



PLUSVALÍA EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN EL PERÚ

GAIN IN UNIVERSITY TEACHERS: THE CASE OF A PUBLIC UNIVERSITY IN PERU

 Gerald Mori Ruiz¹

 Jimmy Hans Chuquimbalqui Carrasco²

 Luís Gerardo Merino Cava³



Fecha de recepción : 11/11/2022

Fecha de aprobación : 18/12/2022

DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2324>

Resumen

La investigación tuvo como objetivo medir la existencia de plusvalía en la docencia universitaria respecto a las horas registradas-estipuladas por la universidad y los trabajos realizados fuera del horario habitual. La investigación fue de carácter descriptiva, con enfoque cuantitativo y de corte transversal, el muestreo fue no probabilístico con una muestra estratificada por conveniencia. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados reflejan la existencia de plusvalía en la docencia universitaria en todas las categorías. Por otra parte, dicho monto no remunerado se incrementa progresivamente de manera inversa a la categoría del docente, es decir, a mayor categoría menor monto plusvalor. En conclusión, los docentes de menor categoría son más propensos a realizar trabajos no remunerados fuera de su horario estipulado y, por otra parte, en los docentes con categoría de ordinario principal existe una tendencia clara de que no se sienten afectados por el trabajo extra no remunerado, pues su alto salario satisface los esfuerzos extras realizados.

Palabras clave: Plusvalía, docentes universitarios, trabajo, universidad.

Abstract

The research aimed to measure the existence of surplus value in university teaching with respect to the hours recorded-stipulated by the university and the work carried out outside the usual hours. The research was descriptive, with a quantitative approach and cross-sectional, sampling was non-probabilistic with a sample stratified by convenience. The technique used for collecting information was the survey and the instrument the questionnaire. The results reflect the existence of surplus value in university teaching in all categories. On the other hand, this unpaid amount increases progressively inversely to the category of the teacher, that is, the higher the category, the lower the surplus value. In conclusion, teachers with a lower category are more likely to do unpaid work outside their stipulated hours and, on the other hand, in teachers with a main ordinary category there is a clear tendency that they do not feel alluded to by surplus value, since his high salary satisfies the extra efforts made.

¹ Estudiante de la Escuela Profesional de Economía. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas. Correo electrónico: 7021411182@untrm.edu.pe; <https://orcid.org/0000-0001-5196-9207>

² Estudiante de la Escuela Profesional de Economía. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas. Correo electrónico: jimmyhanschuquimbalqui@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-6732-9033>

³ Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Correo electrónico: luisgerardomerinocava@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3669-9752>

Keywords: *Added value, university teachers, work, university.*

1. Introducción

Cuando se habla de plusvalía, según Vázquez (2021), se entiende como el equivalente monetario del valor adicional de la fuerza laboral del trabajador, en términos simples, son las horas trabajadas en términos monetarios que no son reconocidas o pagadas al trabajador. (p. 3)

La investigación está inclinada al estudio de las horas laboradas no reconocidas a los docentes universitarios, conocer la razón por la que se sienten motivados a trabajar sin importar el sueldo que estos no logren percibir. En pocas palabras, se refiere a aquel excedente en horas de trabajo (no remuneradas) de los profesores sobre su carga horaria contractual.

Castilla et. al (2021), menciona diversas condiciones de trabajo que influyen directamente en la carga laboral, tanto en docentes de educación media como en los universitarios, lo que tiene un impacto negativo en su calidad de vida, es por ello relevante una mayor concientización respecto al contexto y condiciones de trabajo y la necesidad de implementar cambios en los ambientes laborales.

Según Quispe et. al (2020), en los resultados de su investigación, determinó que la principal problemática económica en los docentes es el bajo sueldo que perciben, puesto que consideran que la sobrecarga horaria y las actividades laborales fuera del horario de trabajo son mayores al sueldo percibido. El mencionado artículo menciona que, pese a que el sueldo está estipulado por el Ministerio de Economía y Finanzas, no toma en cuenta las variaciones en el valor de la canasta básica familiar y mucho menos las actividades extracurriculares que realizan los docentes.

