799	6	7	4	3
800 - 999	5	6	10	9
1000 - 1199	9	11	10	9
1200 - 1399	8	9	-	-
1400 - 1599	10	12	1	1
1600 - 1799	2	2	-	-
1800 - 1999	5	6	-	-
2000 - 2199	3	4	1	1
2200 - 2399	-	-	-	-
2400 - 2599	1	1	-	-
2600 - 2799	1	1	-	-
2800 - 2999	-	-	-	-
3000 - 3199	3	4	-	-
3200 - 3399	1	1	-	-
3400 - 3599	1	1	-	-
3600 - 3799	-	-	-	-
3800 - 3999	-	-	-	-
4000 y +	2	2	-	-
TOTAL	85	100	113	100

Fuente: Encuesta aplicada a Profesores

En cambio las remuneraciones que ganan fuera de la Universidad, los docentes de la Facultad son: el 2% sobrepasan los 4000 dólares mensuales, el 54% ganan más de los 1000 dólares

mensuales, el 12% recibe un promedio de 1500 dólares y, solo el 46% ganan menos de 1000 dólares al mes.

Del sueldo que reciben en la Universidad, el 29% destinan a la alimentación, el 17% al vestuario, y en los otros rubros existen bajos porcentajes. La mayoría de los gastos de la familia lo solventan con los ingresos que ganan en otras instituciones, donde obtienen generalmente buenas remuneraciones, razón por la cual mantienen un mejor status de vida. Además, manifiestan los profesores que durante los dos últimos años al 93% no les han ascendido de categoría, lo que se refleja un descontento en este sentido.

Varios docentes trabajan en Banco Central, INEC, Petroecuador, Municipio, ESPE, Católica, Ministerios, UNICEF, Corte Suprema, Congreso Nacional, Colegios y empresa privada, donde dedican la mayor parte de sus horas laborables. Algunos profesores desempeñan funciones muy importantes en la administración pública y privada como: Superintendente, gerente, director, consultor, asesor, jefe departamental, ejecutivo, gerente-proprietario. Además, hay varios docentes que laboran en colegios de segunda enseñanza o en otras universidades con mejor remuneración. La Universidad de esta manera, pierde el tiempo de dedicación de sus docentes.

El salario tiene un efecto recíproco sobre el estatus, pues el salario alto confiere un estatus elevado. En la Universidad Central se pone de relieve que más de la mitad de los profesores están insatisfechos con su remuneración, la insatisfacción aumenta con la edad y un gran porcentaje cree que su profesión debería tener un mayor prestigio que el que tiene.

Un requisito indispensable para aumentar la motivación de cualquier profesional consiste en que tenga un *salario* con el que esté satisfecho y, que sus condiciones de trabajo y su reconocimiento profesional mejoren con el tiempo. La docencia dicen, creo que es la profesión más noble ya que tenemos la oportunidad de preparar a estudiantes para su futuro y el profesor esta investigando permanentemente, porque la docencia es un acto de amor, por eso hay que enseñar con amor, aunque es una profesión económicamente poco valorado en el Ecuador.

El trabajo docente enriquece el intelecto y el espíritu del mismo educador. Es el espacio de crecimiento formativo y emocional tanto del estudiante como del maestro. En este sentido el trabajo que desarrolla un docente es un trabajo distinguido, es una tarea - en cierto sentido - privilegiada.

Por eso los salarios devengados por su ejercicio son importantísimos. *¿Cuánto cuesta formar a un estudiante?, ¿cuánto vale la educación del hombre?* No es medible la tarea del profesor. Pero aún así el pago es simbólico, porque el profesor da mucho de su vida personal a la tarea docente y ello no es posible apreciarlo en términos salariales. Así, *el salario de un profesor de la universidad es solo una aproximación monetaria, que las más de las veces no corresponde al esfuerzo intelectual que representa.* Es un trabajo de calidad no de cantidad.

Cuadro 4

HORAS SEMANALES DE CLASE IMPARTIDAS EN LA FACULTAD

NÚMERO DE PROFESORES	HORAS DE CLASE	PORCENTAJE
1	4	1
13	6	11
13	8	11
3	10	3
31	12	27
12	14	11
3	15	3
4	16	4
6	18	5
16	20	14
3	22	3
5	24	4
2	26	2
1	28	1
TOTAL: 113	:	100

