

La productividad, ¿nuevo paradigma del salario universitario? El caso de la UAM

Ernesto Soto Reyes Garmendia*

Durante la década de los noventa se asiste a una modificación de los criterios en la asignación de recursos salariales y de infraestructura de las Instituciones de Educación Superior (IES). Dichos recursos se otorgan de manera creciente con base en la evaluación y acreditación de la llamada "calidad académica". Asistimos también a una nueva organización del trabajo académico en las IES, basada en el binomio calidad-productividad. La evaluación y la acreditación son el núcleo duro y nuevo paradigma de esta racionalidad. El resultado de esta política es una drástica modificación de la relación entre salario nominal e ingresos por productividad, en beneficio de estos últimos. Las consecuencias de esta racionalidad son múltiples. Este artículo analiza las tendencias y consecuencias de esta nueva integración del ingreso de los trabajadores académicos en la UAM.

Introducción

La década de los años noventa se caracteriza en México por importantes transformaciones en las políticas estatales hacia la educación superior. Asistimos a la modificación de contratos colectivos

* Profesor-investigador del Departamento de Política y Cultura, DCSyH, UAM Xochimilco.

y condiciones generales de trabajo; a la sofisticación de los criterios para la evaluación del desempeño académico; a la reorganización de las tareas sustantivas de las universidades; a la localización de fuentes alternativas de financiamiento y como consecuencia de todo ello, a la modificación de los criterios para la integración de los componentes del ingreso de los trabajadores académicos. La productividad y su evaluación se convierten en el nuevo paradigma de la "calidad académica" en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Los salarios académicos se erigen en el núcleo central de una estrategia gubernamental más amplia y compleja que modifica de raíz la organización de la educación y en particular de la educación superior en México. En el marco de esta transformación integral de la educación superior, este artículo intenta recapitular las modificaciones en la integración del ingreso de los trabajadores académicos de las IES, durante la última década (1987-1997).¹

El análisis se concentra en la formación del ingreso de los trabajadores académicos de la UAM. En el apartado IV (estímulos y salario tabular), también se estudia el caso de la UNAM. Las variables analizadas son válidas para la mayor parte de las IES, debido a la creciente homologación de las condiciones de trabajo, salariales y contractuales en las IES públicas y privadas del país; y debido al peso específico de las primeras², así como a su obligatoriedad, derivada de los acuerdos nacionales inter-universitarios (ANUIES), y de los acuerdos internacionales firmados por el gobierno de México (TLC).

Antes de iniciar el análisis al que concurrimos, deseo incluir una breve explicación necesaria: la definición adoptada del concepto **ingreso**: el ingreso de los trabajadores académicos está constituido por la suma del salario tabular y las percepciones provenientes de estímulos, becas a la docencia, investigación y extensión de la cultura, así como por cualquier otra compensación de productividad. Por simplifica-

¹ Algunos estudios interesantes que abordan el problema global de la educación superior, y que pueden consultarse son los siguientes: Gonzalo Varela Petito. *Después del 68. Respuestas de la política educativa a la crisis universitaria*, edit. Porrúa-UNAM, México 1996, 176 pp. ; y Guillermo Villaseñor García. *La Universidad pública alternativa*, Centro de Estudios Educativos A.C. y UAM-X, México 1994, 194 pp.

² En 1995 78.8% de los estudiantes de licenciatura y 75.1 de los de posgrado se formaban en universidades públicas. Ricardo Mercado del Collado. *Comparación de las políticas de educación superior de la UNESCO y del Gobierno de México*, en "La UNESCO frente al cambio en la educación superior en América Latina y el Caribe", CRESALUNESCO, Caracas, noviembre de 1995, pp. 118-119.

ción, excluyo del concepto ingreso otras prestaciones como aguinaldo, primas de antigüedad y de vacaciones, despensas, pago de guardería y servicios médicos.

En un sentido jurídico estricto, las becas y estímulos a la productividad deberían considerarse como parte integrante del salario; lo anterior se justifica en primer lugar por el espíritu de la Fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución y de los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que a la letra dicen: Artículo 82 (LFT): "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; y Artículo 84 (LFT): "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".³

Según lo anterior, el salario tabular o nominal y los ingresos por productividad debieran constituir, ambos, el salario del trabajador. Sin embargo, el hecho de que las autoridades universitarias, y del trabajo no los reconozcan como salario, y debido a consideraciones de carácter técnico como la exención del pago de impuestos, su desincorporación para el cálculo de prestaciones y debido a la ausencia de negociación bilateral de los mismos, he preferido considerarlos como parte del ingreso global y no como parte del salario, al que me referiré como salario tabular. Dejo pendiente para otra ocasión dicha polémica.

Habiendo delimitado nuestro objeto y período de estudio, pasemos a su discusión.

I. La evaluación y la certificación: raseros para la determinación del financiamiento de las IES y del ingreso de sus trabajadores

El Plan Nacional de Desarrollo y el Programa de desarrollo educativo 1995-2000 subrayan la importancia que para México tienen la educación media y superior, debido a que constituyen un "acervo estratégico". En ambos documentos, el Gobierno Federal asume el compromiso de contribuir a la expansión y el mejoramiento de estos niveles de enseñanza, propósito mal logrado en el pasado, si consideramos que en 1994, el sistema de educación superior de México atendía a solamente a 14% de la población entre 20 y 24 años. Este porcentaje fue aún menor en algunos estados de la República como Quintana Roo, donde sólo se atendió al 3.3% de la población demandante. Estos resultados son extremadamente bajos si los comparamos con los

³ Ley Federal del Trabajo, ed. Trillas, México 1997, p. 14.

de algunos países desarrollados como Estados Unidos (76%) y aún bajos comparados con los de algunos países de América Latina: Argentina (43%), Uruguay (30%) Bolivia (23%), Cuba (21 %).⁴

El incremento de los salarios y de la inversión pública en educación han sido también un propósito manifiesto y mal logrado como veremos más adelante. Lo que sí han proliferado son los planes gubernamentales de educación superior para abatir dichos rezagos: tal es el caso del el Plan Nacional de Educación Superior 1981-1991, el PRONAES, el PROIDES, el programa de Modernización de la Educación Superior (1989-1994) y más recientemente el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), noviembre de 1996.⁵

A pesar de los discursos explícitos en aquellos planes y programas educativos, el financiamiento a las universidades públicas y el salario de sus trabajadores viven hoy su más profunda crisis.

Detengámonos un momento en el más importante y reciente de estos planes: el PROMEP, cuyo propósito explícito es el de mejorar las condiciones de trabajo de los académicos, de las IES. El PROMEP "aspira a influir positivamente en la calidad educativa mejorando la calidad de los principales responsables de la educación superior: los profesores".⁶

Dicho programa pretende mejorar la formación de los profesores y las condiciones en que éstos trabajan. Entre los objetivos de este programa se encuentra el de lograr que los profesores adquieran títulos de posgrado, prioritariamente el título de doctor (la meta es aumentar la cantidad de doctores de 3,400 existentes en 1995 a 14,000 en el año 2,006), procurando paralelamente que exista una "apropiada proporción de profesores de tiempo completo en relación con la planta total docente de cada institución"; de 36,000 en 1995 a 65,000 en el año 2006. Un segundo objetivo (siempre de acuerdo con el PROMEP) es el de apoyar a los profesores "con infraestructura en docencia e investigación y con otros estímulos para su mejor desempeño". La idea

⁴ Ricardo Mercado del Collado. *Comparación de las políticas de educación superior de la UNESCO y del Gobierno de México*, op. cit, p. 119 y Axel Didriksson, "Desarrollos recientes de la educación superior: de la crisis de los ochenta al fin de siglo", mimeo, p. 7.

