



UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
CHIMBORAZO

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

**CHAKIÑAN**

ISSN 2550 - 6722

**Número 20 / AGOSTO, 2023 (41-57)**

## **LA CARRERA DOCENTE: UNA MIRADA COMPARADA ENTRE LOS SISTEMAS UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE ECUADOR Y ARGENTINA**

*THE TEACHING CAREER: A COMPARATIVE LOOK  
BETWEEN THE PUBLIC UNIVERSITY SYSTEMS OF  
ECUADOR AND ARGENTINA*

**DOI:**

<https://doi.org/10.37135/chk.002.20.02>

**Artículo de Investigación**

Recibido: (11/10/2022)

Aceptado: (06/01/2023)

**Edison Paúl Barba Tamayo**



*Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de  
Ciencias Políticas y Administrativas, Carrera de  
Derecho, Riobamba, Chimborazo, Ecuador.  
[ebarba@unach.edu.ec](mailto:ebarba@unach.edu.ec)*

**Rómulo Arteño Ramos**



*Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de  
Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías,  
Carrera de Pedagogía de la Historia y Ciencias  
Sociales, Riobamba, Chimborazo, Ecuador.  
[rrosamos@unach.edu.ec](mailto:rrosamos@unach.edu.ec)*



# LA CARRERA DOCENTE: UNA MIRADA COMPARADA ENTRE LOS SISTEMAS UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE ECUADOR Y ARGENTINA

## THE TEACHING CAREER: A COMPARATIVE LOOK BETWEEN THE PUBLIC UNIVERSITY SYSTEMS OF ECUADOR AND ARGENTINA

---

### RESUMEN

El objetivo del presente artículo es realizar un análisis comparativo de las características de la carrera docente en los sistemas universitarios públicos de Ecuador y Argentina; investigación cuyo enfoque es predominantemente cualitativo, al enmarcarse en la disciplina de la legislación educativa, y metodológicamente asume el método comparativo tomando como base de estudio las regulaciones políticas y normativas. Este propósito se materializa: en primer lugar, con una mirada al significado de la profesión docente (en general y específicamente, en ambos países) y en segundo, a través de un planteamiento de características que intervienen en la organización, la estructura, el marco legal, reglamentos y procesos del sistema universitario; que permiten analizar descriptivamente sobre el acceso a la carrera, la tipología, la promoción y remuneraciones del profesorado. Finalmente, se destacan las diferencias y semejanzas que ambos sistemas poseen entre sí, donde son mayoritarias las coincidencias que facilitan la construcción reflexiva conducente a mejorar los sistemas de carrera del personal académico, con una sinergia de la sostenibilidad financiera y la garantía de los derechos laborales, en procura de la calidad educativa.

**PALABRAS CLAVE:** Carrera docente, educación superior, educación comparada, escalafón universitario, sistema universitario

### ABSTRACT

*The aim of this paper is to carry out a comparative analysis of the characteristics of the teaching career in the public university systems of Ecuador and Argentina; the research approach is predominantly qualitative, as it is framed within the discipline of educational legislation, and methodologically assumes the comparative method, taking political and normative regulations as a basis for study. This objective is materialized: firstly, with a look at the meaning of the teaching profession (in general and in both countries) and secondly, through an approach of characteristics that intervene in the organization, structure, legal framework, regulations, and processes of the university system; allowing a descriptive analysis of the access to the career, typology, promotion, and remuneration of the teaching staff. Finally, the differences and similarities that both systems have with one another are highlighted, where the majority of coincidences facilitate the reflective construction leading to the improvement of the academic staff career systems, with a synergy of financial sustainability and the guarantee of labor rights, in pursuit of educational quality.*

**KEYWORDS:** Teaching career, higher education, comparative education, university rank, university system

## INTRODUCCIÓN

El ejercicio profesional, en todos los campos de conocimiento, debe estar en permanente cuestionamiento y evolución; sin embargo, la docencia universitaria es una profesión que de forma especial exige una crisis sostenida y renovación constante. Para ser profesor a nivel de la educación superior se debe contar con elementos a nivel personal -valores y saberes- así como con consecuencias de factores externos -formación y experiencia- que deben conjugarse en la construcción de identidad y vida de los demás y a la vez la realización de su propio proyecto de vida, en una dinámica de permanente superación colectiva (Panza de Ferrer, 2020).

La praxis docente en la universidad se encuentra condicionada tanto por el marco normativo con el cual cada Estado regula el acceso, ejercicio, permanencia y promoción de la carrera del profesorado, así como por la gestión educativa que ejercen las instituciones de educación a través de políticas de administración del talento humano.

A este escenario deben sumarse los desafíos que el contexto social exige a la profesión docente, inserta en una dinámica cambiante y conflictiva. Así también, deben tenerse en cuenta las divergencias e incertidumbres de una serie de fuerzas en conflicto, por lo que la formación podría ser el revulsivo para comprender y emitir alternativas de solución para los problemas que aquejan a la sociedad (Imbernón & Guerrero, 2018).

El ejercicio del profesorado no debe confundir las funciones pedagógicas con la habilitación y función profesional, que es única, pues permite la realización de varias funciones, donde la docencia resulta la más significativa (Sarramona et al., 1998), ya que cada vez en mayor medida los roles de extensión e investigación ganan espacio en la actividad profesoral, a la cual se suma la innovación.

En tal virtud, se necesita repensar las condiciones en las que se desarrolla la carrera del profesorado en la segunda década del siglo XXI, a través de estudios de educación comparada, ya que la globalización educativa no puede derrocar al Estado-Nación, sino más bien lo inserta como unidad de comparación que permite contextualizar las agendas y objetivos globales y regionales (Lázaro, 2018).