Hurtado (2021), en la investigación titulada “Interseccionalidades y desigualdades de sexo-género en la producción académica universitaria: el caso de una universidad pública en México” logró evaluar las condiciones de trabajo académico universitario por parte de los docentes de una universidad pública. La metodología fue de carácter cualitativo, basándose en encuestas etnográficas realizadas a una muestra del total del personal docente de la Universidad de Guanajuato. Los resultados expuestos por la autora mencionan que, en la Universidad de Guanajuato, en lo que respecta a la actividad de docencia, existe una diferencia paulatina de género en la jornada laboral en que se desempeñan, puesto a que las mujeres cargan con jornadas de trabajo más largas que los varones. Además, menciona, que el trabajo realizado por las mujeres es más exhaustivo que de los hombres, como mayor capacitación docente, tutorías, carga horaria, trabajo colegiado e incluso mayor interacción social en la universidad. Por tales supuestos, el autor menciona que existe una plusvalía emocional y económica en los docentes universitarios de la Universidad de Guanajuato y que se ve más contrastada en las mujeres que en los varones.

En la investigación denominada “¿Trabajo voluntario o trabajo remunerado? El caso de los docentes universitarios venezolanos” realizada por Bencomo y Alvarado (2022), logró reflejar si la docencia universitaria es realmente un trabajo remunerado o, más bien, un trabajo voluntario, tomando en cuenta el contexto sociolaboral a los que están expuestos los docentes universitarios venezolanos. La metodología estuvo enmarcada por un análisis documental y de enfoque descriptivo. Los resultados a los que llegaron los autores fue que el salario percibido por los docentes universitarios venezolanos por la realización de sus actividades laborales es insuficiente y que denominan ‘miseria laboral y social’. Por otra parte, mencionan que el cumplimiento de la sobrecarga laboral es un trabajo voluntario y por tanto no remunerado, que viene dictaminado por la necesidad económica y vocación profesional de los mismos docentes universitarios.

Marín y Chaves (2022), en su investigación denominada “El docente universitario y el tiempo laboral, una mirada desde la configuración y mecanización a partir de la acción propuesta por el sistema capitalista” buscó determinar la incorporación desenfrenada y el tiempo social en las actividades

catedráticas de los docentes universitarios. La metodología fue de enfoque cualitativo y que se vio enriquecido por el método etnográfico. El autor llegó a tres conclusiones. La primera viene enmarcada por la plusvalía absoluta causada por las horas de trabajo extra que los docentes realizan en casa y que no son remuneradas, generando descontento y estrés. La segunda viene dada por el estado inconforme en el que se encuentran los docentes, en donde tienen que ocultar las condiciones laborales en las que se encuentran tan solo por las necesidades económicas que requieren. La tercera es la visión de la universidad como una empresa, en donde se explota a los docentes obligándoles a laborar en condiciones paupérrimas, indignas y carentes de empatía con el fin de sacarles el mayor provecho posible. Ante todos estos supuestos, el autor, afirma que existe la plusvalía en la docencia universitaria a partir de la sobre carga laboral.

En territorio nacional, en el Perú, Olortegui y Mamani (2021), en su tesis asociación entre sobrecarga laboral y salud mental en docentes universitarios de una facultad de salud, menciona que la pandemia junto a la Covid-19, tuvo gran impacto a nivel mundial, y sobre todo expuso muchos temas delicados, como problemas de salud mental, la investigación tiene como finalidad determinar si una mayor carga laboral en docentes de una facultad de salud está relacionado a mayores niveles de depresión, ansiedad e insomnio, en cuanto a la metodología empleada, es mediante un cuestionario, el tipo de investigación es descriptiva, los resultados encontrados muestran que más del 75% de encuestados son médicos de profesión, además la sobrecarga laboral está por encima del 42% de los docentes, los síntomas prevalecientes en dichos docentes son en depresión 27%, en ansiedad 31% y por último en insomnio está presente en más del 24% de docentes, por ende concluyó que existe asociación positiva entre sobrecarga laboral y el nivel de afectación de ansiedad, insomnio y depresión.

Humpire (2021), en su tesis Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana, la finalidad de esta investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana en 2020. La metodología empleada es de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional, los resultados obtenidos indican que existe relación positiva alta, entre el estrés y síndrome burnout, es decir que a mayores niveles de estrés como experiencia interactiva, hay menor cansancio emocional, falta de realización personal. (p. 8)

Este artículo presenta los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas entre junio y septiembre de 2022 a los profesores de una universidad pública. El objetivo principal fue determinar si existe plusvalía en los profesores. Secundariamente se buscó analizar los efectos de la carga laboral sobre la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media, según estudios publicados en diferentes bases de datos, para lo cual se realizaron búsquedas a través de la utilización de las palabras clave: “work overload and teacher” y “sobrecarga laboral en profesores”.

