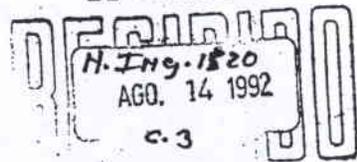


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



GENERAL Y  
CENTRO DE DOCUMENTACION

**POLITICAS SALARIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA**

Propiedad de la  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
ARCHIVO GENERAL

**POLITICAS SALARIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA**



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Editorial Universitaria  
Guatemala, Centroamérica  
1991

Editorial Universitaria  
Colección Editorial Universitaria



© Universidad de San Carlos  
de Guatemala

### CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Dr. Juan Alfonso Fuentes Soria	<b>Rector</b>
Dr. Marco Antonio Quezada Díaz	<b>Secretario</b>
Lic. Otto René Burgos Ruiz	<b>Tesorero</b>

### Decanos

Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar  
Dr. Jafeth Ernesto Cabrera Franco  
Ing. Jorge Mario Morales González  
Licda. Clemencia Gálvez de Avila  
Lic. Gilberto Batres Paz  
Dr. Norman Aquino Esteban  
Lic. Eleazar Augusto Monroy Mejía  
Ing. Agr. Efraín Medina Guerra  
Dr. Juan Pablo Morataya Cuevas  
Arq. Francisco Chavarría Smeaton

### Colegios Profesionales

Lic. César Augusto Conde Rada  
Dr. Luis Felipe García Ruano  
Ing. Hugo Rolando Bosque Morales  
Lic. Gerardo Leonel Arroyo Catalán  
Lic. César Augusto Régil Escobar  
Dr. Danilo Arroyave Rittscher  
Lic. Jorge Valdes Monroy  
Ing. Agr. Roger Anibal Valenzuela Bonilla  
Dr. Víctor Rolando Flores Batres  
Arq. Carlos Enrique Martini Herrera

### Representantes Catedráticos

Lic. Ronán Arnoldo Roca Menéndez  
Dr. Mario Alejandro Samayoá Girón  
Ing. Héctor Antonio de León Sagastume  
Dr. José Fernando Díaz Coppel  
Lic. Edgar Augusto Portillo Recinos  
Dr. Jorge Solares Aguilar  
Lic. Oscar Jaime López Castillo  
Ing. Agr. Ervin Maxdelio Herrera de León  
Dr. José Roberto Urrutia Guerrero  
Arq. Francisco José Méndez Dávila

Con estricto apego al original

### Representantes Estudiantiles

Br. Cástulo Gómez Hernández  
Br. Hugo Harold López Mejía  
Br. José Alfredo Vidal Mayorga  
Br. Pablo Enrique Palomo Robles  
Br. Sergio Estuardo Paz Montenegro  
Br. Rafael Antonio Villegas Loyo  
Prof. Luis Eduardo Escobar Hernández  
Br. Alvaro Folgar Portillo  
Br. Marco Vinicio García Urbina  
Br. Carlos Enrique Arturo Roca Jerez

### Director de Asuntos Jurídicos

Lic. José Arturo Sierra González

### **COMISION DE POLITICA UNIVERSITARIA Y PLANEAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**

Dr. Juan Alfonso Fuentes Soria	Presidente
Arq. Francisco Chavarría Smeaton	Coordinador
Dr. Mario Alejandro Samayoa Girón	Secretario
Ing. Hugo Rolando Bosque Morales	
Lic. Gerardo Leonel Arroyo Catalán	
Lic. Edgar Augusto Portillo Recinos	
Arq. Francisco José Méndez Dávila	

### **DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION**

## **PRESENTACION**

La Universidad de San Carlos, desde hace varios años se ha preocupado de que sus trabajadores obtengan una remuneración digna por su trabajo. Sin embargo, las condiciones imperantes, han limitado tal política.

La Universidad, consciente de que para que sus trabajadores puedan desempeñar eficaz y eficientemente sus tareas, requieren entre otras, de una política salarial que les permita entregarse con mayor dedicación y esfuerzo al trabajo universitario. Esto es fundamental, en una etapa histórica en la que se impone la elevación cualitativa del quehacer científico, técnico y humanístico de la Universidad, para coadyuvar significativamente a la solución de los problemas nacionales y enfrentar exitosamente los nuevos retos que devienen de la realidad nacional y mundial.

Por muchos años las remuneraciones al personal académico y administrativo de la Universidad, se han otorgado empírica y a veces, arbitrariamente, sin responder a criterios técnicos provenientes de una política que conjugue los requerimientos de la situación económico-social de país y la evaluación permanente del desempeño de los trabajadores.