El presente trabajo pretende, a partir de la educación comparada, establecer características diferenciales entre carreras docentes universitarias en los sistemas públicos de Ecuador y Argentina, desde la legislación educativa. Se ha elegido precisamente a los sistemas educativos públicos de estos países al presentar similitudes en la profesión académica, la gestión de los recursos humanos, su administración, estructura organizativa, mecanismos de ingreso, evaluación, y remuneración; a pesar de las diferencias culturales y madurez institucional de sus sistemas universitarios.

En las siguientes líneas se localizan diferencias y semejanzas de ambos sistemas universitarios desde tres ámbitos:

- a. Profesionales del sistema educativo.
- b. Carrera docente.
- c. Sistema salarial y remuneraciones.

## METODOLOGÍA

En el presente artículo de investigación, el análisis interdisciplinario desde los campos del Derecho y la Educación, fortalecido por el conocimiento de los autores acerca de los sistemas educativos universitarios de Ecuador y Argentina, se construye desde la lógica de Bourdieu y Elias, quienes plantean que un investigador social no necesita separarse por completo de su objeto de estudio si no es capaz de construirlo sin dejar de entenderse como sujeto (Bourdieu, 2008; Bourdieu et al., 2008; Elias, 1990; Guerra, 2010; 2012).

Se toma como base la cientificidad de la Educación Comparada y se utiliza el método

comparativo para caracterizar las variables de contraste entre los sistemas universitarios argentino y ecuatoriano, con el fin de establecer semejanzas y diferencias que permitan futuras profundizaciones. Esta metodología permite comprender los componentes de los sistemas educativos (Caballero et al., 2016).

En primera instancia se aborda la profesión docente desde los desafíos y crisis que afronta el pensamiento educativo universitario en la contemporaneidad (Alvarez et al., 2021; Bianchi, 2021; Santos, 2022), para luego centrarse en la comparación de la carrera y escalafón de los profesores universitarios en Argentina y Ecuador, tomando como base la normativa que rige en cada país: por un lado, el Convenio colectivo de docentes de las universidades nacionales (Conadu, 2017) y por otro, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior del Ecuador (CES, 2021). Se compara estos instrumentos normativos desde una perspectiva jurídico-educativa y se analiza la funcionalidad del derecho objetivo en la realidad social, en este caso el ejercicio profesional en un escenario laboral específico (Agudelo-Giraldo, 2018).

Las variables de comparación son las siguientes:

- Ingreso a la carrera docente.
- Taxonomía y tipología del personal académico.
- Promoción y ascenso.
- Remuneraciones.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### GENERALIDADES DEL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PROFESORADO

#### PROFESIONALES DEL SISTEMA EDUCATIVO

Los profesionales del sistema educativo pueden dividirse en: profesionales de la educación y otros profesionales. Los primeros representan al personal académico y al de apoyo académico. Por otro lado, el personal administrativo forma parte del resto de profesionales del sistema, ubicados generalmente en los procesos de apoyo y asesoría (Clark, 1991; 1998; Sarramona et al., 1998).

En tal sentido, la Figura 1 presenta el nivel jerárquico del personal en una organización del sistema educativo de educación superior, donde se aprecia que el personal académico se ubica en el nivel sustantivo -agregador de valor-, es decir, las unidades organizacionales que guardan relación directa con la misión; en este espacio se encuentran profesores, investigadores y personal de apoyo académico.

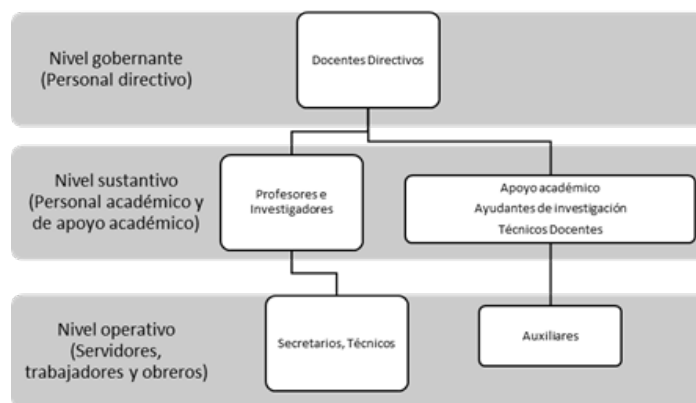


Figura 1: Personal del Sistema Educativo

## LA PROFESIÓN DENOMINADA PROFESOR UNIVERSITARIO

El ejercicio profesoral, altamente complejo, se relaciona con formar a todos los demás profesionales, actividad donde sus resultados son difícilmente predecibles, ya que la uniformidad, determinación y seguridad de prácticas pueden variar significativamente entre unos grupos y otros. En consecuencia, la profesionalización del personal académico universitario exige un mayor perfeccionamiento y actualización que otras actividades profesionales (González, 2020). Por lo tanto, resulta urgente un enfoque organizacional que forme al profesor como profesional y como individuo (Sierra et al., 2019).

## FUNCIONES DEL PROFESORADO EN EL SIGLO XXI

No debe confundirse la función pedagógica con la profesional, pues con la habilitación profesional un individuo puede facultarse para ejecutar diferentes funciones pedagógicas. La profesión del profesorado supera a la función docente, aunque sea esta la más significativa. Se pueden distinguir al menos tres tipos de funciones pedagógicas en virtud del desarrollo y conocimiento del sistema educativo: docencia, de apoyo y de investigación (Sarramona et al., 1998). Estas funciones se pueden ejercer en ámbitos escolares y extraescolares, lo que complejiza aún más el rol del profesor, al ser el sistema educativo mucho más amplio que el escolar.