⁵ En el Presupuesto de Egresos de la Federación de 1998, ya se anuncia un nuevo organismo de evaluación: el "Sistema Nacional para la Planeación Permanente de la Educación Superior" (SINAPPES).

⁶ Daniel Reséndiz Nuñez, subdirector de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP, ponencia presentada en el Foro Nacional: "La Educación Superior en México, Políticas y Alternativas", memorias, UAM, Xochimilco, México, julio 1997, p. 25.

fundamental es la formación de "cuerpos académicos equiparables a los de las instituciones de mejor calidad en el mundo". Hasta aquí la cita.

Como puede observarse no hay mención explícita sobre el salario o ingreso de los profesores. Será "la calidad" del trabajo la que determine estos ingresos mediante estímulos a la productividad; para aquellos profesores que cumplan los estándares establecidos en el PROMEP, de acuerdo a la composición, formación y ocupación académica. Para lo anterior, la evaluación y la acreditación de la calidad académica se erigen en el nuevo paradigma de las IES.

Cabe preguntarse ¿de dónde surge la necesidad de poner la evaluación y la acreditación como medida del ingreso del personal académico y como núcleo central de las políticas de educación superior?

Es necesario reconocer que la evaluación del trabajo académico ha sido un propósito permanente de las IES, particularmente durante la década de los noventa. Sin embargo, el uso "compulsivo" de la evaluación como parámetro principal en la determinación de los salarios, es más reciente. Una pista interesante para responder a la pregunta planteada es la evaluación, que a demanda del Ejecutivo mexicano, realiza en 1995 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El organismo internacional, del que México es miembro, dio a conocer los resultados de su evaluación sobre el sistema de educación superior mexicano en marzo de 1996, en un documento titulado: "Review of Mexican Higher Education Policy". No es este el lugar para discutir dicho documento; en esta ocasión, solamente me interesa subrayar algunas de las recomendaciones hechas por los técnicos de la OCDE respecto a la evaluación y la acreditación.

Con respecto al sistema de promociones de los profesores, la OCDE afirma que "requieren hacerse más transparentes en bien de las instituciones y vincularse más con la evaluación".⁷

En el documento de referencia se recomienda "la creación de un Consejo Nacional de Evaluación Post-Secundaria. Sus objetivos serían los de la evaluación global del sistema respectivo y la planeación estratégica de cada diez años, en especial respecto al flujo de estudiantes, personal académico y recursos financieros".⁸

⁷ Pablo Latapí. "Acuerdos y desacuerdos con la reseña de la OCDE", mimeo, México, mayo de 1996, p. 11.

⁸ OCDE "Review of Mexican Higher Education Policy", Resumen Ejecutivo, OCDE, México, marzo de 1996, p. 7.

Acorde con la recomendación de la CEPAL, podemos constatar la frenética proliferación de instancias y organismos evaluadores en años recientes, tales como El Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CENEVAL), creado en 1993; el fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), en 1996; el padrón de excelencia del posgrado de CONACYT; la Comisión Nacional para la Educación Superior (CONAEVA); los Comités Inter-institucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CHES). El antecedente más remoto de este tipo de organismos en México es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), desde 1984.

Los mecanismos de evaluación internacionales también se han multiplicado. Tal es el caso de los mecanismos trilaterales adoptados por México, Canadá y Estados Unidos para la acreditación y estandarización en el egreso de los profesionales universitarios y de la práctica profesional, y los derivados del Tratado de Libre Comercio, vigentes desde 1994.⁹

Así, los años noventa se caracterizan por el establecimiento de la evaluación y la acreditación como un requisito previo en la asignación de recursos a las IES y a los salarios de sus trabajadores.

Pasemos a continuación al análisis de otro componente esencial en la formación del ingreso de las IES y del salario de sus trabajadores: El gasto público en educación.

II. Una bitácora del gasto público en educación superior

En un informe sobre la situación de la educación superior en América Latina y el Caribe realizado por la UNESCO en 1995, el organismo internacional reconoce que "una financiación pública limitada es una de las restricciones principales que se oponen al proceso de cambio y desarrollo de la educación superior. Esta limitación de fondos es también la causa de la crisis actual y de las tensiones entre el Estado y la comunidad universitaria".¹⁰

⁹ Para estudiar las consecuencias del TLC en la educación puede consultarse el libro de reciente aparición de Hugo Aboites: *Vientos del norte, TLC y privatización de la educación superior en México*, Plaza y Valdés y UAM-X, México, 1997.

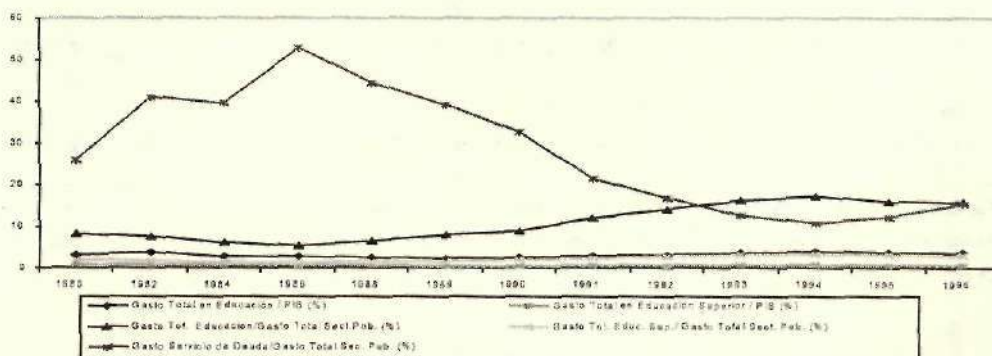
¹⁰ UNESCO, "Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior", resumen ejecutivo, en "La UNESCO frente al cambio en la educación superior en América Latina y el Caribe", *op. cit.*, pp. 17-18.

Por otra parte, es conocido que la UNESCO recomienda a sus Estados miembros que destinen el 8 por ciento del PIB a la educación y el 2 por ciento a la educación superior. En México, durante 1996, esta inversión representó apenas el 3.6 y 0.68 por ciento respectivamente.

La década de los ochenta, en particular después de la crisis financiera de 1982, fue una década perdida para los niveles de inversión en educación. La de los noventa apunta hacia una lenta recuperación; lejana a las recomendaciones de la UNESCO, pero significativa con relación a los niveles de inversión de la década anterior; en particular para la educación básica, y en menor medida para la educación superior. Sin duda, y a pesar de los grandes esfuerzos del pasado, hoy, el talón de Aquiles de las políticas de educación en México, sigue siendo el reducido presupuesto que se dedica a este sector.