2. Material y método

La investigación fue de carácter descriptiva, con enfoque cuantitativo y de corte transversal.

La técnica para la recolección de información es la encuesta en donde se recopiló información de docentes universitarios nombrados acerca de la cantidad de horas de trabajo fuera de las horas estipuladas por la universidad, su categoría, sueldo, tiempo de trabajo en clases y otras actividades académicas, horas registradas y establecidas de trabajo por la universidad.

La población para la recolección de información mediante la encuesta estuvo conformada por los 137 docentes universitarios de una universidad pública, haciendo énfasis a las tres categorías docentes de pregrado: auxiliar, asociado y principal.

Para la aplicación de las encuestas a los docentes universitarios se determinó una muestra estratificada por conveniencia (muestreo no probabilístico). Dicha metodología consiste en la disposición de encuestas a todas las categorías de la población objetivo. Al recibir la información, se seleccionó

a la tercera parte del total de docentes de cada una de las categorías. Esta metodología fue empleada para poder tener resultados que reflejen la segmentación de la población real. Se muestra en la tabla 1 la distribución del muestreo aplicado a la población objetivo mediante el muestreo no probabilístico:

Tabla 1. Distribución de muestreo no probabilístico

Categoría docente	Cantidad total	Cantidad seleccionada (33.3%)
Auxiliar	67	22
Asociado	45	15
Principal	25	8
TOTAL	137	45

Fuente: Universidad pública. Elaboración propia

Tras el reflejo de la tabla antecedida, se determinó seleccionar 22 encuestas a la categoría de auxiliar, 15 a la de asociado y 8 a la categoría de principal.

El instrumento para su medición es el cuestionario por el cual se recaudará la información necesaria para su análisis y posterior reflejo de resultados. El manejo de la información, su organización, análisis y resultados fueron determinados por el software Microsoft Excel.

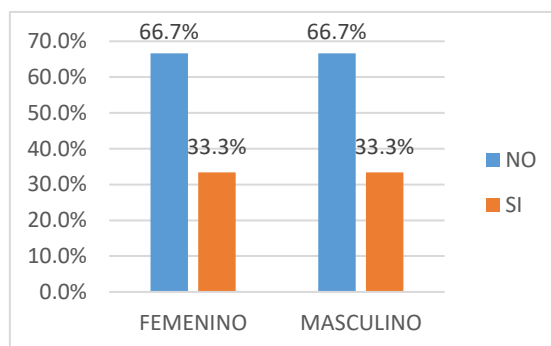
3. Resultados

Para la respuesta a la investigación, los resultados encontrados son los siguientes.

Para conocer la percepción de la existencia o no de explotación laboral en la universidad pública, entendido como el excedente de horas sobre la carga habitual de horas. Se muestra en las siguientes figuras la percepción de los docentes respecto a estos tópicos.

Figura 1

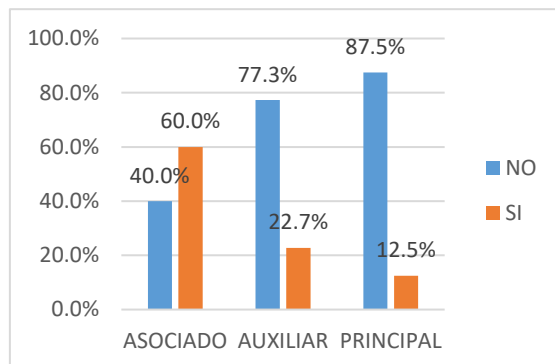
Existencia de explotación laboral en docentes universitarios según género.



Nota: Teniendo en cuenta el género de los docentes universitarios, indican para el género femenino el 66.7% cree que no existe. Por su parte, el 66.7% de docentes varones considera la no existencia de explotación laboral.

