



Salario digno en términos de rendimiento,
compromiso y bienestar en docentes universitarios

*Living wage in terms of performance, commitment and well-being
in university teacher*

July Marilu Malaver Bautista

<https://orcid.org/0000-0003-1716-0003>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

julymalaver@upeu.edu.pe

Tania Elena Quispe Huaman

<https://orcid.org/0000-0002-7079-3603>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

tania.quispeh@upeu.edu.pe

Pedro Orlando Vega Espilco

<https://orcid.org/0000-0002-3153-9282>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

pvega@upeu.edu.pe

Recibido: 12/08/2022

Aceptado: 26/09/2022

Cita en APA 7: Malaver, J., Quispe, T. y Vega, P. (2022). Salario digno en términos de rendimiento, compromiso y bienestar en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales – Relacis*, 1(1), 3 – 16.

<https://revistas.jjsanmarcos.org/index.php/relacis/article/view/32/262>



Resumen

Los incrementos del salario mínimo vital son analizados técnicamente en función de la inflación subyacente y otros factores; situación similar ocurre con el monto de los estipendios otorgados a los profesionales por su labor en las distintas empresas, empero, ningún factor analiza lo digno que podría ser o no dicho salario. Bajo esta premisa, y a través del enfoque cualitativo de diseño fenomenológico – hermenéutico, el presente artículo describe cómo afecta el hecho de ganar un salario digno en términos de rendimiento, compromiso y bienestar. La información la proporcionó un grupo de docentes de universidades privadas, estatales y eclesiásticas de la ciudad de Lima. La investigación evidencia información acerca de la realidad por la que atraviesan los profesionales docentes universitarios, suministrando detalles que podrían coadyuvar a la reformulación de políticas de redistribución justa de la riqueza y de salarios que satisfagan las necesidades de los profesionales y sus familias.

Palabras claves: Salario digno, rendimiento, compromiso, bienestar, cualitativo.

Abstract

Increases in the living wage are technically analyzed in terms of underlying inflation and other factors; a similar situation occurs with the amount of stipends granted to professionals for their work in different companies, but no factor analyzes how living wage may or may not be. Under this premise, and through a qualitative approach of phenomenological-hermeneutic design, this article describes how earning a living wage affects performance, commitment and well-being. The information was provided by a group of teachers from private, state and church universities in the city of Lima. The research provides information about the reality faced by university teaching professionals, providing details that could contribute to the reformulation of policies for the fair redistribution of wealth and salaries that meet the needs of professionals and their families.

Keywords: Living wage, performance, commitment, welfare, qualitative.

Introducción

La remuneración mínima vital – RMV, consiste en el estipendio mínimo que deberá recibir cualquier persona que trabaje en relación de dependencia y que cumpla con una jornada laboral máxima de 8 horas diarias, dicha RMV servirá como base para el cálculo de los beneficios sociales que le correspondan al trabajador, así como para las aportaciones a cargo del empleador. Dicha base de cálculo sufrió un incremento de S/. 95.00 (noventa y cinco y 00/100 soles), el cual fue regulado a través del Decreto Supremo 003-2022-TR, de fecha 3 de abril de 2022, para ser efectiva a partir del mes de mayo del año en curso. En ese contexto, en los últimos 3 decenios, las RMV en el Perú se actualizaron 21 veces, tales incrementos obedecen a criterios técnicos y a derechos consagrados en la carta magna peruana; sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo - OIT, fuimos los últimos en Sudamérica en realizar tal incremento.

El último incremento de la RMV fue analizado técnicamente por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo – CNTPE, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, tomando en consideración información acerca de la tasa de crecimiento del Producto Bruto Interno – PBI, la tasa de desempleo abierto, la tasa de informalidad laboral, el ratio entre RMV y remuneración promedio; así como la inflación subyacente y la productividad total de factores. Al respecto, diferentes gremios como la Cámara de Comercio de Lima y MYPES Unidas del Perú, señalaron que dicho incremento podría provocar despidos e informalidad. Empero, ninguno se manifiesta respecto de lo digno que podría o no ser esta RMV, es por ello que a través del presente trabajo de investigación se pretende abordar el tema del salario digno desde la óptica del trabajador, quien es el actor principal dentro de esta propuesta; en concreto, se pretende conocer cómo afecta el hecho de ganar un salario mínimo en términos de rendimiento, compromiso y bienestar.