Si analizamos la bitácora del presupuesto gubernamental destinado a la educación superior puede observarse que tras el crecimiento real en dicho presupuesto durante la década de los años setenta, vinculado a los recursos excedentes petroleros, a la política de gasto público del gobierno de Luis Echeverría, y al endeudamiento del sector público, la inversión real en educación (a precios constantes), se incrementó. El último aliento de este crecimiento fue el período 1980 y 1982, cuando la inversión para el sector de la educación en general aumentó en 29.5 por ciento y en 17.6 por ciento para la educación superior.

Gráfica 1
Gasto público en educación (%)



Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz). Con Base en indicadores económicos del Banco de México, Carpeta varios años 3er Informe de Gobierno Ernesto Zedillo, Anexos Estadísticos. Presidencia de La República, 1997. Datos expresados en porcentajes

A partir de este momento dicho presupuesto disminuyó drásticamente (a precios constantes). Así, entre 1982 y 1989 el gasto federal en el sector, expresado como porcentaje del PIB disminuyó de 3.8 a 2.4 para la educación en general y de 0.80 a 0.48 para la educación superior.¹¹

Durante la década de los años noventa, los niveles de inversión en educación se recuperan si los medimos también como relación del PIB y del gasto total del sector público; sin embargo, para 1996, dicha inversión seguía siendo equivalente a los fondos del sector público destinados al servicio de la deuda exterior e interior (ver cuadro 1).

Cuadro 1
Gasto del Sector Público en educación 1980-1996
Porcentajes

	1980	1982	1984	1986	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Gasto total en Educación/PIB (%)	3.13	3.76	2.81	2.66	2.55	2.4	2.5	2.9	3.2	3.6	3.9	3.7	3.6
Gasto total en Educación Superior /PIB (%)	0.74	0.80	0.56	0.60	0.57	0.48	0.50	0.55	0.62	0.70	0.78	0.73	0.88
Gasto total en Educación/ Gasto total Sect. Pub. (%)	8.18	7.50	6.19	5.17	6.62	7.91	8.94	12.1	14.1	18.3	17.2	16.10	15.9
Gasto Tot. Educ. Sup./ Gasto Total Sect. Pub. (%)	1.92	1.6	1.24	1.16	1.52	1.6	1.8	2.3	2.6	3.2	3.4	3.2	3.0
Gasto Servicio de Deuda/ Gasto Total Sec. Pub. (%)	26.0	41.1	39.6	52.8	44.4	39.2	32.7	21.5	16.9	12.6	10.7	12.2	15.3

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz). Con Base en indicadores económicos del Banco de México, Carpeta varios años, 3er Informe de Gobierno Ernesto Zedillo, Anexos Estadísticos. Presidencia de La República, 1997.

¹¹ Ernesto Soto Reyes Garmendia. "Modernización educativa y salarios en la educación superior", revista "El Cotidiano" núm. 36, año 7, julio-agosto de 1990, pp. 9-18.

A pesar de estas tendencias recientes, el gasto federal resulta insuficiente para atender la creciente demanda educativa de la población; en particular en educación superior, donde la dimensión de la demanda no cubierta es enorme (8 de cada diez jóvenes entre 20 y 24 años no reciben educación superior en México).

Los efectos negativos de la reducida participación de la educación superior en el gasto del sector público se reflejan tanto en los salarios de los trabajadores del sector, como en las condiciones materiales del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la investigación y en la extensión universitaria y con ello, en la calidad de la educación pública.

Como resultado del abatimiento del gasto del sector público destinado a la educación superior, las IES promueven la búsqueda de fuentes alternativas de financiamiento externo (privado, industrial, internacional, de organizaciones no gubernamentales), y de las cuotas de sus alumnos. Sin embargo, estos fondos son escasos y se otorgan solamente para desarrollo de la investigación en campos muy acotados por los organismos otorgantes, por lo que esta vía coadyuva pero no resuelve de fondo la falta de recursos señalada. Una solución de fondo implica necesariamente el concurso pleno (constitucional) del sector público.

El asunto de la calidad académica tiene muchas aristas: la preparación y la vocación de los educadores; las posibilidades de satisfacción de necesidades básicas de los educados; la organización del trabajo académico, etc. Las múltiples limitaciones del sistema educativo nacional tienen, un denominador común: la incapacidad material para cumplir cabalmente con las tareas sustantivas de las IES.

Ante esta situación vale recordar la reflexión que hace la UNESCO sobre el financiamiento a la educación superior: "Para que la educación superior pueda efectuar una contribución importante al progreso de la sociedad, el Estado y la sociedad en general deben comprender que financiar la educación superior no es una carga para los fondos públicos, sino una *inversión nacional a largo plazo* para acrecentar la competitividad económica, el desarrollo cultural y la cohesión social".¹²

¹² UNESCO, "Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior", *op. cit.*, pp. 18-19

Veamos a continuación, cuales son las tendencias que aparecen en la formación del salario de los profesores de las IES en México. Tomaré el caso de la UAM como ejemplo, sin embargo, dichas tendencias pueden generalizarse para todas las ES públicas, debido a que los salarios tabulares o nominales de los profesores de la UAM, están homologados con los de la UNAM y con los de la mayoría de las universidades públicas del país.

III. El salario nominal del trabajador universitario

La historia de los salarios de los universitarios es la crónica del horror. Entre 1974 (año de la fundación de la UAM) y 1997, los salarios reales sufren un drástico deterioro del 68% en promedio para las tres categorías del tabulador académico de la UAM (asistente, asociado y titular).

La evolución de los salarios de los trabajadores de las IES en el largo plazo (1974-1997) puede dividirse en cuatro períodos: el primero, entre 1974 y 1976, caracterizado por un fuerte incremento anual del salario real de 6.7 por ciento en promedio. Este aumento se encuentra vinculado al último aliento del llamado "desarrollo estabilizador" y como vimos, a la política de gasto público del gobierno de Luis Echeverría, así como al auge del sindicalismo universitario. En el caso de la UAM, coincide con la fecha de su fundación y con el surgimiento y lucha por la titularidad del SITUAM. El punto de inflexión en esta recuperación salarial es el año de 1976, cuando el salario real de los profesores alcanza su máximo nivel histórico.

El segundo período, de 1977 a 1982, se caracteriza por un deterioro "estable" del salario real, a un ritmo de 5.8 por ciento anual.

El tercer período corresponde a la década de los años ochenta y está marcado por un desplome sin precedente del salario real, particularmente entre 1983 y 1990.

Durante éste tercer período, el salario disminuyó a una tasa anual de casi 10 por ciento. En 1990 el salario real de un profesor asociado, a precios constantes de 1994, representó una tercera parte del recibido en 1976 (todos los salarios están referidos al nivel C de cada una de las tres categorías, en diciembre de cada año).

El cuarto y último período corresponden a la década de los años noventa y se caracteriza por una estabilización de los salarios.