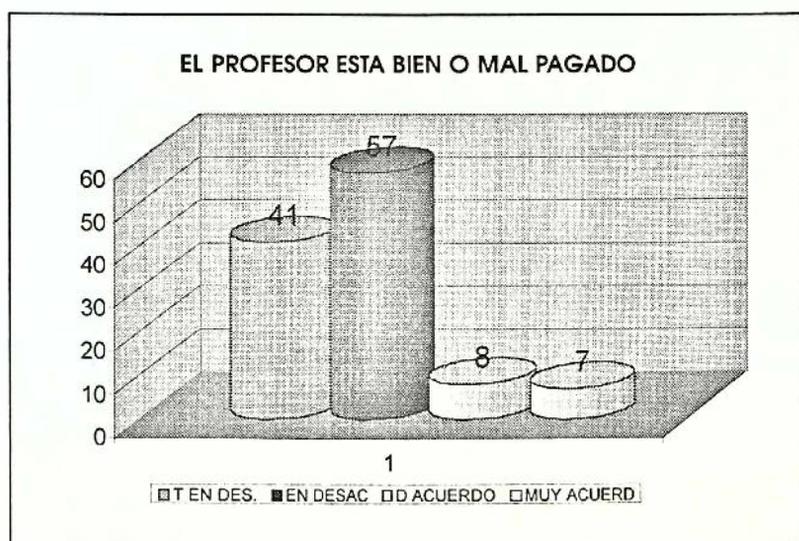
Fuente: Encuesta a los profesores de la Facultad.

Las horas que el docente debe dedicar a la cátedra difiere según la categoría que tenga, así: El 50% de los Profesores de la Facultad dan entre 12 y 18 horas a la semana, que corresponde a la categoría de Profesores a medio tiempo, el 24% imparten sus clases entre 20 y 28 horas semanales; mientras que el 26% restante dan sus clases entre 4 y 10 horas a la semana, son los Profesores que tienen nombramientos de Auxiliares o que tienen contrato.

Cuadro 5

EL PROFESOR UNIVERSITARIO ESTA BIEN O MAL PAGADO

ALTERNATIVAS	PROFESORES	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	41	36
En desacuerdo	57	51
De acuerdo	8	7
Muy de acuerdo	7	6
TOTAL:	113	100



Fuente: Encuesta aplicada a profesores.

El 87% de los profesores encuestados creen que el profesor universitario recibe sueldos bajos, es decir que están mal pagados, solo el 13% están de acuerdo con los sueldos que reciben en la Universidad, que son los docentes que tienen nombramiento de Profesor a Tiempo Completo.

Heras Laura Leticia, 2004 dice: "Un profesor universitario debería ganar más que un político o que un técnico experto, porque en gran medida, ambos deben sus cualidades y habilidades al profesor, pero más importante aún el trabajo del profesor trasciende a otros, enriquece a otros, nunca es una tarea personalista Desgraciadamente no se aprecia así en la esfera del mercado laboral".

En los Estatutos y Reglamentos de la Universidad no constan el tiempo que debe trabajar el profesor para tener derecho a un ascenso de categoría, aunque sí están los requisitos indispensables, por esta razón hay muchos profesores que permanecen varios años en la misma categoría, porque no les ascienden a la inmediato superior, lo que va en desmedro de su ego personal. Hay que tomar en cuenta que el profesor da mucho de su vida personal a la tarea docente, sin embargo, ello no es posible apreciarlo en términos salariales.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO SALARIAL

Juan Pablo II señalaba en su *Laborem Exercens*, que "el problema clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado. La contraparte en el trabajo asalariado es el patrón". El patrón puede ser el gobierno, el empresario, el dueño del comercio, etc. que son quienes establecen un contrato con los trabajadores fijada por las leyes laborales respectivas. Tanto los patronos como los trabajadores han desarrollado determinados instrumentos de lucha para defender sus posiciones. Por parte del patrón el monto del salario y por parte de los trabajadores la huelga, pero no deben existir, ni salarios infrahumanos ni huelgas infundadas.

El patrón, que en el caso de la Universidad Central, son los Directivos o Autoridades, esencialmente el Sr. Rector y el Consejo Universitario, que tienen como principal fuente de ingresos el presupuesto gubernamental, *deben ante todo realizar una mejor distribución del ingreso en cuanto se refiere a las remuneraciones de los docentes*, especialmente de aquellos cuyos nombramientos tienen las primeras categorías como son: Auxiliares y Agregados, que son los que menos ganan.

En el caso de la Universidad, los salarios que reciben los profesores que tienen nombramientos de agregados y tiempo parcial, son muy bajos, tanto por la magnitud de la labor, como con relación a otro tipo de profesiones y trabajos. Se puede citar un ejemplo: un profesor de la Facultad con nombramiento a tiempo parcial gana líquido 140 dólares mensuales en la Universidad, mientras en su trabajo fuera de esta Institución recibe 1.400 dólares al mes.

Guerra Rosario (2004) dice: “..el salario, como mínimo, debe permitir un nivel digno de vida familiar y el acceso a la propiedad, debe acercar la justicia conmutativa y la distributiva”. Es decir, el salario tiene un hondo sentido social, refleja la situación entera de la sociedad.

Con estos antecedentes se trata de establecer una propuesta de mejoramiento salarial que se puede aplicar en la Universidad Central. Los cálculos que se ejecutan en esta propuesta, de ninguna manera son exagerados, mejor aún son muy conservadores en comparación con Instituciones similares.

Se ha creído conveniente que el Costo de la Canasta Básica Familiar que calcula el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), es un buen indicador para servir como sueldo básico de un Profesor que tiene el Nombramiento de Auxiliar a Tiempo Parcial, y en base de este monto realizar las estimaciones correspondientes para las otras categorías que tienen los Docentes de la Universidad Central.