Al respecto, estudios recientes evidencian el comportamiento de la variable de estudio a nivel internacional, nacional y local, a saber: en Europa, Bonea & Rosca (2022) concluye que los tímidos aumentos del salario mínimo no podrán cubrir la rápida inflación, por lo tanto, el aumento del salario mínimo de enero de 2022, seguirá siendo en su mayor parte ineficaz para los empleados, pero lo hará aún más difícil para los empresarios, que tendrán que hacer frente a mayores gastos laborales. En Rusia, Abalduev (2019) concluyó que el aumento del salario mínimo federal tuvo un impacto negativo en la regulación del salario mínimo por los convenios colectivos: de ahora en adelante solo se esperan mejoras en el estatus de los trabajadores a través de actos de asociación social en ciertas industrias, regiones y organizaciones prósperas. Se investiga la práctica actual del Tribunal Constitucional de la Federación Rusa sobre los elementos del salario mínimo.

En Asia, Chong & Khong (2018) concluyó que el salario digno puede ser una herramienta para informar, cuestionar y mejorar las políticas con ese fin. Si se adopta con éxito, el salario digno puede aportar beneficios tanto a los empleados como a los empresarios, con consecuencias negativas limitadas en la economía. Esto depende de algunos requisitos previos. El salario digno debe ser lo suficientemente representativo y razonable para orientar a los empresarios hacia el pago de salarios justos a los empleados. El salario digno también tiene que ir acompañado de una mayor productividad, y esto

requiere un esfuerzo colectivo por parte de los empresarios, los trabajadores, la sociedad civil y el sector público, la sociedad civil y el sector público.

En Norteamérica, Reburn et al. (2018) refiere que el 50% de los individuos en cada estado ganan por debajo del salario medio por hora. Por su parte, Brunt & Barilla (2018) concluyó con la probabilidad de que la política federal de salario mínimo tenga efectos más dañinos en áreas rurales/de bajo costo.

A nivel nacional Jiménez (2019) concluyó que el incremento de la RMV provocará el incremento, de manera proporcional, de la inflación, por lo que recomienda el control a nivel de precios, producción y tipo de cambio. Así mismo, Briceño y Olarte (2021) concluyeron que el crecimiento económico explica el bajo nivel de desempleo.

Por consiguiente, la elaboración del presente estudio se justifica a nivel social, debido a los recientes incrementos en los precios de la canasta familiar y la consabida devaluación de los sueldos y salarios, este trabajo mostrará cómo el trabajador se adapta a la nueva realidad económica, ofreciendo una mirada integral acerca de los efectos colaterales al interior de su economía familiar. Se justifica a nivel teórico, porque a través de sus resultados se comprenderá el pensamiento del trabajador peruano, exponiendo sus vulnerabilidades y fortalezas. Se justifica a nivel práctico, porque sus resultados servirán de base para otros estudios de enfoque cualitativo, cuantitativo y/o mixto.

Revisión teórica

Crecimiento económico

El crecimiento económico - CE se traduce en el aumento del Producto Bruto Interno – PBI por persona en una región o en un país, cuya medición habitual es anual, la misma que sirve para hacer comparaciones entre países. El CE permite el incremento de la producción de servicios y bienes, lo que deviene en el bienestar de la población en términos de trabajo y capital físico, en ese contexto, la inversión en el material humano infiere la mejora de la calidad del trabajo, el mismo que contribuirá al crecimiento económico ya que se incrementaría la productividad y se impulsaría el progreso técnico y sus actividades conexas (Sevilla, 2004).

Para Helpman (2013) el crecimiento económico basa su medición en la tasa de crecimiento de la renta per cápita real, es decir, aquel país que ostente un crecimiento de 1% al año, duplicará su nivel de vida cada 70 años; sin embargo, si se tiene una tasa de crecimiento del 3%, este país duplicará su nivel de vida cada 23 años.