Cuadro 2
Salario real de los trabajadores académicos UAM a precios constantes
(1994 = 100%) Profesor de carrera tiempo completo
Nuevos pesos base 1994

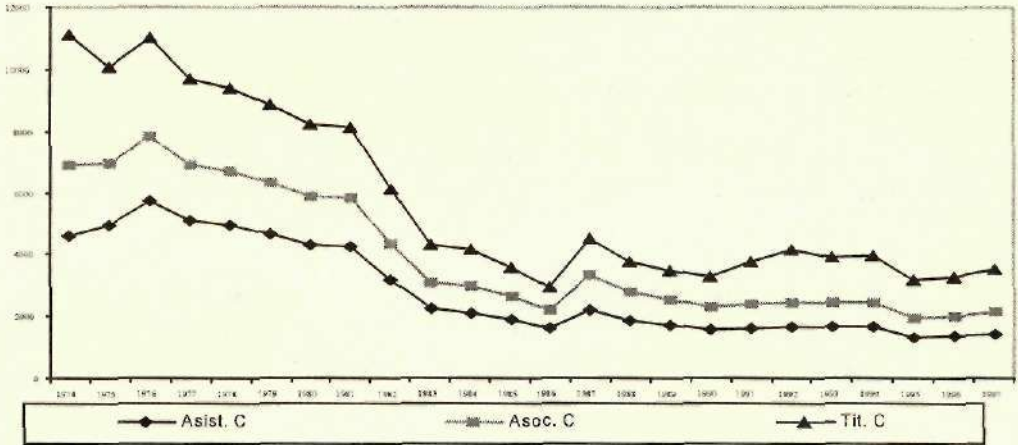
Categoría y nivel	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	%Var	%Var	%Var
	1980	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	anua. prom. 90/80	anua. prom. 97/87	anua. prom. 97/90
Asistente													
A	3.369	1.946	1.320	1.377	1.403	1.391	1.394	1.108	1.133	1.197	-8,95	-4,74	-1,38
B	3.912	2.051	1.402	1.502	1.538	1.526	1.528	1.215	1.242	1.313	-9,76	-4,36	-0,94
C	4.304	2.223	1.545	1.627	1.673	1.660	1.662	1.322	1.351	1.428	-9,74	-4,33	-1,12
Asociado													
A	4.838	2.655	1.807	1.877	1.935	1.920	1.923	1.539	1.576	1.681	-9,38	-4,47	-1,03
B	5.355	3.033	2.076	2.128	2.198	2.181	2.184	1.748	1.791	1.910	-9,04	-4,52	-1,18
C	6.870	3.326	2.301	2.378	2.469	2.445	2.454	1.964	2.012	2.145	-8,94	-4,29	-0,99
D	6.178	3.482	2.427	2.628	2.743	2.722	2.726	2.182	2.235	2.383	-8,92	-3,72	-0,26
Titular													
A	8.484	3.661	2.553	2.753	2.893	2.870	2.875	2.318	2.379	2.567	-8,90	-3,49	0,08
B	7.362	4.043	2.879	3.264	3.426	3.399	3.404	2.745	2.817	3.039	-8,95	-2,81	0,78
C	8.216	4.498	3.282	3.754	4.165	3.940	3.947	3.183	3.266	3.624	-8,77	-2,41	1,02

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. Y Delfino Ramos Cruz), Tabulador de salarios UAM e índice nacional de precios al consumidor Cd. de México a diciembre, Cuadernos de Información Oportuna de INEGI.

Partiendo del nivel de salarios de 1990, el salario de los trabajadores de más baja categoría (asistentes y asociados) ven disminuir su salario en apenas uno por ciento anual, disminución baja si se le compara con la de la década anterior. Por su parte, el salario de los Titulares se incrementa en el mismo porcentaje..

La estrategia salarial en las universidades durante la década de los años noventa parece ser la de mantener estables los salarios tabulares, introduciendo como complemento al ingreso, percepciones por productividad.

Gráfica 2
Salarios reales trabajadores académicos UAM 1974-1997



Salarios expresados en nuevos pesos constantes de 1994.

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz) con base en el tabulador de salarios UAM e índice nacional de precios al consumidor Cd. de México a diciembre, Cuadernos de Información Oportuna de INEGI.

En el largo plazo también puede observarse otro fenómeno interesante: si bien el salario disminuye de manera generalizada, se observa una disminución salarial inversamente proporcional a la categoría del trabajador, esto es, un deterioro salarial superior para las categorías y niveles más bajos del tabulador y viceversa. Así, durante los ochenta, el deterioro de los salarios para las categorías de asistente (la más baja analizada), asociado (media) y titular (la más alta) fue de 64, 61 y 60 por ciento, respectivamente (siempre correspondiendo al nivel C de cada categoría).

Si consideramos los salarios reales para cada uno de los cuatro períodos analizados (a precios constantes), observamos que durante el primero (1974-76), el salario de los profesores se incrementa de manera diferenciada, dependiendo de la categoría, en un 23.7 por ciento para un asistente; en 13.8 por ciento para un asociado; manteniéndose estable para la categoría de titular. En este primer período se privilegió a los salarios más bajos del tabulador. En el segundo período (1977-82), el salario se reduce en aproximadamente un 44 por ciento en todas las categorías; durante el tercero (1983-90) el desplome es más agudo, y también generalizado, reduciéndose los salarios reales de todas las categorías a la mitad.

Cuadro 3

Salarios Mensuales de Trabajadores Académicos por categoría y nivel de la UAM, expresados en salarios mínimos de la UAM

Categorías	1990			1997		
	A	B	C	A	B	C
Asistente	2.0	2.1	2.2	2.0	2.2	2.4
Asociado	2.7	3.1	3.3	2.8	3.1	3.6
Titular	3.7	4.1	4.5	4.2	5.0	5.8
Sal. min. UAM*	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz.), con base en tabulador de salarios UAM, 1990 Y 1997.

* Auxiliar de limpieza "A"

El cuarto y último período (los noventa) se caracterizan, como mencionamos, por la estabilización de los salarios. Sin embargo, mientras los salarios de las categorías mas bajas del tabulador se mantienen estables, las de los titulares tienden a recuperarse ligeramente, si se les compara con el salario mínimo de la UAM (ver cuadro 3)

Las tendencias se manifiestan de manera diferente cuando se compara el salario tabular con el salario mínimo general y en su equivalencia en dólares: en el largo plazo, los salarios de la UAM expresados en salarios mínimos (salario mínimo general Cd. de México) aumentan en términos de dicho mínimo, llegando en 1997 a recuperar su equivalencia de 1976, cuando alcanzaron su máximo nivel. La razón es que los salarios de la UAM han crecido a un mayor ritmo que los mínimos generales; o bien, que estos últimos han sufrido un deterioro aún mayor que el de los salarios universitarios¹³, (ver cuadro 4).

¹³ Sobre el particular puede consultarse en: Max Ortega. Política salarial neoliberal., en "Salarios en el neoliberalismo mexicano", ed. Itaca, México 1997, p 23 a 31.