El diseño organizacional de las universidades en su mayoría define cuatro actividades centrales, tres de ellas sustantivas: docencia, investigación y vinculación, y otra que sostiene el ejercicio de las anteriores: gestión (Posligua et al., 2021; García et al., 2018).

El actor protagónico de estas actividades es el profesor universitario, por lo que debe desarrollar competencias que le permitan más allá de su rol docente cumplir con la actividad

misional en varios ámbitos (Braslavsky & Cosse, 2006; Castellanos et al., 2013). Aguiar & Rodríguez (2018) proponen los siguientes tipos de competencias:

- Competencias pedagógicas-didácticas.
- Competencias investigativas.
- Competencias institucionales.
- Competencias productivas
- Competencias especificadoras.
- Competencias interactivas.

A estas competencias, debido a las transformaciones de la sociedad de la información y conocimiento y a la pandemia de COVID-19, se debe sumar las competencias digitales y de uso de tecnologías que el profesorado debe generar en el contexto actual (Cabero & Valencia, 2021; Fardoun et al., 2020; Velásquez, 2020; Acosta, 2020).

## LA CARRERA DOCENTE EN EL SISTEMA PÚBLICO

### ECUADOR

En Ecuador, la Constitución de la República permite a las universidades sostener una autonomía administrativa, orgánica, financiera y académica, condicionada por la responsabilidad. Los profesores universitarios del sistema público, servidores públicos con un régimen especial, son obligados jurídica y constitucionalmente a participar en un concurso público de merecimientos y oposición (Asamblea Constituyente, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2022).

### ARGENTINA

En Argentina, la Constitución Nacional reconoce autonomía y autarquía a las universidades, y genera el límite a través de una ley especial. El

régimen laboral de los profesores no consta en rango constitucional y se regula a través de norma legal que establece requisitos y el concurso como mecanismo de acceso (CONEAU, 1995).

## TAXONOMÍA Y TIPOLOGÍA DE PERSONAL ACADÉMICO

### ECUADOR

El personal regulado por el régimen laboral establecido en el art. 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) está compuesto por: personal académico (profesores e investigadores) y personal de apoyo académico (técnicos docentes, de investigación, de laboratorio, de artes y ayudantes de docencia e investigación y otras denominaciones). La norma permite que las instituciones creen denominaciones diferentes a las citadas en referencia al personal

### ANÁLISIS COMPARATIVO

En esta tabla se recopila los datos generales del sistema universitario, regulación y acceso a la carrera de profesor universitario entre Ecuador y Argentina.

**Tabla 1:** Comparación de las carreras docentes en el sistema público universitario Argentina-Ecuador

	<b>Argentina</b>	<b>Ecuador</b>
Tipo de Estado	Federal	Unitario
Autonomía universitaria reconocida por la Constitución	Sí (Autonomía y autarquía, con limitaciones legales)	Sí (Autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, esta autonomía será solidaria y responsable)
Régimen Laboral de profesores universitarios	Rango Legal	Rango Constitucional
Institucionalidad del sistema de educación superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universitarias (Universidades e Institutos universitarios)</li> <li>- No Universitarias (Instituciones de educación superior no universitaria)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universidades y Escuelas Politécnicas</li> <li>- Institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes</li> <li>- Conservatorios superiores</li> </ul>
Tipología de instituciones por su financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatales</li> <li>- Privadas</li> </ul> <p>*Ambas difieren en aspectos de control y regulación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Públicos</li> <li>- Particulares</li> </ul> <p>*Ambas difieren en aspectos de control y regulación.</p>
Tipología de instituciones por su jurisdicción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nacionales</li> <li>- Provinciales</li> </ul> <p>*Ambas con título de validez nacional, se diferencian en aspectos de su creación, regulación y cierre</p>	No existen instituciones con diferente jurisdicción, todas tienen un régimen nacional, validez nacional y un mismo sistema de regulación
Mecanismo de acceso a la docencia universitaria en el sector público	Concurso público y abierto de antecedentes y oposición	Concurso público de méritos y oposición
Requisitos para ser profesor universitario establecido en la Ley.	Tener título universitario de igual o superior nivel al de la carrera donde será docente. Como excepción pueden ser docentes personas sin título universitario si prueban que tienen méritos sobresalientes.	Profesor titular principal a) Doctorado afín al campo amplio de conocimiento; b) Haber realizado producción científica;

no administrativo que realiza actividades sustantivas no ejecutadas por profesores (CES, 2021).

En el sistema de educación ecuatoriano se clasifica a los profesores en titulares -quienes a través de un concurso han accedido a un nombramiento definitivo y por ende a la carrera universitaria- y en no titulares -quienes no son parte de la carrera y escalafón universitario- y cumplen actividades transitorias y/o específicas para cubrir una necesidad no permanente.

Los titulares tienen tres categorías: auxiliares, agregados y principales (se exponen en forma ascendente) y los no titulares pueden ser: eméritos, ocasionales, honorarios e invitados (CES, 2021).

En referencia al tiempo de dedicación, se dispone de: tiempo completo, con cuarenta horas semanales; medio tiempo, con veinte horas semanales y parcial, con menos de veinte horas semanales, quedando al arbitrio de las instituciones convenir las estipulaciones referentes a la dedicación exclusiva (CES, 2021).

## ARGENTINA

En Argentina, de acuerdo con el carácter de estabilidad laboral y acceso a la carrera los profesores pueden ser: ordinario o regular -accedieron por concurso y son parte de la carrera universitaria-, interino, suplente y extraordinario.

Las categorías en forma descendente son:

1. Profesor Titular.
2. Profesor Asociado.
3. Profesor Adjunto.
4. Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos.
5. Ayudante o Profesor Ayudante.

Solo quienes ostentan las categorías 1, 2 y 3 dictan clases y toman exámenes (Conadu, 2017).