Los macroeconomistas proponían que el principal impulsor del crecimiento económico era el hacinamiento del capital humano, es decir, la educación y la formación de la clase trabajadora, y del capital físico, es decir las maquinarias, equipos e infraestructuras. Los mismos macroeconomistas creían que las innovaciones eran procesos externos, para el cual no se necesitaba de influencia ni incentivo económico, por lo que requería atención mínima.

De otro lado, Sala i Martín (2002) refiere que el incremento de la tasa de ahorro e inversión es una forma de generar crecimiento, en un contexto de estancamiento

permanente, concordando con la recomendación del Banco Mundial como solución al problema del escueto crecimiento económico.

Método

El trabajo de investigación fue de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico - hermenéutico. Al respecto Martín-Crespo & Salamanca (2007) refiere que el enfoque cualitativo busca factores no cuantificables, los cuales son describibles, comprensibles y explicables a través de la fenomenología, mediante entrevistas a profundidad. Por su parte, Fuster (2019) refiere que la fenomenología hermenéutica es una ciencia que describe y comprende la esencia de los fenómenos puros, la misma que permite un acercamiento a los participantes del estudio, así como a la investigar los fenómenos en palabras de sus protagonistas.

La población y muestra estuvo conformada trabajadores docentes de universidades de la ciudad de Lima: 3 docentes de universidades privadas, 3 docentes de universidades eclesiásticas de índole cristiano, y 2 docentes de universidades estatales. Según Hernández (2018) a diferencia de la población y muestra en el enfoque cuantitativo, que responde a la representatividad, la población y muestra para trabajos cualitativos enfoca su interés en el análisis y profundidad de los casos de estudio, prescindiendo de la cantidad y enfocándose en la calidad de la información proporcionada por los informantes.

La técnica a utilizarse fue la entrevista a profundidad mediante preguntas abiertas. Al respecto Rodríguez y Meneses (2011) sostienen que la entrevista cualitativa está conformada por patrones preestablecidos, un intercambio verbal consentido, de acuerdo a un pautado interrogatorio, los mismos que servirán para obtener información y catalogar respuestas para esbozar resultados.