Cuadro 4
Salarios UAM expresados en número de salarios mínimos generales
Ciudad de México

Categoría y nivel	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	%Var	%Var	%Var
	1980	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	90/80	97/87	97/90
Asistente													
A	3,15	2,78	2,44	2,71	3,10	3,09	3,09	2,86	2,89	3,44	-2,80	2,40	5,69
B	3,66	2,93	2,60	2,96	3,40	3,39	3,39	3,14	3,17	3,78	-3,75	2,85	6,46
C	4,03	3,18	2,86	3,21	3,69	3,69	3,69	3,42	3,44	4,11	-3,74	2,89	6,23
Asociado													
A	4,53	3,80	3,34	3,70	4,27	4,27	4,27	3,98	4,02	4,84	-3,31	2,73	6,34
B	5,01	4,34	3,84	4,19	4,85	4,85	4,85	4,52	4,56	5,49	-2,91	2,66	6,15
C	5,49	4,76	4,26	4,69	5,45	5,44	5,45	5,08	5,13	6,17	-2,79	2,94	6,38
D	5,78	4,98	4,49	5,18	6,06	6,05	6,05	5,64	5,69	6,86	-2,77	3,62	7,31
Titular													
A	6,07	5,24	4,72	5,43	6,39	6,38	6,38	5,99	6,06	7,38	-2,74	3,90	7,73
B	6,88	5,78	5,33	6,41	7,56	7,56	7,56	7,09	7,18	8,74	-2,80	4,70	8,61
C	7,89	6,43	6,07	7,40	8,77	8,76	8,76	8,22	8,32	10,14	-2,59	5,18	8,91

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes y Delfino Ramos Cruz) con base en el tabulador de salarios de la UAM, Indicadores económicos del Banco de México, Estadísticas Históricas de México, Tomo I y II. INEGI.

Las cifras se expresan a precios corrientes, nuevos pesos.

Por el contrario, si expresamos los salarios de la UAM en dólares norteamericanos, a la cotización de mercado en diciembre de cada año, encontramos que la depreciación salarial ha sido considerable y permanente. Entre 1980 y 1997, los niveles C de todas las categorías, expresadas en dólares han pasado de 859 a 399 dólares para un asistente; de 1172 a 599 dólares para un asociado y de 1640 a 985 dólares para un titular.

La conclusión de este período no es difícil de alcanzar: además del derrumbe del salario real; el salario de los académicos fue menos apreciado que la moneda, perdiendo valor en el exterior.

La década de los noventa, tomada aisladamente, apunta hacia una estabilización del valor del salario respecto al dólar, debido a que el aumento promedio en los salarios ha acompañado armónicamente al deslizamiento de la moneda (a excepción de 1994-95) (ver cuadro 5).

Cuadro 5
Salarios UAM expresados en dólares norteamericanos, cotización al mes de diciembre de cada año a precio de mercado

Categoría y nivel	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	31 Dic.	%Var	%Var	%Var
	1980	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	anua. prom. 90/80	anua. prom. 97/87	anua. prom. 97/90
Asistente													
A	672	246	300	358	403	379	270	229	295	334	-8,56	3,47	1,81
B	781	259	319	391	442	416	296	251	323	367	-9,46	3,93	2,35
C	859	261	352	423	480	453	322	273	352	398	-9,45	3,96	2,13
Asociado													
A	966	336	411	489	555	524	373	318	410	470	-9,05	3,80	2,24
B	1.069	384	472	554	631	595	423	362	466	534	-8,67	3,74	2,06
C	1.172	421	524	619	709	667	476	406	524	599	-8,56	4,02	2,28
D	1.233	440	552	684	788	742	528	451	582	666	-8,54	4,70	3,17
Titular													
A	1.294	463	581	717	831	783	557	479	619	717	-8,51	4,98	3,57
B	1.467	511	655	847	983	927	660	568	733	849	-8,57	5,80	4,42
C	1.640	569	747	977	1.140	1.075	765	658	850	985	-8,36	6,28	4,71

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. Y Delfino Ramos Cruz con base en: Tabuladores de salarios UAM, Indicadores económicos del Banco de México.

Las cifras se expresan en dólares precios corrientes.

En resumen, durante el largo plazo se confirman algunas de las tendencias ya observada en 1990, tales como la depreciación de los salarios comparados con los niveles de los años setenta; la diferenciación en el aumento a los salarios, a favor de las categorías más altas del fabulador; depreciación del salario respecto al dólar y estancamiento en el crecimiento del salario real.

Puede afirmarse, sin embargo, que los noventa se caracterizan por una estabilización de los salarios en general, con una ligera tendencia a la recuperación del salario de los titulares; todo ello, en el marco de un salario severamente deprimido respecto a la década de los setenta.

La misma OCDE reconoce "lo bajo de los salarios de los trabajadores de las ES", hecho que juzga "preocupante" ("Review of Mexican Higher Education Policy"); sin embargo, recomienda mantener el esquema de incentivos económicos, ampliándolo a equipos de profesores"¹⁴.

Pasemos ahora a estudiar las tendencias en la formación del ingreso global de los trabajadores académicos de la UAM, introduciendo en el análisis las de becas y los estímulos a la productividad.

IV. Estímulos y salario tabular: nueva integración del ingreso global de los profesores e investigadores universitarios

El sistema de estímulos a la docencia, investigación y difusión adquiere carta de naturalización en las IES en los noventa. La relación trabajo académico-productividad—ingreso se ha generalizado y constituye hoy la regla, más que la excepción en la integración del ingreso global de los trabajadores de las IES.

Esta "naturalización" sin embargo, se ha llevado a cabo en menos de una década. La UAM, pionera en estos programas de productividad, inicia en marzo de 1989 los primeros estímulos a la docencia e investigación; los que se reglamentan de manera definitiva en mayo de 1991, adicionándole un esquema de premios anuales a los grupos de investigación más destacados (premio anual a las áreas de investigación). Estos programas se plantean como objetivo "...apoyar la permanencia del personal académico en consideración de la productividad académica sobresaliente relacionada con los tres subfactores previstos en el Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico..."¹⁵.

¹⁴ Pablo Latapí. *Acuerdos y desacuerdos con la reseña de la OCDE, op. cit.*, p. 9.

¹⁵ Exposición de motivos de las reformas al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, en relación con las becas de apoyo a la permanencia con base en el desempeño de las funciones universitarias, RIPPA, UAM, p. XXVI, 3 de mayo de 1991.

En 1990, escribí un artículo, publicado por la revista "El Cotidiano"¹⁶; donde adelanté algunas tendencias que aparecían entonces en la integración del ingreso de los profesores e investigadores en las universidades y en la organización del trabajo académico de las IES derivadas de estas reformas. Una década después, me parece pertinente evaluar la evolución de dichas tendencias; para confirmar las previstas, corregir las no cumplidas y en particular, para identificar las de nueva aparición.

Los candidatos a estímulos a la productividad

Comienzo por darle dimensión al grupo objetivo de trabajadores académicos, candidatos a los estímulos a la docencia, la investigación y la extensión. Tomo el ejemplo de la UAM, del que cuento con series estadísticas confiables.

Cuadro 6
Número de trabajadores de la UAM por categoría
(1990 y 1995)

Categorías	1990		1995*	
	UAM	%	UAM	%
Asistente	352	13.75	149	5.02
Asociado	1329	51.91	1159	39.06
Titular	839	32.77	1659	55.92
Total	2560	100	2967	100

Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. Y Delfino Ramos Cruz) con base: Dr. Gustavo Chapela, informe anual de actividades 1990 y Dr. Julio Rubio Oca, informe anual de actividades de 1995, Rectoría General de la UAM, anexos estadísticos.