Figura 2

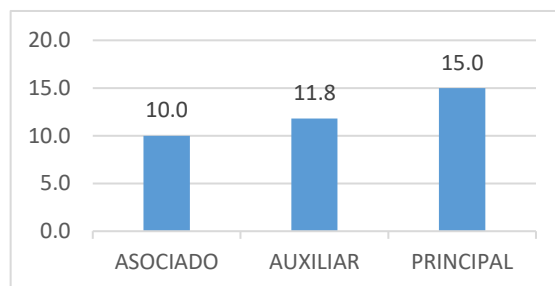
Existencia de explotación laboral universitaria según categoría del docente.



Nota: en la categoría docente principal, el 87.5% considera que no existe explotación laboral. Por otra parte, en la categoría docente asociado el 77.3% considera que no existe. Por último, en la categoría de docente auxiliar, el 60% considera la existencia de la plusvalía en la docencia universitaria.

Figura 3

Horas no remuneradas en promedio por semana por docente según su categoría.

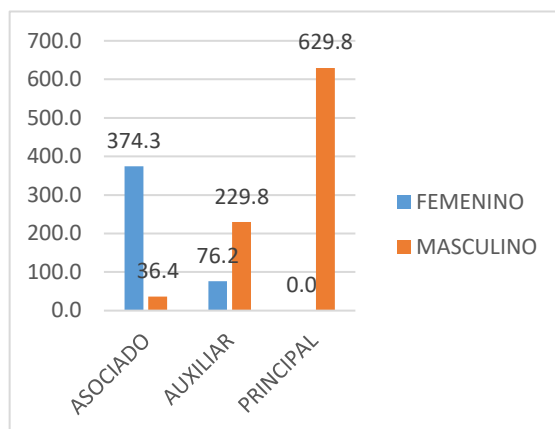


Nota: Las horas laborales de cada docente como máximo es de 40 horas semanales.

Ahora bien, en la categoría docente asociado existen 10 horas en promedio no remuneradas a la semana; en la categoría de auxiliar, existen 11.8 horas en promedio no remuneradas y, por último, en la categoría de docente principal existe 15 horas en promedio que no son remuneradas.

Figura 4

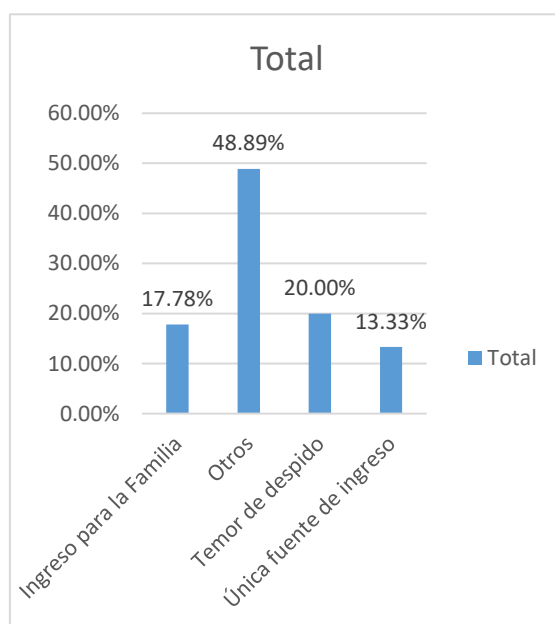
Sueldo promedio por categoría en 2022



Nota: el docente principal percibe S/ 7,557.32 soles, por su parte en la categoría asociado se percibe en promedio S/ 4,658.00 y un docente auxiliar tiene un sueldo promedio alrededor de S/ 3,658.00. Por su parte, el gráfico muestra el monto plusvalor por cada categoría docente y según su género, es decir, el monto que no perciben por las horas promedio semanales de trabajo fuera de las 40 horas convencionales, calculado en base al sueldo de cada categoría.

Figura 5

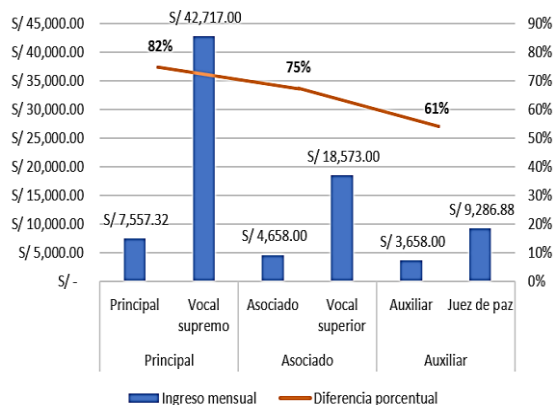
Razón por la que acepta trabajar horas de más sin retribución.