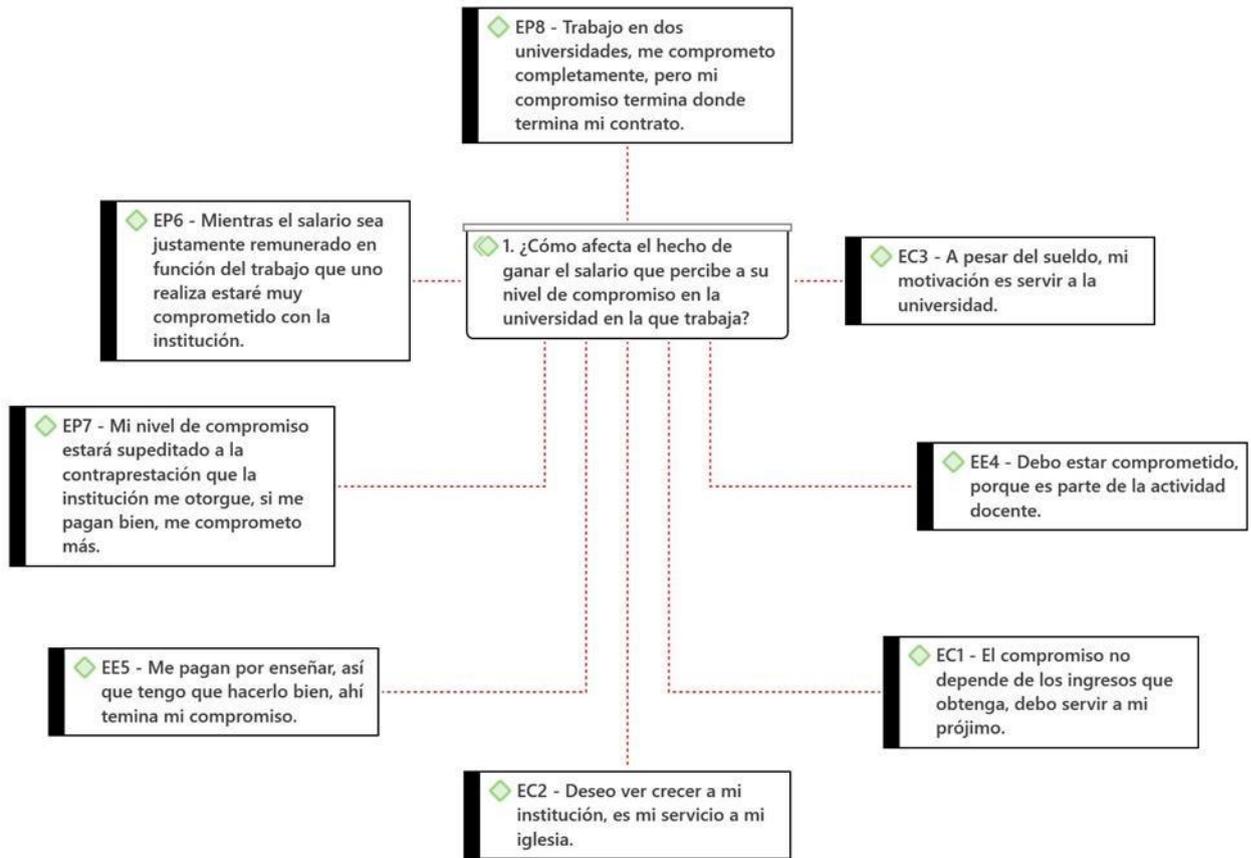
Para el procesamiento de la información, se utilizó el programa de computadora especializado Atlas.ti, un software profesional para el análisis de datos cualitativos, dicho programa permitió expresar el sentido circular del análisis cualitativo, por cuanto otorgó la posibilidad de incorporar secuencialmente los datos, sin la necesidad de recoger todo el material en un mismo tiempo. Por esta razón, permite llevar a cabo el muestreo teórico necesario para realizar el análisis constructor de teoría. (San Martín, 2014, p. 117).

Además, se utilizará la hoja de cálculo Excel, que fue desarrollada por Microsoft, para los sistemas operativos iOS, Windows y Android. Este software permite elaborar tablas y formularios que incluyen cálculos matemáticos y estadísticos mediante fórmulas.