*Los datos de 1995 incluyen a profesores temporales.

¹⁶ Ernesto Soto Reyes G. *Modernización educativa y salarios en la educación superior*, op. cit., pp. 9-18.

La tendencia en la promoción de los profesores de la UAM muestra (entre 1990 y 1995) un incremento de trabajadores en la categoría de Titular. Los académicos titulares de la UAM han pasado de 839 en 1990 (33 por ciento del total) a 1659 (56 por ciento del total) en 1995 (ver cuadro 6).

La interpretación de estos datos nos llevan a conclusiones interesantes:

a) La planta académica no ha crecido en número (o más propiamente ha crecido marginalmente), a no ser por los profesores de tiempo determinado (temporales).

b) Los profesores universitarios se han mantenido en las IES y se han promovido de categoría y nivel.

c) La mayor parte de los profesores son titulares, y asociados (95 por ciento), candidatos a estímulos a la productividad.

El sistema de estímulos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Pasemos ahora al análisis de cómo se integra el sistema de estímulos para la UAM y la UNAM.

Algo común a los dos sistemas de estímulos es el SNI, por el que un profesor puede ganar de 1 (candidato) a 5 salarios mínimos (nivel III).

Por su parte, el sistema de estímulos de la UNAM está fundado en el PRIDE (Programa de Estímulos al Desempeño), con cuatro categorías (A, B, C y D), por el **que** los profesores pueden ganar un sobresueldo de 45, 65, 85 y 105 por ciento del salario tabular, respectivamente. Además, un profesor de la UNAM gana un sobresueldo por docencia de 103.04 a 117.40 pesos hora semana mes, por un máximo de 8 horas en el caso de los investigadores, (ver cuadro 7).

No se incluye en el análisis una nueva categoría de estímulos: el estímulo al catedrático universitario, mediante el cual, los profesores con nivel D del PRIDE podrían ganar hasta 150 por ciento del salario tabular a cambio de un mínimo de seis horas de docencia a la semana. La exclusión de estos estímulos del análisis se debe a su reciente aplicación y que al día de hoy, no se conocen los mecanismos para su obtención. En todo caso, la condición de tener el nivel C o D del PRIDE, lo convierte en accesible a una minoría de los trabajadores académicos de la UNAM.

Por el contrario, el 29 de enero, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión dio a conocer la formación de una comisión (UNAM, SEP y SHyCP) para obtener una bolsa extraordinaria destinada a dotar de estímulos a la productividad de los trabajadores académicos de la UNAM.¹⁷ Es previsible que dichos estímulos sean de aplicación más amplia entre los profesores e investigadores de la UNAM; sin embargo, tampoco se incluyen en el análisis por no existir al día de hoy una propuesta oficial al respecto.

Cuadro 7
Sistema de estímulos al personal académico de la UNAM 1997*

	Asociado		Titular	
	Nivel Mínimo	Nivel Máximo	Nivel Mínimo	Nivel Máximo
Salario Tabular	4,84	6,17	7,38	10,14
PRIDE	2,18	6,48	3,32	10,65
Docencia	0,13	1,18	0,13	1,18
SIN	1,00	5,00	1,00	5,00
Total Salario Tabular	4,84	6,17	7,38	10,14
Total Estímulos	2,31	7,66	3,45	11,83
SIN	1,0	5,00	1,00	5,00
Total de percepciones	8,15	18,83	11,83	26,97
%Sal. Base del Ingreso Total	59,39	32,77	62,38	37,60

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz).

Con base en Tabulador de Salarios UNAM, 1997, y salarios mínimos INEGI, Cuadernos de información oportuna, diciembre de 1997.

*Ingresos expresados en salarios mínimos vigentes en la Cd. de México a diciembre de 1997.

¹⁷ *La Jornada*, 29 de enero de 1998, p. 11.

El sistema de estímulos de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

El sistema de estímulos de la UAM es más complejo y sofisticado que el de la UNAM. Además del SNI, un primer estímulo de permanencia (revisado cada año), y hasta cada 5 años significa de 0.5 a 5.5 salarios mensuales, dependiendo de la categoría y nivel del trabajador. Otro estímulo, por docencia, puede significar entre 0.26 y 5.5 salarios mínimos mensuales, también dependiendo de la categoría, nivel y horas frente a grupo (de 12 a 30 horas, semana, mes); este estímulo es revisado anualmente. Existe otro estímulo a la investigación anual, que representa entre tres y siete quincenas del salario tabular (entregadas en una sola exhibición c/año), y se obtiene por acumulación de puntos del fabulador (de 5000 a 11000 puntos).

Cuadro 8
Sistema de estímulo al personal académico de la UAM 1997*
 Expresado en salarios mínimos, Cd. de México, Dic. 1997

	Nivel Mínimo	Asociado Nivel Máximo	Nivel Mínimo	Titular Nivel Máximo
Salario Tabular	4,84	6,17	7,38	10,14
Permanencia	0,50	2,00	3,00	5,50
Docencia	0,26	2,00	1,50	5,50
Grado	0,13	2,00	1,38	5,50
Estimulo a la Investigación	0,61	1,80	0,92	2,96
Desempeño	-	-	1,00	5,50
SNI	1,00	5,00	1,00	5,00
Total Sal. Tabular	4,84	6,17	7,38	10,14
Total Estímulos	1,50	7,80	6,30	24,96
Total SNI	1,00	5,00	1,00	5,00
Total de percepciones	7,34	18,97	14,68	40,1
%Sal. Base del Ingreso Total	65,94	32,53	50,27	25,29

* Expresados en salarios mínimos vigentes en la Cd. de México en diciembre de 1997.

Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz). Con base en tabulador de salarios UAM, 1997, información Rectoría General de la UAM, y Salarios Mínimos, INEGI, Cuadernos de Información Oportuna, diciembre de 1997.

El sistema de la UAM también pretende estimular la obtención de posgrados por lo que el salario se incrementa hasta en 5.5 salarios mínimos, dependiendo de la categoría, nivel y grado académico obtenido (licenciatura, maestría o doctorado). Finalmente, aquellos profesores titulares "C" que han llegado al límite de los puntos del tabulador, acumulan puntos adicionales para obtener el último estímulo: por desempeño sobresaliente, mediante el cual se pueden obtener otros 5.5 salarios mínimos (ver cuadro 8).

Del análisis de estos dos sistemas de estímulos a la productividad (que con otras variables y montos se han establecido en la mayoría de las IES públicas y privadas), podemos sacar algunas conclusiones interesantes.

En primer lugar, por la vía de los estímulos se amplía el tabulador de salarios a una diversa gama de posibilidades. Dicho sistema aumenta la diferencia de ingreso entre las categorías más bajas y las más altas del tabulador, en beneficio de estas últimas. El salario tabular (negociado entre los sindicatos y las universidades) es un referente cada vez menor del ingreso global, con la consecuente pérdida de bilateralidad en la negociación salarial; así, el salario tabular puede llegar a representar solamente una cuarta y una tercera parte del ingreso global de los trabajadores académicos en la UAM y en la UNAM, respectivamente. La negociación colectiva del salario deja paso a otra modalidad: individual; del profesor con las comisiones dictaminadoras correspondientes, en el caso de la UAM, y con los consejos técnicos y dictaminadoras en el caso de la UNAM; y en ambos casos, con los dictaminadores del SNI.