En referencia al tiempo de dedicación, se dispone:

- a. Dedicación Exclusiva, con cuarenta horas semanales.
- b. Dedicación Semiexclusiva, con veinte horas semanales.
- c. Dedicación Simple, con una carga horaria de diez horas semanales (Conadu, 2017).

## ANÁLISIS COMPARATIVO

En la tabla 2 se compara el tipo, categorías y tiempos de dedicación de los sistemas universitarios en Ecuador y Argentina. El profesor y el investigador en la actualidad se fusionan, es decir, las actividades investigativas cada vez más se equiparan a las funciones docentes en el profesorado, exigiendo al personal académico mayores competencias en investigación más allá de las netamente didácticas (Pérez, 2013).

Este desafío requiere que el profesional tenga estabilidad laboral, ya que tener vínculos laborales temporales empeoran la salud física y mental de los profesores (Cladellas-Pros et al., 2018). Un aspecto fundamental es procurar que el personal académico se dedique a tiempo completo. Para que la calidad académica no se ponga en juego los profesores no deben dedicarse únicamente a la enseñanza sino a la investigación, al apoyo de actividades estudiantiles extracurriculares y a la integración del gobierno universitario (Altbach, 2009).

**Tabla 2:** Comparación de la tipología docente en el sistema público universitario Argentina-Ecuador

	<b>Argentina</b>	<b>Ecuador</b>
Instrumento que regula la tipología y alcance	Convenio de trabajo, que rige para las universidades nacionales, al cual pueden adherirse las provinciales a través de negociación laboral	Reglamento con jurisdicción nacional y de obligatorio cumplimiento
Diferencia explícitamente el personal académico del personal de apoyo académico	NO	Sí
Tipos de profesores de acuerdo el acceso a la carrera docente y estabilidad	-Ordinario o Regular - Las demás categorías	- Titulares - No titulares
Tipos de profesores que no acceden a la carrera y no gozan de estabilidad definitiva	- Interino (goza de estabilidad temporal hasta 3 años) - Suplente (reemplazo) - Extraordinarios (Eméritos, Honorarios, Visitantes e Invitados.)	- Eméritos - Ocasionales - Honorarios - Invitados
Categorías	- Profesor Titular - Profesor Asociado - Profesor Adjunto - Jefe de Trabajos Prácticos o Profesor Jefe de Trabajos - Ayudante o Profesor Ayudante	- Principal - Agregado - Auxiliar  *El personal de apoyo académico tiene su propia categorización
Tiempo de dedicación	- Dedicación Exclusiva, con cuarenta (40) horas semanales; - Dedicación Semiexclusiva, con veinte (20) horas semanales; - Dedicación Simple, con una carga horaria de diez (10) horas semanales	- Tiempo completo, con cuarenta (40) horas semanales - Medio tiempo, con veinte (20) horas semanales - Tiempo parcial, con menos de veinte (20) horas semanales * La dedicación exclusiva se regula en convenio en cada institución.

## PROMOCIÓN Y ASCENSO

### ECUADOR

**Tabla 3:** Categorías y niveles de la carrera docente en el sistema universitario ecuatoriano

Categoría	Nivel	Duración mínima en este nivel para poder promocionarse
Principal	3	
	2	3
	1	3
Agregado	3	4
	2	4
	1	4
Auxiliar	2	4
	1	4

El ingreso a la carrera y consecuente escalafón se logra por concurso público de merecimientos y oposición a las diferentes categorías; a partir de ese proceso inicia la promoción. Con el cumplimiento de requisitos que garantizan una evolución y progreso de méritos, el profesional puede ascender en el escalafón hasta la categoría de agregado 3 y si es principal hasta el nivel 3; para acceder a la categoría principal siempre será por concurso.

Los méritos para la promoción se relacionan con:

a. Experiencia como profesor titular.



- b. Producción científica.
- c. Resultados de las evaluaciones de desempeño.
- d. Actualización científica y pedagógica.
- e. Otros que impongan las instituciones -proyectos de investigación, tutorías en trabajos de titulación- (CES, 2021).

inferior. En el caso de que exista más de un docente con requisitos, cada institución debe normar los procedimientos. Si no existen profesores ordinarios, podrán llenar esas vacantes los docentes interinos, pero únicamente de forma transitoria hasta la convocatoria a concurso, de misma forma si las vacantes cubren una necesidad temporal; en estos casos no podrán extenderse por más de tres años (Conadu, 2017).

## ARGENTINA

El sistema argentino rige el ascenso a cargos docentes y a la promoción para el cargo de Jefe de Trabajos Prácticos; para ambos casos el mecanismo de acceso será el concurso público, cerrado, de antecedentes y oposición. Deja a salvo que los estatutos institucionales o a través de convenios específicos puedan destinar mecanismos de acceso pro-docente.

Cuando existe una vacante debe ser llenada a través de promoción de aquellos docentes ordinarios o regulares de la categoría inmediata

## ANÁLISIS COMPARATIVO

En la tabla 4 se compara el compromiso del profesor con la institución y su propio crecimiento conlleva una fuerte relación con la motivación vinculada a la expectativa de mejora laboral (Peniche et al., 2020). Por ende, resulta fundamental contar con un sistema que permita un acceso adecuado a la carrera docente y dentro de ella incentive la evolución profesional, en el caso argentino ocurre a través de las remuneraciones adicionales y en el caso ecuatoriano a través del escalafón.

