

## UNAM: uno por ciento de maestros recibe los mejores salarios, ¿burocracia dorada?

Vic Gerardo Balderas. 07 de octubre de 2023

La conocida como la Máxima Casa de Estudios en México, la **Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**, opera bajo un estado de excepción en el que, contrario a lo establecido en sus estatutos, la mayoría de su planta docente está conformada por **profesores** interinos, es decir, que no cuentan con estabilidad laboral y que cobran por clase impartida; lo que exacerba la **desigualdad y precariedad laboral** de estos en beneficio de los **profesores de tiempo completo** y los **administrativos**.

Israel G. Solares y Héctor Vera, profesores de la **UNAM**, exponen la desigualdad laboral entre los **profesores de la UNAM**, en un artículo titulado [“Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios”](#), en el que comparan los salarios entre **profesores de tiempo completo y de asignatura de la UNAM**, entre profesores de asignatura de otras universidades, y el rango de desigualdad entre profesores de distintas universidades del País.

Esta **desigualdad** se hace más marcada si consideramos que, de acuerdo con datos del secretario general de la UNAM, Leonardo Lomelí Vanegas, el 78.29% de las horas de clases que se imparten en la UNAM las dan **profesores de asignatura**, quienes “son remunerados en función del número de horas de clase que imparten”, mientras que el 72% del 1% de los profesores mejor pagados se dedican a actividades administrativas no académicas, el 25% son profesores eméritos y solo el 3% son profesores de tiempo completo, que dan clases.

En el artículo se recalca que el ingreso total de los **burócratas de la UNAM**: directores de escuelas, facultades, centros e institutos, secretarios y rector, entre otros, llegan a ser superiores al de secretarios de Estado en el Gobierno Federal, mientras que los **profesores de asignatura**, los que hacen la mayor parte de la labor docente, cuentan con bajos salarios y poca estabilidad laboral que dañan su salud física y psicológica.

Esto último porque su situación de bajos recursos se suma a jornadas de trabajo extendidas que no se acompañan de una remuneración correspondiente. Como ejemplo de ello, los investigadores señalan que “en 2019 para que un profesor de asignatura pudiese adquirir la canasta básica necesitaba haber cubierto 79 horas semanales de trabajo efectivo”.



Fuente: Plataforma Nacional de Transparencia y Transparencia UNAM.

Israel G. Solares y Héctor Vera

[Comparación de la desigualdad entre profesores de la UNAM](#)

En contraste con los **profesores de asignatura**, quienes tienen que laborar un número excesivo de horas para poder ganar lo suficiente para comprar la canasta básica, los **profesores de tiempo completo** de la UNAM, gozan de una serie de beneficios y estímulos monetarios que en el peor de los casos, incrementan sus ingresos en una tercera parte del **salario registrado** en las bases de transparencia de la UNAM.

Incluso, los autores señalan que en 2018, un **profesor de tiempo completo** podría haber percibido un salario “casi tres veces mayor a lo que indica el salario tabular”, aunque precisan que no hay datos suficientes para afirmar esto, pues reportan que “en el caso de la UNAM, su portal de transparencia sólo reporta los salarios de los **funcionarios y académicos de tiempo completo**”, pero “no ofrecen una imagen completa de lo que ganan”, pues dejan de lado muchos otros estímulos, incluidos algunos exentos de impuestos, los cuales únicamente se aplican a **profesores de tiempo completo**.

En el caso de los **profesores de asignatura**, el estudio señala que la UNAM no cuenta con una base de datos de estos, y peor aún, que al intentar debelar cuánto gana este grupo de **profesores** se encuentran con una maraña de variables que alteran la percepción de estos, haciendo casi imposible que ellos mismo sepan cuánto están cobrando.

“A lo largo de un año se pueden encontrar en los talones de pago, en la sección de “Percepciones”, 18 rubros distintos (por ejemplo: Compensación por antigüedad docente, Material didáctico, Ayuda para adquisición de libros, Ayuda de despensa, Apoyo para la superación académica, Estímulo asistencia docente, etc.)”, señalan los autores.

Debido a ello, los autores recalcan que “reportar ingresos a partir únicamente del salario tabular es, en el caso de la UNAM, engañoso”.

En cuestión de estímulos, el estudio señala que los destinados a **profesores de tiempo completo** pueden incrementar los salarios entre un 45 y un 115%. Así mismo, el estudio señala que el presupuesto de estímulos para los **profesores de tiempo completo** fue 8 veces mayor al presupuesto destinado al pago de estímulos a **profesores de asignatura** en el 2020.

Aclaran que esto se debe a que mientras que los estímulos a profesores de tiempo completo se han incrementado 55% entre el 2000 y el 2019, los de los profesores de asignatura solo se incrementaron un 5%.

### Causas de la desigualdad salarial entre profesores de la UNAM

La **desigualdad del salario** entre los **profesores** de la UNAM se explica, según los autores, porque en la UNAM se ha mantenido un esquema de reducción de costos que favorece principalmente a los **profesores de tiempo completo**, ya que al contratar a más **profesores de asignatura** a bajo costo, permite ahorrar en

presupuesto que al final termina distribuyéndose entre **profesores de tiempo completo y administrativos**.

Además, los **profesores de asignatura** enfrentan otras dificultades que maximizan la **desigualdad** en la UNAM, tales como la escasez de oportunidades de desarrollo profesional. Los autores señalan tres causas para la **desigualdad salarial** en la UNAM, siendo estas:

- El acaparamiento de oportunidades
- La acumulación de ventajas y privilegios
- La reproducción de los grupos establecidos y hemofilia académica, mediante la cual, los beneficiados son los que ya tienen una conexión previa.

Estas causas se explican primero en que los recursos destinados a labores de investigación son asignados preponderantemente a los **profesores de tiempo completo**, debido que son los que tienen mayor tiempo para dedicar a la investigación, gracias a la contratación de **profesores de asignatura**. Segundo, al realizar investigación obtienen mayor reconocimiento y por tanto reciben mayores recursos.

Esto se vuelve un círculo vicioso al ser ellos mismos, los **profesores de tiempo completo**, los que se encargan de evaluar la entrega de premios y reconocimientos que les dan acceso a prestigio y recursos, por lo que ellos mismos se premian a sí mismos y dejan de lado a los **profesores de asignatura**, incrementando la desigualdad en la repartición del presupuesto de la UNAM, una universidad cuya labor docente la hacen **profesores** desde la miseria.

VGB