Resultados

Figura 1

Red de códigos de la primera interacción

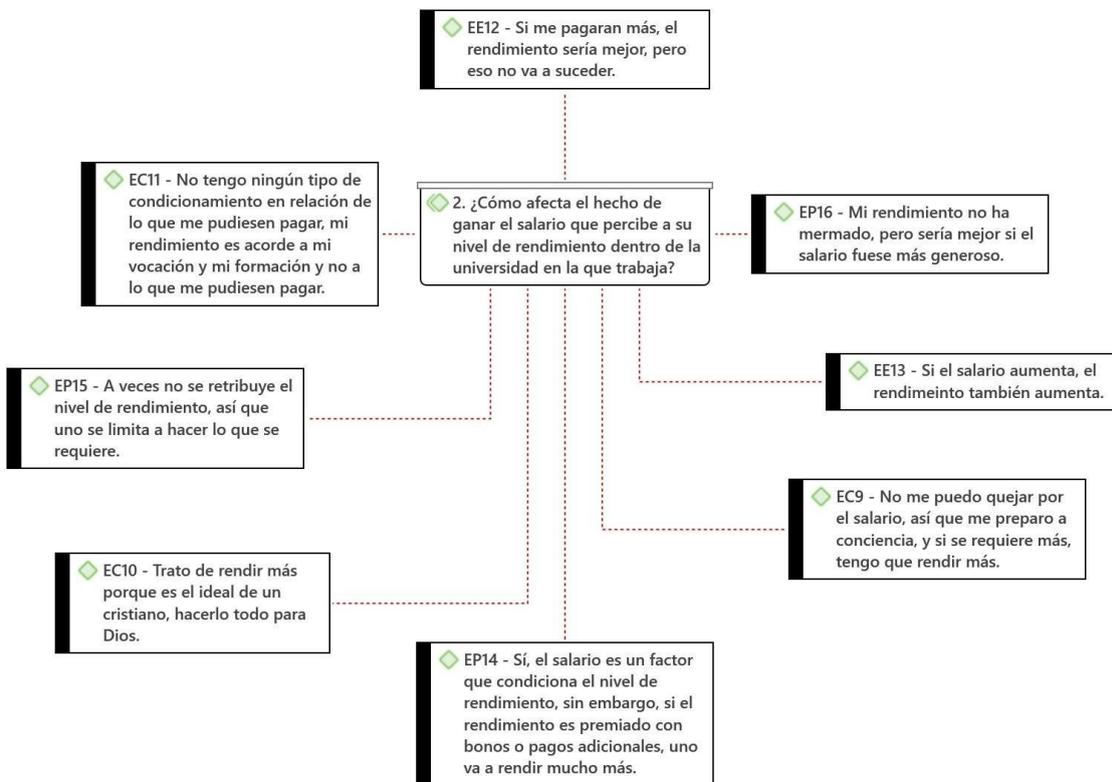


Fuente: Atlas.ti – Grupos de códigos.

La figura 1 muestra la red de códigos de la primera interacción, la cual responde a la necesidad de conocer cómo afecta el salario percibido al nivel de compromiso con la universidad en la que labora. Se evidencia que los docentes de las universidades particulares trabajan en más de una institución, por lo que su nivel de compromiso está supeditado al importe del salario que perciben; por su parte, los docentes de universidades estatales manifiestan que su compromiso llega hasta donde su contrato exige, para ellos no es conveniente ir más allá. Situación opuesta se presenta en el caso de los docentes de las universidades cristianas, ellos refieren que la cuantía de su ingreso salarial, es indiferente a su nivel de compromiso, manifiestan que se sienten comprometidos con su institución por amor al servicio que prestan, y porque su precepto bíblico ordena el servicio al prójimo.