En ese contexto, el Honorable Consejo Superior Universitario, en Sesión del 6 de noviembre del año en curso, Punto CUARTO del Acta No. 50-91, aprobó las **Políticas Salariales**, para orientar mediante este instrumento político-administrativo, la toma de decisiones tendentes a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y la prestación de sus servicios.

Dr. Alfonso Fuentes Soria  
RECTOR

**INDICE**

**POLITICAS SALARIALES**  
**DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS**  
**DE GUATEMALA**

	<u>Página</u>
<b>I. SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DE GUATEMALA</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
<b>III. PROPUESTA DE POLITICA SALARIAL</b>	<b>19</b>
A. Conceptualización	19
B. Lineamientos	20
<b>IV. GLOSARIO DE TERMINOS</b>	<b>25</b>
A. Carrera Administrativa	25
B. Carrera Docente	27

## I. SITUACION ECONOMICA Y SOCIAL DE GUATEMALA

La situación económica y social de Guatemala al inicio de la presente década, sigue manifestándose con cierta inestabilidad, en virtud de que el comportamiento de las principales variables macroeconómicas, no ha respondido a las medidas de política económica a corto plazo que el gobierno ha venido implementando, dentro del programa de ajuste estructural sugerido por las instituciones financieras internacionales.

El Banco de Guatemala, al analizar la evolución de la actividad económica del país en los últimos cuatro años, afirma que la misma ha venido creciendo según el comportamiento del Producto Interno Bruto, especialmente como efecto del incremento de la exportación de productos tradicionales y no tradicionales y los servicios del turismo receptivo. Sin embargo, dicho crecimiento no ha tenido la incidencia necesaria que demanda el bienestar social de la mayoría de la población, ya que los programas de ajuste económico-financiero de corto plazo, se han encaminado a reajustar los márgenes de ganancia de quienes detentan el poder económico, a costa de la reducción de los ingresos intermedios y bajos, lo cual incide en una mayor desigualdad del ingreso e injusticia social.

En 1,990, el país sufre una tasa de inflación sin precedente en la historia (60% según el Instituto Nacional de Estadística --INE-- y 80% según el Banco de Guatemala), cuyas causas obedecen según dicha institución, al exceso de monetización que se manifestó a finales de 1989, a las alzas en el precio de los combustibles y a los ajustes de la tarifa eléctrica; lo cual provoca de inmediato un deterioro en el salario real de los trabajadores y profundiza el grado de pobreza en la población, tanto urbana como rural. Y, a pesar de los incrementos salariales que se han venido otorgando en los últimos dos años, los mismos no han respondido

proporcionalmente al impacto causado en los niveles de precios de los productos y servicios básicos; además, por los bajos niveles de inversión, se han incrementado los índices de subempleo y desempleo.

En el aspecto político, los dos últimos eventos electorales que se han realizado para elegir gobernantes civiles, han abierto expectativas en los diferentes sectores del país, a pesar de que en los mismos no se ha concretado la participación amplia y pluralista de la sociedad en general; manteniéndose además, un clima generalizado de violencia e irrespeto a los derechos humanos.

Con el propósito de contar con mayor información respecto a la situación del país, a continuación se hace referencia al comportamiento de algunos indicadores económicos:

- A. El Producto Interno Bruto en 1,990, creció en un 3.5% y se espera un comportamiento similar para 1,991.
- B. El Producto Real Per cápita a finales de 1,990, fue 15% inferior al registrado en 1,980.
- C. Las exportaciones crecieron en 1,989 en un 14.6% mientras que para 1,990 fue del 8.5%.
- D. Los sectores productivos más activos en el contexto económico, han sido el comercial, financiero, agrícola, el de transportes y comunicaciones.
- E. El sector externo sigue fundamentado en la exportación tradicional, representando el 50% del total de la misma, participando el café con el 25%. Dichas exportaciones se basan en el uso intensivo de la fuerza laboral remunerada inadecuadamente, sin acceso a los servicios sociales básicos y sin consideración a su dignidad humana.

- F. A pesar de que el presupuesto del Estado se ha incrementado en términos nominales en los últimos años, por no tener fundamento en cuanto a las fuentes de ingreso que deben preverse, se ha venido acumulando un cuantioso déficit fiscal, que sumado al despilfarro, corrupción, elusión y evasión fiscal en los gobiernos anteriores, contribuyó a la dilapidación de las arcas nacionales, con efectos negativos en la inversión pública que ha ocasionado la crisis actual.
- G. La población económicamente activa para el año 1990, se calcula según la Secretaría General de Planificación Económica, SEGEPLAN, en 3.01 millones de personas, de las cuales el 44% se encontraba en calidad de desempleada y subempleada.
- H. El índice de pobreza generalizada en el país es del 89% de la población, de cuyo porcentaje el 67% se encuentra en extrema pobreza, lo cual significa que más de seis millones de habitantes no alcanzan a cubrir con su ingreso, la dieta mínima para su subsistencia.