**Tabla 4:** Comparación de la promoción y ascenso en la carrera del profesor universitario Argentina-Ecuador

	<b>Argentina</b>	<b>Ecuador</b>
Existe la figura de ascenso	SÍ	NO
Existe la figura de promoción	SÍ	NO
Mecanismos de acceso a la mejora en la carrera docente	Concurso público *Se puede prescindir de concursos cuando la vacante es temporal (interinos). ** Posibilidad de que las instituciones a través de la negociación laboral logren mecanismos más favorables para los docentes.	– Concurso público para el ingreso a la carrera y para acceso a la categoría de principal titular. – Promoción directa hasta el agregado 3.
La normativa establece niveles dentro de las categorías	NO	SÍ (Auxiliar: 2 niveles, Agregado: 3 niveles. Principal: 3 niveles)
La normativa establece requisitos para cada categoría y/o nivel	NO Preautela la libertad de las instituciones para normar estas exigencias.	SÍ Establece requisitos mínimos, dejando a salvo la libertad de las instituciones para añadir requisitos.

## REMUNERACIONES

### ECUADOR

La autonomía universitaria en Ecuador se rige bajo los límites de la solidaridad y la responsabilidad, en procura de asegurar la sostenibilidad financiera del sistema. En consecuencia, las remuneraciones deben responder a los recursos disponibles y que puedan garantizar permanencia; por lo expuesto el escalafón y escalas remunerativas son fijadas de manera formularizada por el Consejo de Educación Superior (CES), organismo estatal técnico que ejerce la rectoría de la educación superior.

Se determinan 8 grados escalafonarios: el grado 1 para el personal académico titular auxiliar y en ascenso de forma consecutiva hasta llegar al grado 8 correspondiente al personal académico titular principal 3. Se otorga a los órganos colegiados superiores de cada universidad, con base en las fórmulas y cálculos dispuestos, la responsabilidad de fijar las remuneraciones:

**Tabla 5:** Cálculo de las remuneraciones del personal académico

Categoría	Nivel	Grado (k)	Remuneración (ak)	Fórmulas
Principal	3	8	a8	Remuneración fijada por la IES
	2	7	a7	$a7 = p9 = a1 * r8$
	1	6	a6	$a6 = p8 = a1 * r7$
Agregado	3	5	a5	$a5 = p6 = a1 * r5$
	2	4	a4	$a4 = p5 = a1 * r4$
	1	3	a3	$a3 = p4 = a1 * r3$
Auxiliar	2	2	a2	$a2 = p2 = a1 * r$
	1	1	a1	Remuneración fijada por la IES

La normativa ubica al personal académico titular en grados (columna k;  $k=1, 2, 3, \dots, 8$ ); la remuneración se calcula a través de una progresión geométrica de 10 términos  $p_1, p_2, \dots, p_{10}$ , de modo que  $a_1=p_1, a_2=p_2, a_3=p_4, a_4=p_5, a_5=p_6, a_6=p_8, a_7=p_9$ , y  $a_8=p_{10}$ . La progresión geométrica tiene la razón  $r$  calculada de modo que  $a_1$  y  $a_8$  correspondan a las remuneraciones (grado 1 y grado 8) que determina la universidad

en base a los mínimos y máximos establecidos en la Tabla de escalas remunerativas que el CES expide para el efecto.

En consecuencia,  $p_1=a_1, p_2=p_1*r=a_1*r, p_3=p_2*r=a_1*r^2, p_4=p_3*r=a_1*r^3, p_5=p_4*r=a_1*r^4, p_6=p_5*r=a_1*r^5, p_7=p_6*r=a_1*r^6, p_8=p_7*r=a_1*r^7, p_9=p_8*r=a_1*r^8, p_{10}=p_9*r=a_1*r^9$ . Como  $a_8=p_{10}=a_1*r^9$ , el valor de  $r$  será entonces la raíz novena de  $(a_8/a_1)$ .

De forma similar se establece la escala remunerativa de autoridades. La remuneración del Rector será la misma que la del profesor principal 3, es decir, la correspondiente a la escala:  $a_8$  (CES, 2021).

El personal emérito, honorario e invitado tiene su remuneración fijada por cada universidad, pero al menos debe ser igual a la que obtiene un profesor titular auxiliar 1. El personal ocasional puede obtener una remuneración como máximo a la que obtiene un profesor auxiliar 1 si cuenta con doctorado (PhD.) será el máximo de la remuneración de un profesor agregado 1.

El personal a medio tiempo ganará la remuneración de su nivel y categoría multiplicada por 0.5. La multiplicación para el personal a tiempo parcial se realiza por el factor correspondiente al número de horas de trabajo semanal (CES, 2021).

### ARGENTINA

El personal docente recibe una remuneración mensual fijada con base en la escala salarial estructurada con base en el sueldo básico y su bonificación por antigüedad, más los adicionales que quedarán sujetos al cumplimiento de las condiciones y previsiones de cada caso.

La Tabla 6 expone las categorías docentes y sus respectivas escalas, conforme al Convenio Colectivo Docente de la República Argentina.

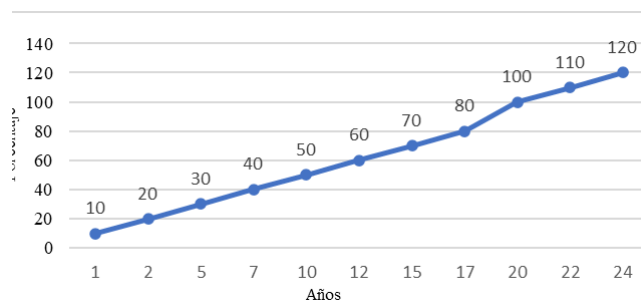
**Tabla 6:** Escala de relaciones entre las remuneraciones de las categorías docentes universitarias

Categoría Docente	Escala
Profesor Titular	1,8
Profesor Asociado	1,6
Profesor Adjunto	1,4
Jefe de Trabajos Prácticos	1,2
Ayudante	1,0

En tanto, la tabla 7 describe los tiempos de dedicación y sus respectivas escalas, conforme al Convenio Colectivo Docente de la República Argentina.