Figura 2

Red de códigos de la segunda interacción

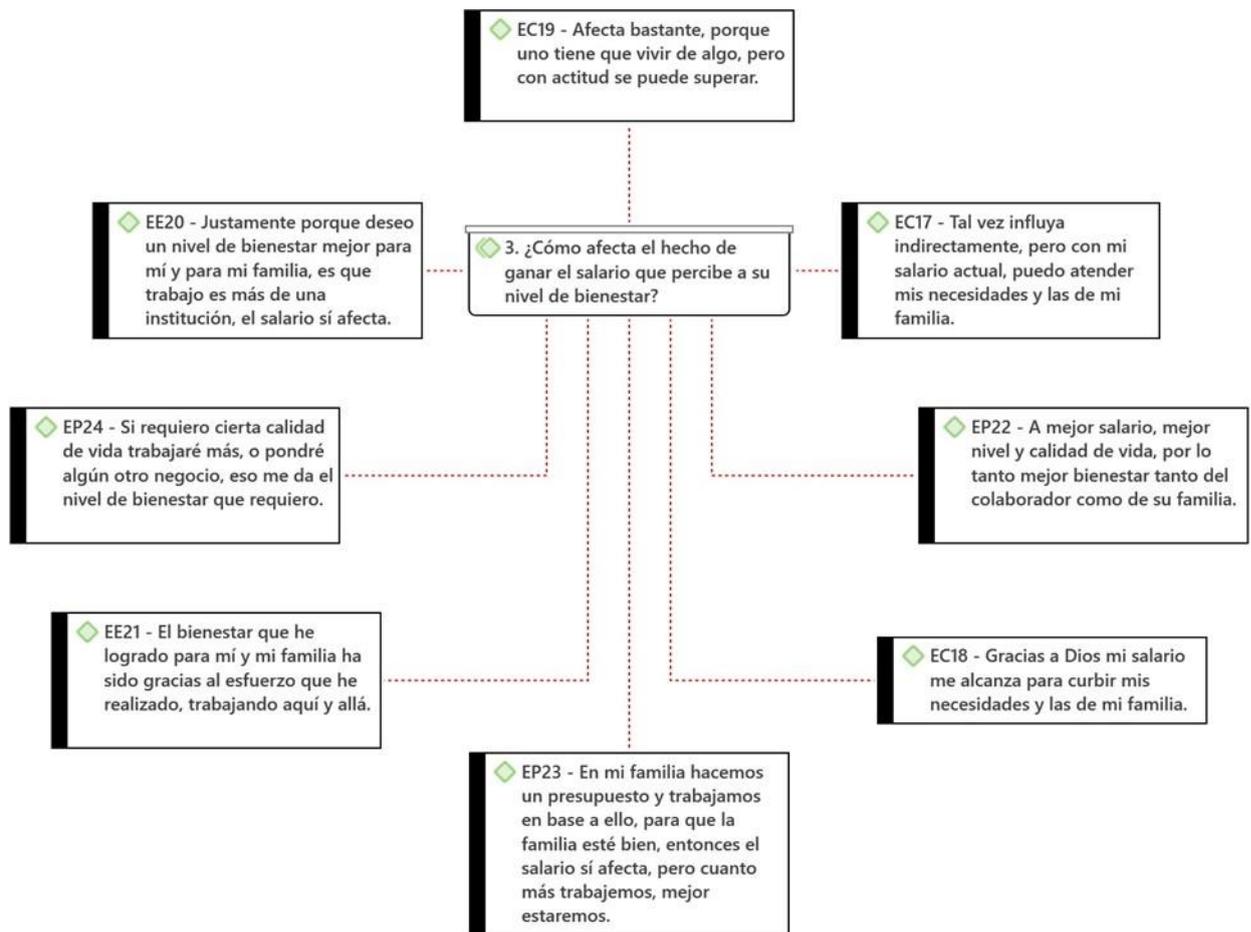


Fuente: Atlas.ti – Grupos de códigos.

La figura 2 muestra la red de códigos de la segunda interacción, la cual responde a la necesidad de conocer cómo afecta el salario percibido al nivel de rendimiento en la universidad en la que labora. Se evidencia que los docentes de las universidades particulares, quienes trabajan en más de una institución, refieren que su salario sí condiciona el nivel de rendimiento, de existir bonificaciones y/o premios por rendimiento, éste se incrementaría ostensiblemente. De otro lado, los docentes de universidades estatales manifiestan que sí, el salario afecta a su rendimiento, mientras mejor sean retribuidos, mejor será su rendimiento, aunque el incremento salarial sería una utopía. Para los docentes de las universidades cristianas, el rendimiento es concordante con su vocación de servicio, refieren que es el ideal de todo cristiano, y si la institución pide más de ellos, lo harán porque de esa manera sirven a Dios.

Figura 3

Red de códigos de la segunda interacción



Fuente: Atlas.ti – Grupos de códigos.

La figura 3 muestra la red de códigos de la tercera interacción, la cual responde a la necesidad de conocer cómo afecta el salario percibido al nivel de bienestar del profesional. Los docentes de las universidades particulares manifiestan que sí afecta, porque de los ingresos que perciban dependerá el bienestar personal y familiar, sin embargo, ellos deciden cuánto ganar, es por ello que trabajan en más de una institución y otros, inclusive, administran sus propios emprendimientos. Para los docentes de universidades estatales el salario afecta a su nivel de bienestar, consideran que de ello depende la calidad de vida y la de sus familias, ellos también deben trabajar en más de una institución, para proveerse del bienestar que requieren. Los docentes de las universidades cristianas, manifiestan que sí afecta en algo, pero con actitud, se puede superar, porque gracias a Dios, el sueldo que ganan les alcanza para vivir y cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Análisis de palabras frecuentes

Tabla 1

Lista de palabras frecuentes

PALABRA	FRECUENCIA	%
salario	15	15%
afecta	11	11%
familia	10	10%
bienestar	10	10%
rendimiento	7	7%
compromiso	7	7%
Dios	6	6%
institución	5	5%
trabajo	5	5%
universidad	5	5%
aumenta	4	4%
calidad	4	4%
necesidades	4	4%
servir	4	4%
trabaja	2	2%
vida	1	1%
TOTAL	100	100%

Fuente: Atlas.ti – Lista de palabras.