El 17.78% de docentes afirman que deben mantener ese ingreso por la estabilidad económica de la familia, el 20% de docentes mencionan que lo hacen por temor de despido y el 13.3% por ser la única fuente de ingreso; por otra parte, el 48.89% de docentes mencionan que lo permiten por razones diferentes a las mostradas.

Figura 6

Homologación de remuneraciones

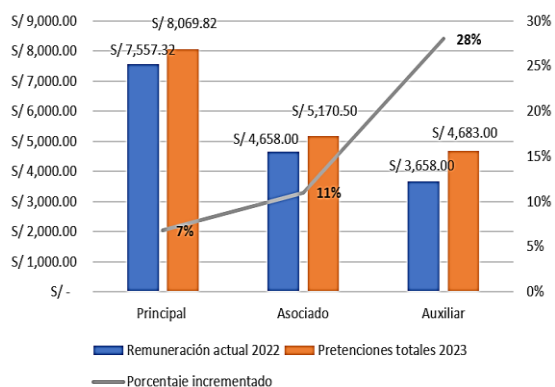


De acuerdo al artículo 96 de la Ley Universitaria 30220 del Perú, las remuneraciones de los docentes de la Universidad Pública se deberían homologar con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales. Por lo cual es un reclamo y lucha recurrente de los docentes universitarios peruanos que se cumpla la homologación, que hasta la actualidad se han logrado mejoras salariales aún se está lejos de la homologación reclamada.

Se puede evidenciar una diferencia del 82% entre el salario que perciben los docentes principales universitarios y los magistrados judiciales con nivel de vocal supremo. En las otras categorías se evidencia la misma imagen solo que en menor cantidad, 75% en docentes asociados y un vocal superior y, por último, un 61% en docentes auxiliares y un juez de paz.

Figura 7

Incremento de remuneración de docentes universitarios 2023



Los incrementos salariales pretendidos por los docentes se establecieron mediante las mesas de diálogo y comisiones de trabajo se formuló una propuesta remunerativa para el año 2023 que consta de dos tramos o incrementos, donde cada tramo representa un incremento de S/. 252.25 para las categorías de principal y asociado y S/. 512.50 para los docentes auxiliares.

4. Discusión

Los resultados difieren de la bibliografía abordada (Marín y Chávez, 2020; Bencomo y Alvarado, 2022). La figura 1 muestra el pilar fundamental de la investigación, que es, la existencia o no de la plusvalía en la docencia universitaria. En dicha figura, se evidencia que tanto varones como mujeres no perciben evidencia de plusvalía o quizá no quieren aceptarlo. Las razones para no aceptarlo podrían estar estrechamente relacionadas con la figura 5. Sin embargo, existe un alto porcentaje de “otros” factores que hacen que los profesores acepten esta situación. Es necesario abordar estas causas más a profundidad para conocer el porqué de tal fenómeno.

En la figura 2 se busca determinar la existencia según categoría del docente en donde se refleja algo impactante. En la categoría de docente asociado el 60% cree que existe plusvalía en la docencia universitaria, mientras que en las otras dos categorías esta cifra no pasa del 25%. Dicho dato es crucial, pues existe conformismo por parte de los docentes auxiliares con el sueldo y por el trabajo extra que les proporcionan y esto se debe por ejercer la docencia en menor tiempo que las otras categorías, por lo que aún se sienten aludidos en aceptar la existencia de plusvalía. Ya en los docentes asociados ya no existe algún riesgo del puesto y además llevan más tiempo enseñando, por lo que ya sienten la explotación laboral que vinieron cargando en sus hombros durante todo este tiempo. En los docentes principales ya no se siente la existencia de la plusvalía por el sueldo que perciben y, por las características de su cargo, se centra netamente en el aspecto administrativo y dejan la docencia en aulas.

En la figura 3 refleja las horas semanales en promedio de trabajo extra o no remunerado. En la mencionada figura denota mayores horas laborales en los docentes auxiliares y esto es por su dedicación exclusiva a la docencia. En los docentes asociados hay una ligera baja lo que se explica que casi la mayoría de los mismos ejercen la docencia investigativa por lo que se desprenden un poco de la docencia en aulas. Por último, en los docentes principales existen mayor número de horas fuera del horario estipulado y esto viene dado por el perfil y característica del cargo administrativo que ejercen.