**Tabla 7:** Escala de relaciones entre las remuneraciones de las dedicaciones docentes universitarias

Tipo de Dedicación	Escala
Dedicación Exclusiva	4,0
Dedicación Semiexclusiva	2,0
Dedicación Simple	1,0



**Figura 2:** Bonificación por antigüedad según porcentaje del sueldo básico

Se reconoce la antigüedad, teniendo en cuenta todos los años de servicios prestados como docente, en todos los niveles y modalidades en instituciones educativas. Además, se reconocen adicionales remunerativos por tres razones: por título de posgrado -especialización, maestría y doctorado-, por riesgo laboral y por zona

desfavorable.

El adicional por título corresponde a: 20 % para el título de doctorado; 12,5 % para el título de maestría y 5 % para el título de especialización; no se reconoce la acumulación remunerativa por acumulación de títulos. El adicional por riesgo laboral se genera cuando se realiza ocupaciones que ubiquen en riesgo la integridad psicológica y física de los profesores, corresponde a un máximo del 10 % del sueldo básico determinado por acuerdo paritario general.

El adicional por zona desfavorable tiene como propósito la compensación de incrementos en los costos de vida debido a la actividad profesional, por ejemplo, por movilidad geográfica, que transgreden directamente en la canasta familiar; el porcentaje será resuelto a través de convenio laboral. Además, se premia remunerativamente la dedicación efectiva y excluyente a la docencia, lo cual conlleva un pago adicional para los profesores que decidan ejercer de forma efectiva y excluyente en una misma institución.

La carga horaria deberá ser igual o mayor a 40 horas semanales con un tope de 50 horas semanales; no pudiendo ejercer la profesión -ni pública ni privadamente- con fines de lucro, aparte de las actividades en la institución a la que se dedica exclusivamente (Conadu, 2017).

## ANÁLISIS COMPARATIVO

En una organización cuya actividad misional es la formación, es lógico que el máximo gasto constituya el talento humano que presta sus servicios profesionales; tanto así que el componente de remuneraciones ocupa gran espacio en el presupuesto universitario y, a diferencia de otro tipo de organizaciones esto no solo sucede sino que es correcto que sea así, ya que la inversión en el pago a personal académico, adquisición de tecnología e innovación deben ser los egresos prioritarios del sistema educativo. Sin embargo, las necesidades siempre estarán por sobre los recursos, más aún en la realidad latinoamericana; en tal virtud, el manejo

responsable y con sostenibilidad debe ser asegurado desde las regulaciones normativas y políticas estatales e institucionales, combinado con la necesaria autogestión y gestión de cooperación, corresponsabilidad de las propias universidades.

Es importante mirar la concepción clásica pero pertinente de una verdadera equidad laboral donde se hace necesario valorar tres aspectos para definir salarios:

- a. Aplicación de políticas de valoración de los puestos de trabajo.
- b. Evaluación de las aptitudes y desempeños.
- c. Disposición de un sistema salarial cuya composición permita reflejar estas

circunstancias en las retribuciones (Hintze, 2001).

En el espacio universitario, complejo y particular, cohabitan la restricción interna devenida fuente principal de su financiamiento -Tesoro Nacional- y cierta discrecionalidad interna proveniente de la autonomía universitaria. Las instituciones más grandes, de mayor trayectoria y oportunidades mantienen una agenda de desarrollo muy diferente a las más recientes y pequeñas, que posibilitan que el sistema no solo sea heterogéneo en comparación externa sino también de forma endémica (Sánchez et al., 2019).

Determinados aspectos resultan importantes para definir el estímulo económico: la formación,

**Tabla 8:** Comparación del sistema remunerativo del profesor universitario Argentina-Ecuador

	<b>Argentina</b>	<b>Ecuador</b>
Instrumento jurídico para fijar la remuneración	Convenio Laboral con una base normativa, que permite negociación laboral en cada institución	Reglamento nacional, que establece límites y condiciones
Mecanismo de fijación	Base remunerativa más adicionales	Fórmulas con base en el escalafón
Incrementos	Adicionales y bonificación <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por título de posgrado - especialización, maestría y doctorado-</li> <li>- Por riesgo laboral y,</li> <li>- Por zona desfavorable</li> </ul>	Promoción de niveles (8 grados remunerativos)
Acceso	Apertura de vacantes (ascenso) Acaecimiento en alguna causal de remuneración adicional	Cumplimiento de requisitos *Establecimiento de años de permanencia mínima en el grado 3 y 4 años respectivamente (Mirar Tabla 3)
Flexibilidad para la fijación de remuneración	El convenio da garantías laborales, que se convierten en mínimos a cumplir, dejando abierta la posibilidad de convenir nuevos arreglos laborales, sujetos a la disponibilidad presupuestaria.  Se prioriza la posibilidad de negociación laboral -en procura de garantías pro docente-, pero no se aborda directamente la sostenibilidad financiera.	La norma es rígida, impide superar los máximos establecidos, así sean convenientes para el personal académico y las instituciones empleadoras estén dispuestas a ejecutar nuevas garantías.  Se prioriza el actuar responsable de recursos, aminorando el ejercicio de la autonomía universitaria en este eje.

la actualización y la producción científica. Por ejemplo, el doctorado es una formación deseable en el profesorado; en Ecuador se impone como requisito para ser profesor titular principal -priorizando las competencias investigativas y de formación en el campo del conocimiento, inclusive por sobre las pedagógicas-; en Argentina si bien no se exige como requisito de ingreso a la docencia, sí se motiva como un adicional remunerativo.