En general, puede concluirse que el país se encuentra en los actuales momentos afrontando una profunda crisis económica con incidencia en el desempleo global, extrema pobreza de la mayoría de la población, con un crecimiento mínimo del Producto Interno Bruto en relación a las necesidades básicas y el crecimiento de la población, altos índices de desempleo y subempleo, escaso desarrollo del sector productivo, deterioro de las condiciones de vida de la población como producto de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la falta de inversión social.

Dentro de este contexto, la Universidad de San Carlos de Guatemala como parte del Estado y estando inmersa dentro del sistema económico imperante, no puede abstraerse de esta problemática y por lo mismo, tampoco sus trabajadores escapan a la crisis generalizada.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con el cumplimiento de sus funciones académicas (enseñanza-aprendizaje, investigación y extensión) y sus funciones administrativo-financieras, la Universidad ha visto incrementarse en las últimas décadas la demanda por sus servicios: especialmente, al crecer rápidamente su población estudiantil, que alcanzó la cifra de 67,951 personas; también aumentó la demanda de servicios, de profesionales, de investigaciones, de extensión, de divulgación y otras. Como resultado de lo cual crecieron el número de sus profesores, de personal administrativo, de trabajadores de servicios, de vigilancia y otros. La creciente complejidad de sus funciones y el aumento de su personal hacen que la Universidad haga crecer sus gastos; asimismo los trabajadores se ven ante nuevas necesidades, como producto de los problemas económicos del país y el deterioro del poder adquisitivo de la moneda nacional; ésto ha generado presiones por obtener incrementos salariales.

El índice de precios al consumidor de 1972 a 1986, según información proporcionada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, ha sido de 601.7%, el cual implica un poder adquisitivo de 0.17 en 1986 con respecto al coeficiente de 100 de 1972.

De acuerdo al comportamiento del tipo de cambio del Quetzal con respecto al Dólar, el poder adquisitivo en 1990 es de Q. 0.18 con relación al coeficiente de 1979 de Q. 1.00 (equivalente a \$. 1.00).<sup>1</sup>

La disminución del salario real de los trabajadores universitarios durante los últimos años, lo que queda comprobado según los datos contenidos en los párrafos

anteriores, no ha sido posible de frenar, a pesar de los múltiples esfuerzos institucionales para efectuar mejoras salariales, las cuales se han otorgado por medio de incrementos y ajustes salariales del personal docente y administrativo, aplicación del escalafón por antigüedad en la Carrera Administrativa, implementación del Plan de Clasificación de Puestos Administrativos que incorporó una reestructuración salarial, la promoción y reestructuración de escalas salariales para el personal de la Carrera Docente y de la aprobación y puesta en vigor del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica.

Como se ha venido evidenciando con antelación, la Universidad de San Carlos cuenta con una política salarial que está comprendida dentro de la legislación interna en el Artículo 77 del Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica; Artículos 63 y 64 del Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos y sus Trabajadores y en otras disposiciones.

No obstante, la existencia de dicha política y el otorgamiento de los incrementos salariales, incluido el último consistente en el 8.33%, que fue resuelto en Punto Segundo, Inciso Primero del Acta # 21/91 del Consejo Superior Universitario, persiste la demanda de los trabajadores quienes continúan efectuando gestiones para el otorgamiento de un ajuste salarial adicional. Sin embargo, este tipo de requerimiento debe analizarse en un contexto integral, que contemple una evaluación funcional de la Universidad y la implantación de un Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo, sin perder de vista que los recursos de que se dispone no aumentan en proporción a sus necesidades, incluidas las de sus trabajadores.

Por otra parte, es conveniente propiciar e impulsar el prevailecimiento del principio de equidad en la remuneración que debe existir en la Universidad, el cual textualmente reza "A igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponda igual

<sup>1</sup> Centro de Estudios Urbanos y Regionales, Boletín # 9, noviembre de 1990.

salario", mediante la revisión periódica y gradual del Plan de Clasificación de Puestos de la Carrera Administrativa y de la estructura salarial de la institución. En la Carrera Docente, la evaluación del desempeño ya está regulada en el Estatuto de la Carrera Universitaria, parte Académica.