En la figura 4 refleja el sueldo no remunerado respecto a las horas extras por categoría según género. Se reflejan 2 cosas: que solo en la categoría de docente asociado, las mujeres perciben mayor monto plusvalor que en las otras dos categorías y que son los docentes principales en obtener el mayor monto plusvalor con S/ 629.8 y esto se debe a que tienen mayor cantidad de horas extras trabajadas y perciben un mayor salario por hora.

En la figura 5 refleja porque los docentes universitarios toleran la plusvalía. El motivo de mayor grado es el temor al despido y claro está, si reclaman puede existir el riesgo de separación de la entidad; además, no pueden reclamar porque según la normativa universitaria pública peruana descrita en la introducción de esta investigación, los docentes deben trabajar 40 horas semanales que deben registrarse, por lo que las horas extras no se reflejan, por ende, ejercer la docencia es aceptar que vas a trabajar horas extras y que no serán remuneradas. He aquí el principal problema de la docencia universitaria pública peruana.

Ahora bien, en la figura 6 se refleja las diferencias entre los salarios de los docentes universitarios y los magistrados judiciales, teniendo cifras mayores al 60%, cuando según el artículo 96 de la Ley Universitaria 30220 los salarios de los docentes universitarios deben de estar homologados a los salarios de los magistrados judiciales. He aquí la problemática que los docentes universitarios del Perú luchan.

Por último, en la figura 7 muestra las pretensiones salariales de los docentes universitarios, dada la problemática de explotación laboral o más conocida como plusvalía. Ante tal problemática, los docentes universitarios, mediante la lucha constante, propusieron un incremento del 7% en docentes auxiliares, 11% en asociados y 28% en principales. Estos incrementos se deben por la labor que ellos realizan y no son bien remunerados y la constante inflación que genera pérdida del poder adquisitivo con el tiempo.

5. Conclusiones

La existencia de plusvalía en términos de horas de más trabajadas, son preocupantes, el máximo indicador en promedio son 15 horas semanales de plusvalía, lo que quiere decir que son no más de 3 horas diarias. El mínimo de horas extras trabajadas representa a la categoría de asociado con 10 horas semanales en promedio que representan 2 horas extras diarias.

En cuanto a la percepción del docente frente a la plusvalía, es al menos curioso, ya que menos del 30% lo considera y se respalda la no existencia por el 70% de docentes, caso que no se refleja en la realidad, puesto a que, en una de las preguntas del cuestionario se reflejó que no aceptan la existencia de plusvalía por temor a despido.

En cuanto a la aceptación de trabajar horas de más por parte de los docentes, todos tienen motivos dependientes a dicho trabajo, ya sea de orden familiar, por ingreso propio, temor de despido, y otras razones, todos justificados y permisibles por parte de cada uno de ellos.

La lucha de los docentes universitarios de universidades públicas, buscan una valoración económica justa del trabajo que realizan. La inflación aumenta y el dinero tiene menor capacidad adquisitiva, por lo que tener un sueldo fijo desde hace muchos años es equivalente a una pérdida del bienestar del docente. Además, es fundamental atraer los mejores talentos a las universidades públicas pudiéndose lograr con mejores remuneraciones.

6. Referencias

- Bencomo, T., & Alvarado, D. (2022). ¿Trabajo voluntario o trabajo remunerado? El caso de los docentes universitarios venezolanos. *Revista Propuestas Educativas*, 84-103.
- Castilla, S., Calihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*, 180.
- Castilla, S., Calihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*, 166-180.
- Humpire Molina, D. J. (2021). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana*. Obtenido de <https://n9.cl/hskdu>
- Hurtado, T. (2021). Interseccionalidades y desigualdades de sexo-género en la producción académica universitaria: el caso de una universidad pública en México. *Revista Punto Género*, 51-78.
- Marin, M., & Chaves, A. (2022). Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios: un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo. *Novum: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 28-44.
- Olortegui Rodríguez, J. J., & Mamani Quispe, P. C. (2021). *Asociación entre sobrecarga laboral y salud mental en docentes universitarios de una facultad de salud*. Obtenido de <https://n9.cl/34osx>
- Vázquez Pérez, E. D. (2021). Capital, plusvalía y trabajo asalariado. *Juridicas.unam*. Obtenido de <https://n9.cl/4b7t2>