No obstante, la inversión en la obtención de un doctorado es considerable, por eso se hace importante impulsar los incentivos para el estudio doctoral, en palabras de Altbach (2009) solo con una adecuada ayuda financiera se motivará a la inscripción en programas de doctorado y, que los doctores ya formados se dediquen exclusivamente a la academia.

Se debe evitar incrementar el trabajo docente no remunerado, que al parecer aumenta progresivamente; en varios casos obtener ingreso y reconocimiento -en fin, méritos- conlleva trabajo gratuito realizado por el profesor (Hobert, 2007).

## CONCLUSIONES

Los sistemas universitarios de Argentina y Ecuador guardan profundas similitudes en los aspectos relacionados con el ingreso a la carrera docente, taxonomía y tipología de personal académico, promoción y ascenso y remuneraciones; con diferencias no sustanciales, pero que permiten el debate entre las diferentes tendencias del ejercicio profesional del personal académico en los sistemas universitarios latinoamericanos.

Las coincidencias radican en contar con un régimen especial para el personal académico, el profesor universitario del sector estatal accede a la carrera a través de concursos públicos: el marco normativo en Argentina tiene como característica fundamental el convenio laboral

que prioriza la negociación entre trabajadores -profesores- y sus empleadores, con el fin de garantizar los derechos pro-docentes, mientras que en Ecuador predomina un sistema altamente regulado por normativa centralizada que busca propender al interés colectivo por sobre el gremial, valorizando un manejo de recursos con responsabilidad y sostenibilidad financiera. Siguiendo a Hansen (1981) existen dos modelos de incremento remunerativo, el sistema no estructurado que marcha en beneficio del profesorado por tiempo de antigüedad -acentuado en el caso argentino-, y el sistema estructurado con un dispositivo de reconocimiento de méritos -con predominio en el caso ecuatoriano-.

Ninguno de los dos sistemas destaca, de una forma significativa, la evaluación docente como un componente y requisito sustancial para la mejora en su carrera docentes -en Ecuador es una exigencia para la promoción-; menos aún se concibe una evaluación de desempeño que incluya a los estudiantes como fuente primordial de información con este propósito-. La calidad de docencia debe ser juzgada desde el contexto que tiene lugar, es decir, considerando primordialmente la valoración estudiantil, para esta población la buena comunicación, la capacidad de absolución de preguntas y la capacidad de vincular la teoría con la práctica son fundamentales en el ejercicio docente (Cisneros-Cohernour, 2014).

Ambos modelos tienen escalas uniformes -con mayor pronunciamiento en esta línea en el caso ecuatoriano-, aunque en Argentina existen adicionales remunerativos que rompen la completa homogeneidad. Para Morduchowicz (2011) la uniformidad en las escalas remunerativas impiden identificar los buenos de los malos profesores; para romper la práctica igualitaria -a veces injusta-; por ejemplo, en Australia, Gales e Inglaterra se instauró el programa Advanced Skills Teachers [AST] que elegía a excelentes docentes sobre las contribuciones que hacían, estos trabajaban la misma cantidad de horas que otros, pero con más actividades y responsabilidades.

**DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES:** Los autores declaran que no existen conflictos de interés.

**DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES Y AGRADECIMIENTOS:** A continuación, se menciona la contribución de cada autor, en correspondencia con su participación, utilizando la Taxonomía Crédit:

- Edison Paúl Barba Tamayo: Autor principal, Administración del proyecto, Análisis formal, Conceptualización, Investigación, Redacción borrador - original.
- Rómulo Arteño Ramos: Conceptualización, Investigación, Curaduría de datos, Metodología, Redacción revisión y edición.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. A. (2020). La educación superior ante el Covid-19. Un nuevo reto y viejos resabios. *Revista Reporte*, 132, 88-101. <https://vlex.com.mx/vid/educacion-superior-covid-19-850325468>
- Agudelo-Giraldo, O. A. (2018). Los calificativos del derecho en las formas de investigación jurídica. En Ó. A. Agudelo-Giraldo, J. E. León-Molina, M. A. Prieto-Salas, A. Alarcón-Peña & J. C. Jiménez-Triana (Eds.), *La pregunta por el método: derecho y metodología de la investigación* (pp. 17-44). Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/items/e2453a61-3b9f-43bf-b467-b931f4badbce>
- Aguiar, X. M., & Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Edumecentro*, 10(2), 141-159. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v10n2/edu11218.pdf>
- Altbach, P. G. (2009). It is the Faculty, Stupid! The Centrality of the Academic Profession. *International Higher Education*, (55), 15-17. <https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/download/8429/7563/0>
- Alvarez, J., Labraña, J., & Brunner, J. J. (2021). La educación superior técnico profesional frente a nuevos desafíos: La Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia por COVID-19. *Revista Educación, Política y Sociedad*, 6(1), 11-38. <https://doi.org/10.15366/rep2021.6.1.001>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.cosedec.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial Suplemento 298*. <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Bianchi, E. A. (2021). La Educación Superior frente a los desafíos de la pandemia Covid-19 y el uso de las nuevas tecnologías. *Observatorio Provincial de Educación Superior*, 2(3), 26-30. <http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/2409/Ensayo%20N2V3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus*. Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Bourdieu, P., Jean-claude, C., & Jean-claude, P. (2008). *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo Veintiuno Editores Argentina S. A.
- Braslavsky, C., & Cosse, G. (2006). Las actuales reformas educativas en América Latina: cuatro actores, tres lógicas y ocho tensiones. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(2), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140202.pdf>