En la institución se ha producido paulatinamente un fenómeno de crecimiento desordenado, que se ha caracterizado por el incremento desproporcionado del personal administrativo y de servicio, con respecto al crecimiento observado en el personal de la Carrera Docente (catedráticos e investigadores); en este aspecto, vale puntualizar que en 1989 del total de horas contratadas para la prestación de servicios personales en la Universidad, 17,336 horas (55% del total), corresponden al personal administrativo y de servicio y 14, 286 horas (45% del total), al personal docente e investigadores. Lo anterior pone de manifiesto la urgente necesidad de racionalizar los gastos de la Universidad y formular una política de reorganización del personal, tanto docente como administrativo; lo cual es importante además, porque sus recursos no son crecientes en la misma proporción que sus necesidades, incluidas las de sus trabajadores. Según esto, una política salarial tiene que considerar dos aspectos bien fundamentados, la necesidad de mantener un nivel adecuado de vida de sus trabajadores y organizar sus recursos humanos de manera eficiente, para cumplir correctamente sus funciones y sus fines, aprovechando óptimamente los recursos escasos de que dispone.

El cumplimiento de los fines institucionales conlleva la existencia de un crecimiento y funcionamiento planificado y organizado, en el que la asignación de los recursos sea efectuado en forma racional y óptima, de tal manera que al realizar la distribución de los mismos a cada uno de los renglones y/o destinos no sean descuidados los otros, lo que requiere una visión global de las necesidades previamente establecidas, verbigracia, al asignar recursos para el pago de servicios personales, no se deben descuidar las necesidades de inversión física, mobiliario y equipo,

materiales, suministros y otros. En ese sentido, una política salarial adecuadamente concebida, no puede perder de vista estos aspectos.

Una composición correcta del salario, que obedezca a criterios bien definidos, permitirá un fácil manejo de datos y simplificar los registros y controles presupuestales. En la Universidad de San Carlos el salario está conformado por varios rubros, lo cual se considera inadecuado; el salario del personal administrativo se compone de 5 rubros y en el personal docente se conforma con 4 rubros. Esto no sólo dificulta el registro y control presupuestario en la ejecución del mismo, sino además, hace excesiva e innecesariamente laboriosa la formulación del presupuesto en el Grupo Cero. Otro aspecto de este mismo problema lo constituye la ejecución del presupuesto de manera diferente a su formulación, dicho en otras palabras, los rubros anteriormente descritos se consignan en los presupuestos analíticos, en los renglones correspondientes, pero al efectuarse el pago, éste se carga a un solo renglón de gasto, lo cual desvirtúa la programación efectuada, provoca sobregiros que posteriormente se deben ajustar, lo cual dificulta la formulación y presentación en tiempo de la liquidación del presupuesto a donde corresponde.

Lo descrito pone en evidencia la necesidad de efectuar una readecuación de la composición del salario, que obedezca a criterios técnicos apropiados y que haga factible la formulación de una estructura de escalas salariales estandarizadas en la cual se incorpore todo el salario, de tal manera que se facilite la aplicación de mejoras en la política salarial de la institución.

### III. PROPUESTA DE POLITICA SALARIAL

#### A. Conceptualización

Previo a formular los lineamientos es conveniente conocer el concepto de Política Salarial: "Es el conjunto de

principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización y estudian los asuntos que se relacionan con la remuneración de sus empleados. Así, todas las normas presentes y futuras, como las decisiones sobre cada caso deberán orientarse por esos principios y directrices"<sup>2</sup>.

### **B. Lineamientos**

Sin desvirtuar los fines y programas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y considerando su capacidad financiera, se deben tomar en cuenta para efecto de la actual política salarial, los lineamientos siguientes:

1. La estructura de salarios de la Universidad estará establecida con base en los aspectos siguientes:
  - a) El valor de los puestos en función de factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad, condiciones y riesgo en el trabajo;
  - b) Investigación del mercado en puestos tipo;
  - c) Mínimo vital, definido éste como el valor de los bienes y servicios necesarios para la manutención del trabajador y su familia, en condiciones dignas;
  - d) Resarcir la disminución en el poder adquisitivo del salario; y
  - e) La estructura de salarios será revisada por lo menos cada tres años, con base en los criterios enunciados.

<sup>2</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw-Hill de México, S. A., febrero de 1988; p. 407.