La Tabla 1 muestra que la palabra *salario* es utilizada 15 veces en la entrevista, lo que representa a un 15%, seguida de la palabra *afecta*, 11 veces con un 11%, puesto que para ellos el salario que perciben sí afecta su nivel de compromiso, rendimiento y bienestar.

La palabra *familia* se presenta 10 veces, representando a un 10%, ello infiere que para los entrevistados el factor familiar juega un papel sustantivo dentro de la estructura salarial, aparte de ser una motivación para los trabajos que realizan.

La palabra *bienestar* se presenta 10 veces, representando un 10% dentro de la entrevista, ello en razón de que los docentes laboran con el afán de proveerse de un nivel adecuado de bienestar, tanto para ellos, como para sus familias.

La palabra *rendimiento* se presenta 7 veces, representando a un 7% de las palabras más utilizadas en la entrevista, esto se debe a que el rendimiento estará supeditado al nivel de salario que se perciba, excepto para los docentes de universidades cristianas, quienes manifestaron su conformidad con su nivel de ingresos salariales.

Co-ocurrencias y sentimiento

Figura 5

Diagrama de sentimientos de las interacciones

Fuente: Atlas.ti – Co-ocurrencias.

El proceso de interacción con los participantes, y en concordancia las teorías que sustentan el presente estudio, durante las interacciones se manifestaron sentimientos, los cuales se presentan en la figura 5 cuyos valores evidencian 4 referencias negativas, 9 referencias neutrales, y 11 referencias positivas, esto significa que el sentimiento positivo es evidenciado durante las interacciones. A través de estos resultados se concluye que existe un reducido grupo de docentes, quienes no pueden hacer nada para mejorar sus ingresos, pero se mantienen conformes con los ingresos que perciben, y otro grupo de docentes requieren trabajar más para sostener un nivel de vida adecuado a sus requerimientos y necesidades.

Discusiones

Los resultados del presente artículo son concordantes con Chong & Khong (2018) quienes concluyeron que el salario digno puede ser una herramienta para informar, cuestionar y mejorar las políticas con ese fin. A través del presente estudio se evidenció que las universidades proponen un salario basado en el valor de mercado, más no en las necesidades que sus docentes requieren, es por ello que muchos de ellos deben compartir sus horarios en otras instituciones, para así poder sostener un nivel de vida adecuado a sus requerimientos. Se considera que la propuesta de un salario digno para los docentes podría mejorar significativamente el nivel de compromiso, de rendimiento y bienestar de los profesionales docentes, con consecuencias negativas limitadas en la economía, puesto que el salario digno debe ser lo suficientemente representativo, razonable y acompañado de una mayor productividad, dicha propuesta debiera nacer de la institución.

Es concordante con Reburn et al. (2018) quien concluyó que los individuos en cada estado ganan por debajo del salario medio por hora. Los resultados del presente estudio evidenciaron que los docentes requieren trabajar en varias universidades, para costear sus necesidades y la de sus familias. Es discordante con Brunt & Barilla (2018) quien concluyó con la probabilidad de que la política federal de salario mínimo tenga efectos más dañinos en áreas rurales/de bajo costo. A través del presente estudio, el salario que perciben los docentes de universidades, puede contener efectos perniciosos no solamente en las áreas rurales, sino también en las ciudades, puesto que en general, el salario que se percibe no es suficiente para su subsistencia y las necesidades de sus familias, es por ello que los profesionales docentes deben optar por trabajar en otras universidades, para incrementar sus ingresos.