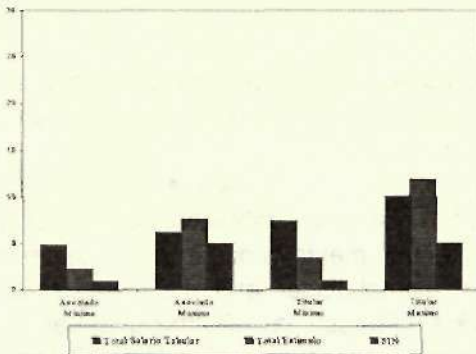
Resulta claro, en mi opinión, que las becas y estímulos, tal como funcionan, no resuelven el problema de superar la calidad académica, y mucho menos, el del ingreso y calidad de vida de los trabajadores de las IES. Un primer círculo vicioso del sistema de estímulos es el desgaste que sufren los académicos por el esfuerzo físico e intelectual dedicado a los trámites y búsqueda de espacios de evaluación y certificación de su trabajo. El sistema de estímulos erosiona también la noción de pertenencia institucional de largo plazo de los profesores; por la inseguridad del ingreso en el corto plazo; y por la seguridad de no obtener los estímulos en el largo plazo (los estímulos a la productividad no se integran a la jubilación). Estas condiciones limitan el pleno desarrollo del potencial individual, que de otra manera pudieran dedicar los académicos a las tareas de docencia, investigación, difusión, y desarrollo de la ciencia.

Además, el sistema de estímulos (como veremos mas adelante) no es generalizado, y solamente un porcentaje reducido de profesores tiene acceso a él.

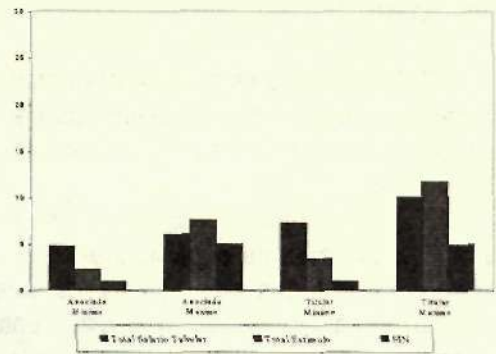
Gráfica 3

Formación del ingreso total de los profesores universitarios de la UNAM y la UAM en salarios mínimos vigentes en la Cd. de México, a diciembre de 1997 (Salario base y estímulos)

Integración del Ingreso Académico UNAM



Integración del Ingreso Académico UAM



Fuente: Elaboración propia (Ernesto Soto Reyes G. y Delfino Ramos Cruz) con base en tabuladores UAM, UNAM, 1997. Agradezco la colaboración del M. en C. Rafael Costero para la obtención de la información de la UNAM.

Un problema adicional de los estímulos a la productividad es la reducción de la autonomía de las universidades públicas, al situar fuera de la Universidad (en el caso del SNI) y fuera de la contratación colectiva y bilateral (todos los estímulos) la determinación de una parte importante del ingreso de los trabajadores académicos de las ES.

Dejando pendiente (por el espacio disponible) la polémica sobre los criterios de selección del SNI y del otorgamiento de otros estímulos, lo que resulta claro es que dicho sistema agudiza la inseguridad en el ingreso, debido a que están sujetos a múltiples posibilidades de perderlo o verse reducido en cualquier momento; bien por una baja temporal en la productividad, bien por la falta de condiciones institucionales para la realización del trabajo académico, por enfermedad, o simplemente por disposición administrativa de las autoridades universitarias, de SEP o del Ejecutivo Federal en turno.

Después de una década de aplicación, los estímulos a la productividad provocan estragos en la salud física y mental de los trabajadores académicos. Aun cuando

no existen estudios serios al respecto que puedan corroborarlo, el hecho se puede constatar en la cotidianidad de las crisis nerviosas, las tensiones y expresiones de molestia recurrentes, en particular durante los períodos de evaluación. Una investigación de especialistas al respecto sería de gran utilidad para objetivar esta apreciación subjetiva.

El último círculo vicioso del sistema de estímulos que quiero destacar, quizá más evidente que el deterioro de la salud de los académicos, es la atomización del trabajo de investigación y la creciente erosión del trabajo colectivo y de largo plazo, el que se abandona por la búsqueda de puntos individuales para la subsistencia cotidiana.

La cobertura del sistema de estímulos a la productividad

Veamos finalmente la cobertura de los estímulos a la productividad en el período 1990-1995; tomo nuevamente la información disponible: el caso de la UAM.

Un dato común a todas las IES de México es la cobertura del SNI. En la promoción 1997-98, el SNI otorgaba becas a 6356 investigadores en todo el país (18.2 % nivel candidatos; 23.3% nivel I; 28.4 % nivel II y 21.2% nivel III)¹⁸. En sentido estrecho, si consideramos que en 1995 existían 36,000 profesores-investigadores de tiempo completo en México, resulta que solamente dos de cada 10 profesores tienen acceso a dicho estímulo; en sentido laxo, si consideramos a los 117,000 docentes del sistema de educación media y superior, esta relación es de 1 de cada 20.

En lo referente a la cobertura de los estímulos en las IES, y a modo de ejemplo, la UAM, otorgó en 1990 algún tipo de estímulo a la productividad a 584 profesores, esto es, aproximadamente una tercera parte del personal académico por tiempo completo e indeterminado.¹⁹

En 1995, el número de académicos que recibieron la Beca de Apoyo a la Permanencia con base en el "desempeño extraordinario" fue de 1209 profesores; y 1816

¹⁸ CONACYT, "home page" del SNI en Internet, febrero de 1998 (<http://info.main.conacyt.mx/sni/index.html>).

¹⁹ Dr. Gustavo Chapela, Rector general de la UAM, Informe de actividades 1990, Rectoría General de la UAM, 1990, p. 15.

recibieron la Beca al reconocimiento de la Carrera Docente²⁰, esto es, el 34 por ciento de los 3592 profesores de la UAM recibieron el estímulo de apoyo a la permanencia y 51 por ciento el de la carrera docente²¹.

La información disponible para 1996 es parcial, para la UAM Xochimilco, sin embargo, se presenta a modo de ilustración de las tendencias en la cobertura del sistema de estímulos a la productividad.

En 1996, el porcentaje de profesores tiempo completo y de base de la UAM Xochimilco que recibieron algún estímulo a la productividad académica fue cercano al 50 por ciento del total de profesores. En ese año, 47 por ciento de profesores recibieron becas (permanencia, carrera docente y/o para estudios de posgrado); y 53 por ciento recibieron estímulos (a la docencia e investigación; a la trayectoria académica y a los grados académicos).²²

La conclusión en cuanto a la cobertura del sistema de estímulos es que alrededor de la mitad de los académicos tienen acceso a algún estímulo a la productividad en la UAM, Si consideramos solamente la beca de permanencia (por investigación), el porcentaje disminuye (entre 30 y 40 por ciento del personal académico de base recibió estímulos a la investigación), dependiendo de la Unidad (Azcapotzalco, Iztapalapa o Xochimilco). Este porcentaje disminuiría si consideramos a los profesores por tiempo determinado (temporales), que no tienen derecho a dichos estímulos.