- Caballero, A., Manso, J., Matarranz, M., & Valle, J. M. (2016). Investigación en Educación Comparada: Pistas para investigadores noveles. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 7(9), 39-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559980>
- Cabero, J., & Valencia, R. (2021). And COVID-19 transformed the educational system: reflections and experiences to learn. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 218-228. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5246>
- Castellanos, N., Morga, L., & Castellanos, A. (2013). *Educación por Competencias: Hacia la excelencia en la formación superior*. Red Tercer Milenio.
- Cisneros-Cohernour, E. J. (2014). Validez sustantiva de las evaluaciones docentes basadas en opiniones de estudiantes. *RAES. Revista Argentina de Educación Superior*, 6(9), 146-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6526908>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf>
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. Editorial Nueva Imagen/Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Clark, B. R. (1998). Crecimiento sustantivo y organización innovadora: nuevas categorías para la investigación en educación superior. *Perfiles Educativos*, 81. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13208103.pdf>
- Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU. (1995). *Ley Nacional de Educación Superior Nro. 24.521*. Congreso Nacional. <https://www.coneau.gov.ar/archivos/447.pdf>
- Conadu. (2017). *Convenio colectivo de docentes de las universidades nacionales*. <https://conadu.org.ar/wp-content/uploads/CCT-completo.pdf>
- Consejo de Educación Superior CES. (2021). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior. RPC-SE-19-No.055-2021*. <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2022/Marzo/a3/Reglamento%20de%20Carrera%20y%20Escalaf%C3%B3n%20del%20Personal%20Acad%C3%A9mico%20del%20Sistema%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.pdf>
- Elias, N. (1990). *La sociedad de los individuos*. Ediciones Península.
- Fardoun, H., González, C., Collazos, C. A., & Yousef, M. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia. *Education in the Knowledge Society*, 21, 171-179. <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2091/1/23537-79772-1-SM.pdf>
- García, W. C., Cedillo, M. L., & Jara, G. A. (2018). Experiencias sobre la articulación de las funciones sustantivas en Educación Superior. *Killkana Sociales. Revista de Investigación Científica*, 2(3), 115-120. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i3.334](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i3.334)
- González, B. M. (2020). La actividad del profesor universitario y su ideal de profesor. *Revista Conrado*, 16(75), 291-198. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-291.pdf>
- Guerra, E. (2010). Las teorías sociológicas de Pierre Bourdieu y Norbert Elias: los conceptos de campo social y habitus.

- Estudios Sociológicos*, 28(83), 383-409. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59820673003>
- Guerra, E. (2012). La sociología del conocimiento de Norbert Elias. *Sociológica*, 27(77), 1-16. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v27n77/v27n77a2.pdf>
- Hansen, W. (1981). Salaries and Salary Determination. *Journal of Behavioral Economics*, 10(1), 1-12. [https://doi.org/10.1016/S0090-5720\(81\)80002-2](https://doi.org/10.1016/S0090-5720(81)80002-2)
- Hintze, J. (30 de agosto- 1 de septiembre de 2001). *Los salarios como radiografía de la política de recursos humanos* [Ponencia]. I Congreso Argentino de Administración Pública, Rosario, Argentina.
- Hobert, R. (2007). Entre el portazo y la zanahoria. La docencia por el honor en la UBA. *Apuntes de Investigación del CECYP*, 12, 165-178. <https://www.apuntescecyp.com.ar/index.php/apuntes/article/view/255/228>
- Imbernón, F., & Guerrero, C. (2018). ¿Existe en la universidad una profesionalización docente? *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 56, 1-12. <https://doi.org/10.6018/red/56/11>
- Lázaro, L. M. (2018). Enseñar e investigar hoy en educación comparada: la perspectiva de tres décadas de dedicación académica en ese campo. *RBEC - Revista Brasileira de Educação Comparada*, 1(1), 1-7. <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbec/article/view/13534>
- Morduchowicz, A. (2011). *Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes*. PREAL. [http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/11\\_incentivossalariales\\_preal2011.pdf](http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/11_incentivossalariales_preal2011.pdf)
- Panza de Ferrer, N. (2020). Docente universitario, alfarero de vidas. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(1), 60-65. <https://doi.org/10.37843/rtd.v8i1.106>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/reice2020.18.2.004>
- Pérez, C. (2013). El ejercicio de la profesión académica universitaria argentina en el nivel de posgrado y la educación a distancia, en el contexto nacional e internacional. *Integración y Conocimiento*, 2, 179-195. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/5926>
- Posligua, K. I., Castellanos, A. V., & Mendoza, K. L. (2021). Formación docente como eje integrador de las funciones sustantivas en la Universidad Técnica de Manabí. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(2), 35-46. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/627/740>
- Sánchez, E., García de Fanelli, A., Popovsky, R., Doberti, J., Pérez, C., & Aiello, M. (2019). *La agenda universitaria IV. Viejos y nuevos desafíos en la educación superior argentina*. Universidad de Palermo. [https://www.researchgate.net/publication/332913514\\_LA\\_AGENDA\\_UNIVERSITARIA\\_IV/link/5cdece7d458515712eb25dd7/download](https://www.researchgate.net/publication/332913514_LA_AGENDA_UNIVERSITARIA_IV/link/5cdece7d458515712eb25dd7/download)
- Santos, A. B. (2022). Educación superior, movilidad y multilateralismo: retos en la agenda post-covid-19 para las asociaciones birregionales. *InterNaciones*, 22, 75-100. <https://doi.org/10.32870/in.vi22.7196>
- Sarramona, J., Noguera, J., & Vera, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente? *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 10, 95-144. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/1130-3743/article/view/2812/2847>



Sierra, T. J., Sevilla, D. E., & Martín, M. J. (2019). Profesor universitario, ser en resiliencia. Una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogos sobre Educación*, 19(10), 1-20. <http://dialogossobreeducacion.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/539>

Velásquez, B. R. (2020). La Educación Virtual en tiempos de Covid-19. *RCI Revista Científica Internacional*, 3(1), 19-25. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v2i1.8>