2. Las mejoras salariales dentro de un mismo puesto o categoría, que la institución otorgue a sus trabajadores, estarán contenidas en una Tabla de Pasos Salariales, estructurada por categorías de puestos y cuya base mínima deberá estar establecida de acuerdo al mínimo vital; definido por las instituciones responsables en el nivel nacional, los pasos salariales serán otorgados en función del tiempo de servicio, y se harán acreedores a los mismos solamente aquellos trabajadores que hubieren obtenido resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño.
3. Los reajustes salariales que se otorguen por parte de la institución, derivados del proceso inflacionario, se fundamentarán en estudios previos del comportamiento de esa variable; estos últimos serán realizados las veces que sea necesario y por lo menos cada dos años, a efecto de establecer la pertinencia de efectuar reajustes al salario y la cantidad mínima de éstos, el que será porcentual para no resquebrajar la estructura salarial de la institución; en todo caso la conveniencia y medidas de tales ajustes estará determinada por un estudio profundo y debidamente sustentado de las posibilidades financieras institucionales, siendo este elemento el que en última instancia prevalecerá para tomar la decisión correspondiente.

En ningún caso el otorgamiento de un reajuste salarial deberá desvirtuar los fines de la Universidad, ni sacrificar sus proyectos relevantes.

4. La Universidad procurará impulsar, en la medida de sus posibilidades financieras y sin desvirtuar sus fines, alternativas compensatorias del salario que favorezcan y mejoren la capacidad de compra de los trabajadores, con la finalidad de elevar sus condiciones de vida.

**ANEXOS**

## IV. GLOSARIO DE TERMINOS

### A. Carrera Administrativa

#### 1. Categoría

Es un conjunto de puestos de la Universidad agrupados de acuerdo a su naturaleza y valor, establecido este último por la ponderación de factores de habilidad, esfuerzo, responsabilidad, condiciones y riesgos en el trabajo y subfactores correspondientes. Cada categoría tiene asignada una escala salarial.

#### 2. Estructura Salarial

Es el conjunto de las remuneraciones de puestos de la Universidad de San Carlos, agrupados y ordenados por categoría y niveles, en función del valor y la naturaleza de los mismos.

#### 3. Medidas Compensatorias

Son las acciones que toma una institución para proveer al trabajador de bienes y/o servicios a precios menores que el mercado, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida; en algunos casos los servicios se conceden sin costo alguno, lo cual depende de la capacidad financiera de la organización.

#### 4. Nivel

Son los estratos que están conformados por varias categorías de puestos de la Universidad, que son de similar naturaleza y se ordenan y agrupan según su valor.

### 5. Paso Salarial

El concepto de Paso Salarial es similar al del Escalafón y se define como cada una de las mejoras al salario, aplicadas en función de un período de tiempo de servicio, dentro de un recorrido comprendido entre un mínimo y un máximo de una escala.

### 6. Plaza

Es un conjunto de tareas, obligaciones y responsabilidades que son asignadas a una persona por autoridad competente, para ser atendidas en una jornada parcial o total. Desde otro punto de vista, es el número de veces que se repite un puesto en la institución.

### 7. Puesto

Es un conjunto de atribuciones y responsabilidades definidas de manera genérica, que están comprendidos en los Manuales de Clasificación y corresponden a una o varias plazas.

### 8. Reajuste Salarial

Es el incremento al salario que la Universidad concede a sus trabajadores como medio de compensación de la pérdida del poder adquisitivo del mismo, resultado de un proceso inflacionario.

## B. Carrera Docente

### 1. Categoría

Es la calidad del Profesor Universitario adquirida a través de los procedimientos y requisitos establecidos en el presente Estatuto<sup>3</sup>.

### 2. Escalafón (Derechos Escalafonarios)

Es el incremento en el salario del Profesor Universitario a que se hace acreedor por tiempo de servicio y con sujeción a resultados satisfactorios en la evaluación de su rendimiento laboral; éste es otorgado cada tres años hasta alcanzar el máximo del recorrido de la escala<sup>4</sup>. Cada paso salarial concedido lleva implícito el ascenso a un puesto superior.

### 3. Nivel

Es la ubicación establecida para el Profesor Universitario dentro de la estructura organizativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala, comprende: Dirección y Docencia<sup>5</sup>.

### 4. Plaza

Es el conjunto de atribuciones y responsabilidades que son asignadas a un Profesor por el órgano de dirección correspondiente.

<sup>3</sup> Estatuto de la Carrera Universitaria, Parte Académica; p. 6.

<sup>4</sup> Ibid; p. 32.

<sup>5</sup> Ibid; p. 4.

**5. Puesto**

Es la ubicación del Profesor Universitario dentro de una determinada categoría adquirida a través de los procedimientos y requisitos establecidos en este Estatuto<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ibid; p. 6.