Conclusiones

El nuevo sistema de estímulos en las IES ha provocado una suerte de círculos contradictorios en el sistema de educación superior; algunos virtuosos y otros viciosos.

²⁰ Dr. Julio Rubio, Rector General de la UAM, informe de actividades 1995, Rectoría General de la UAM, 1995, pp. 6-7.

²¹ Debe considerarse que prácticamente todos los profesores que recibieron el estímulo a la permanencia, también lo recibieron por la carrera docente, por lo que este número de 1819 profesores, significa que del total de académicos por tiempo indeterminado de la UAM, el 51 por ciento recibieron algún tipo de estímulo.

²² Químico Jaime Kravzov Jinich, Rector de la UAM Xochimilco. Informe de Labores 1997., anexo1, p. 32.

Entre los primeros, podemos señalar la creciente profesionalización de los trabajadores académicos, quienes se han comprometido en aumentar su capacitación y grado académico. Una tendencia que aparece clara es la creciente inscripción y obtención de posgrados de los trabajadores de las ES.

De la misma manera, la pirámide de categorías en las IES se ha invertido en solamente cinco años, debido a las promociones de su personal, también en la búsqueda de ingresos adicionales. Aquí surge un primer círculo vicioso: la creciente indiferenciación entre el trabajo *asociado* y *titular*, el que, en ausencia de nuevas contrataciones, ha hecho envejecer la planta académica y ha restringido la formación de nuevos cuadros docentes y de investigación; por ejemplo, la edad promedio de los profesores que componen el sistema de educación superior, rebasa los 40 años y el 56% tienen más de esta edad²³.

El sistema de estímulos ha homogeneizado los criterios del trabajo académico, permitiendo comparaciones entre pares y hechas por los pares, con reglas que tienden a normalizarse sin embargo, este círculo virtuoso viene acompañado nuevamente de otro en sentido contrario; las dictaminadoras desvirtúan su carácter de evaluadores del trabajo académico, al tener que decidir por esta vía el ingreso económico de sus pares y colegas, con el consiguiente aumento en la tensión de las relaciones entre los universitarios.

La búsqueda de homogeneización en los criterios de evaluación comienza a trascender el ámbito nacional, lo que no sería malo en sí mismo, de no mediar patrones de cultura, capacitación e intereses nacionales diferentes, que no son generalmente considerados en razón de la afanosa búsqueda de calidad internacional. En este afán, deben buscarse parámetros que respondan a nuestra realidad²⁴, evitando importar estereotipos extranjeros que aumentan las tensiones internas.

²³ "Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP, Secretaría de Educación Pública, ANUIES y CONACYT, México 13 de noviembre de 1996, p. 10.

²⁴ Cómo señala la UNESCO: " El objetivo final de la UNESCO en este proceso de cambios y desarrollo de la educación superior es una renovación global y una nueva visión de la educación superior y de la investigación que toman cuerpo en el concepto de una "Universidad pro - activa", firmemente anclada en las circunstancias locales, pero plenamente comprometida en la búsqueda universal de la verdad y el progreso del conocimiento". UNESCO, "Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior", *op. cit.*, p. 25, subrayado mío.

Queda por investigar las consecuencias negativas que el sistema de estímulos a la productividad tendrá en el mediano y largo plazo en la salud de los trabajadores académicos; las consecuencias en la creciente individualización del trabajo académico y la consecuente corrosión del trabajo colectivo, así como su efecto en las relaciones personales, entre los grupos de trabajo e individuos, y de ellos con las autoridades universitarias; debido a la competencia por los recursos. En esto, las experiencias recientes parecen presagiar resultados poco alentadores.

Finalmente, me parece importante dejar planteada una preocupación derivada de un dogma más o menos generalizado, resultante del nuevo sistema de estímulos a la productividad: la afirmación de que los estímulos están induciendo un aumento en la calidad académica; medida siempre en términos de un mayor número de artículos, grados académicos, horas frente a grupo, etc. Me parece que es necesario y urgente profundizar la investigación acerca de estos resultados para concluir con una propuesta inteligente y razonada, universitaria, sobre los criterios de asignación de recursos a las universidades y sus trabajadores que realmente procure la superación del nivel académico de sus profesores y de la educación superior en nuestro país.

Bibliografía

Aboites, Hugo. *Vientos del norte, TLC y privatización de la educación superior en México*. Plaza y Valdés y UAM-X, México 1997.

Banco de México, Indicadores económicos, carpeta, varios años.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ed. Trillas, México 1997.

Didriksson Axel. *Desarrollos recientes de la educación superior: de la crisis de los ochenta al fin de siglo*. Mimeo.

INEGI, Cuadernos de información oportuna, varios años.

Kravzov Jinich Jaime, Rector de la UAM Xochimilco, Informe de Labores 1997.

Latapí Pablo. "Acuerdos y desacuerdos con la reseña de la OCDE", mimeo, México, mayo de 1996.

Ley Federal del Trabajo, ed. Trillas, México 1997.

Mercado del Collado, Ricardo. "Comparación de las políticas de educación superior de la UNESCO y del Gobierno de México", en: *La UNESCO frente al cambio en la educación superior en América Latina y el Caribe*. CRESALUNESCO, Caracas, noviembre de 1995.

- OCDE "Review of Mexican Higher Education Policy", Resumen Ejecutivo, OCDE, México, marzo de 1996.
- Ortega, Max. "Política salarial neoliberal", en "Salarios en el neoliberalismo mexicano", ed. Itaca, México 1997.
- Presupuesto de Egresos de la Federación de 1998, Poder Ejecutivo Federal.
- Resendiz Nuñez Daniel. Ponencia presentada en el Foro Nacional: "La Educación Superior en México, Políticas y Alternativas", memorias, UAM Xochimilco, México, julio 1997.
- Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP), Secretaría de Educación Pública, ANIMES y CONACYT, México noviembre de 1996.
- Rubio Oca Julio, Rector general de la UAM. Informe de Actividades 1995, Rectoría General de la UAM, 1995.
- Soto Reyes Garmendia, Ernesto. "Modernización educativa y salarios en la educación superior", revista "El Cotidiano" núm. 36, año 7, julio-agosto de 1990.
- UAM, Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.
- UAM y UNAM, Tabuladores de salarios, varios años.
- UNESCO, "Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior", en "La UNESCO frente al cambio en la educación superior en América Latina y el Caribe", CRESAL/UNESCO, Caracas, noviembre de 1995.
- Varela Petito, Gonzalo. *Después del 68. Respuestas de la política educativa a la crisis universitaria*. Ed. Porrúa-UNAM, México 1996.
- Villaseñor García, Guillermo. *La Universidad pública alternativa*. Centro de Estudios Educativos A.C. y UAM, México 1994.
- Zedillo, Ernesto. Tercer Informe de Gobierno. Presidencia de la República, México, 1997.