El Costo de la Canasta Básica Familiar para el mes de mayo de 2005 es de 425 dólares mensuales y, es el sueldo Bási-

co Mínimo que debe ganar un padre de familia para poder solventar las necesidades indispensables de su hogar (alimentación, vestuario, vivienda, educación, salud, recreación, etc.,)

Se realiza una simulación para 10 años. El Profesor que empieza como Auxiliar a Tiempo Parcial en el año 2006, tendrá un sueldo base de 425 USD., transcurridos los 10 años, si permanece en la misma categoría, recibirá una remuneración mensual de 657 dólares en el año 2015, lo que está acorde con la subida de los precios de los bienes y servicios de consumo familiar. Un Profesor a tiempo completo tendrá como sueldo básico en el año 2006, los 626 dólares; después de 10 años ganará 970 dólares mensuales.

En la siguiente tabla se puede apreciar la propuesta de mejoramiento salarial para el cuerpo docente de la Universidad Central.

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO SALARIAL
DEL PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL**

SALARIO	AÑOS									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Auxiliar TP	425									
Auxiliar MT	446	446								
Auxiliar TC	468	468	468							
Agregado TP	491	491	491	491						
Agregado MT	515	515	515	515	515					
Agregado TC	541	541	541	541	541	541				
Principal TP	568	568	568	568	568	568	568			
Principal MT	596	596	596	596	596	596	596	596		
Principal TC	626	626	626	626	626	626	626	626	626	
		657	657	657	657	657	657	657	657	657
			690	690	690	690	690	690	690	690
				724	724	724	724	724	724	724
					760	760	760	760	760	760
						798	798	798	798	798
							838	838	838	838
								880	880	880
									924	924
										970

“La enseñanza es una profesión ambivalente. En ella te puedes aburrir soberanamente, y vivir cada clase con una profunda ansiedad, pero también puedes estar a gusto, rozar cada día el cielo con las manos, y vivir con pasión el descubrimiento que, en cada clase, hacen tus alumnos”.

José Esteve

BIBLIOGRAFÍA

1. AFEFCE, (2002). Tutoría de la Investigación. Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. Quito.
2. BREILH, JAIME, (1995). Nuevos conceptos y técnicas de investigación. Guía pedagógica para un taller de Metodología. Edit. Gráfica Arco Iris.
3. BREILH, JAIME, (2003). Epidemiología Crítica. Ciencia Emancipadora e Intercultural. Impreso en la Argentina.
4. CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2001).
5. CORVALÁN FERNANDO, (1997) El profesor universitario.
6. COLECCIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS, (1975). Curso Superior de Economía Política. México. Edit. Grijalva.
7. DE SOUZA, JOSÉ. (2002). La educación agrícola superior. Latinoamericana ante la globalización. Costa Rica. Editorial ISNAR.
8. DE NAVA ESPERANZA, (2003), Encuentro Iberoamericano del profesor universitario, Tulia, Venezuela.
9. DEWEY, BRUNER, FREIRE), (1994), Teoría de la psicología cognitiva del aprendizaje.
10. ESQUIVEL HÉCTOR, (2001) La organización sindical del profesor, México.
11. FERRÁNDEZ ADALBERTO, (2003) Perfiles profesionales, España.
12. FREIRE PAULO, (2002) Cartas a quién pretende enseñar.
13. FACULTAD DE ECONOMÍA. (1992). La Reforma una Tarea Ineludible, Quito. Edt. Universitaria.

14. FACULTAD DE ECONOMÍA. (1996). Reforma Curricular, Plan Director de la Carrera de Economía. Quito. Edit. Universitaria.
15. GRAJALES, TEVNI.(2003) Monosoft Corporation Internet.
16. http://t.grajales.net/invesmar_coteo.pdf.
17. <http://elies.reديث.es/elies19/Cap.45.html>.
18. HEINZ VON FOERSTER, (1991), El constructivismo.y el aprendizaje.
19. INFORME DE LA TERCERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE PARIS (1994). Los Cuatro Pilares de la Educación. Capítulo 4.
20. JARAMILLO JULIANA, (2000), (jaramill@lavercol.javeriana.edu.co).
21. MENDEZ GENOVEVA, (1997), Acta Científica Ecuatoriana, Quito.
22. MOLINA ANTONIO. (1999), Investigación Científica. Quito. Ed. Universitaria.
23. MESAROVIC, M.PESTEL. (2002).La Humanidad en la Encrucijada, México.
24. POCH, AZORIN. (1972). Curso de Muestreo y Aplicaciones. España.
25. RODRÍGUEZ, GREGORIO. (2002. Metodología de la Investigación Cualitativa. España. Edit. Aljibe.
26. RODRÍGUEZ CARLOS R, (2004) E-Mail gbravo@ucfinfo.ucf.edu.cu
27. SALAZAR, LEONARDO. (2201. Proyecto Nuevo Paradigma.
28. UNIVERSIDAD CENTRAL, (1998), Reforma Universitaria.