Conclusiones

El salario que perciben afecta al nivel de compromiso de los docentes universitarios, porque está supeditado al nivel de ingresos que perciben, Cuanto más estipendio reciban mayor será su compromiso con esta institución; lo contrario promoverá que el docente busque más y mejores fuentes de ingresos, en desmedro del compromiso que debiera proveer a la institución contratante.

El salario que percibe el docente universitario, afecta el nivel de rendimiento, puesto que consideran que su rendimiento está estipulado en el contrato y serán los estudiantes quienes calificarán esta labor, además no pueden poner en juego su reputación. Sin embargo, si a mayor rendimiento hubiera premios y/o bonificaciones adicionales, éste podría mejorar dentro de las universidades, en provecho de sus estudiantes.

El salario percibido por el docente universitario afecta al nivel de bienestar, a través del presente estudio, los docentes refieren que ellos no pueden controlar lo que les pagan, pero sí pueden controlar cuánto desean ganar, en beneficio del bienestar de sus familias y el de ellos mismos, razón por la cual deciden compartir sus labores de docencia con otros alumnos en otras universidades, para incrementar su nivel de ingresos; en otros casos, los docentes manejan negocios y otras alternativas, las cuales confluyen en mejorar el bienestar de los suyos.

Existe un grupo de docentes de universidades privadas cristianas, los cuales manifiestan que el salario que perciben no afecta su nivel de compromiso, nivel de

rendimiento, ni bienestar; a los tales el salario que perciben les alcanza para vivir dignamente, y no necesitan mayor motivación para comprometerse con su institución y rendir de acuerdo a los requerimientos estipulados por la religión y el servicio al prójimo.

Referencias

- Abalduev, V. (2019). The concept of legal regulation of the minimum wage in Russia. *Rossiiskij Juridiceskij Zurnal*, 129(6), 105–114.
- Bonea, G., & Rosca, V. (2022). Social policies around the minimum wage in Romania during the COVID-19 crisis. *Journal of Community Positive Practices*, 22(2), 3–19.
- Briceño, R., & Olarte, D. (2021). *Análisis de la remuneración mínima vital y su influencia sobre el desempleo en la Región Cusco, período 2014 - 2018*. Tesis de grado, Universidad Peruana Austral del Cusco.
- Brunt, C. S., & Barilla, A. G. (2018). An evaluation of the relationship between minimum wage and unemployment: does the local cost-of-living matter? *Applied Economics Letters*, 25(7), 493–498.
- Chong, E., & Khong, F. A. (2018). The Living Wage: Beyond Making Ends Meet. *Central Bank of Malaysia, March*, 16.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Helpman, E. (2013). *El misterio del crecimiento económico* (Antoni Bosch (ed.); AB Editor, Vol. 26, Issue 2).
- Hernández, B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. <https://bit.ly/3xeMjUo>
- Jiménez, M. (2019). *Análisis de la remuneración mínima vital y su incidencia en la inflación en el Perú, período 2001 - 2016*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo.
- Martín-Crespo, C., & Salamanca, A. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE Investigación*, 1, 1–4.
- Reburn, K. L., Moyer, F. E., Knebel, R. J., & Bowler, M. C. (2018). Why Is Living Wage Not the Minimum Wage? *TIP: The Industrial-Organizational Psychologist*, 56(1), 50–57. <https://ezproxy.southern.edu/login?url=http%3A%2F%2Fsearch.ebscohost.com%2Flogin.aspx%3Fdirect%3Dtrue%26db%3Da9h%26AN%3D131434824%26site%3Dhost-live%26scope%3Dsite>
- Rodríguez, D., & Meneses, J. (2011). El cuestionario y la entrevista. In *UOC Universitat Oberta de Catalunya*. http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Sala i Martín, X. (2002). *Apuntes de crecimiento económico* (A. Bosch (ed.); AB Editor). <https://books.google.com.ec/books?id=YRNZvlyHLoC&printsec=frontcover&dq=>

crecimiento+económico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=crecimiento
económico&f=false

San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *REDIE Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16, 104-122. <http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-sanmartin.html>

Sevilla, C. S. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico* (Ediciones).