



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**PERFILES  
EDUCATIVOS**

ISSN 0185-2698

**Rueda Beltrán, Mario (1990)**  
**“LA CARRERA ACADÉMICA EN LA UNAM”**  
**en Perfiles Educativos, No. 47-48 pp. 84-85.**

## **LA CARRERA ACADEMICA EN LA UNAM**

Mario RUEDA BELTRÁN\*

**E**n el presente trabajo desarrollo una propuesta general sobre las condiciones de ingreso, promoción y estabilidad laboral de los académicos. La propuesta está planteada en términos generales que deberán traducirse en políticas específicas para cada centro, instituto, escuela o facultad, reconociendo las particularidades del trabajo que se realiza en cada uno de ellos.

En primer lugar, quiero destacar que la idea central de la propuesta responde al deseo de buscar condiciones que favorezcan la permanencia de grupos estables de académicos con una alta especialización en cada dependencia; esto es, que la carrera académica sea vista como un proyecto de vida atractivo y satisfactorio en términos profesionales y personales.

En segundo lugar, quiero aclarar que la propuesta parte de reconocer la necesidad de definir las características del trabajo académico propio de cada dependencia universitaria. Las funciones asignadas a la Universidad: docencia, investigación, extensión y difusión, requieren traducirse específicamente para cada situación. Con respecto a la función de docencia, ¿cómo se materializa en una escuela, facultad o centro de extensión? la labor de investigación, ¿presenta las mismas características en los institutos y en las escuelas o facultades? Basten estas preguntas para señalar la necesidad de realizar esta caracterización del trabajo académico, sobre todo respondiendo a la singularidad de cada dependencia. Esta labor constituye la base de las acciones que se proponen más adelante.

En la definición de la naturaleza del trabajo académico en cada dependencia deberán participar principalmente los académicos con mayor reconocimiento en el área de su competencia, junto con las instancias académico-administrativas. La caracterización del trabajo académico deberá lograr un grado de especificidad tal que permita diseñar un sistema de evaluación constante del trabajo de los académicos, incluyendo el desempeño de los que temporalmente ocupan puestos directivos. Para la evaluación del trabajo de los académicos deberían tomarse en cuenta especialmente dos aspectos: 1) la participación, en el diseño y la puesta en marcha del sistema de evaluación, de los académicos que, a juicio de la comunidad académica particular, hayan destacado en la actividad específica que se evalúa. Es decir, si se evalúa, por ejemplo, un informe de investigación, quienes lo evalúen tendrán que ser personas que no solamente hayan realizado esta actividad, sino que además cuenten con un reconocimiento amplio derivado de la misma; 2) que el sistema de evaluación permanente recaiga entre pares e interdependencias, fuera de las estructuras académico-administrativas, para fortalecer su carácter académico.

En términos generales, se podría hablar de dos vías de acceso de los académicos al sistema de definitividad y promoción: su participación en programas para aumentar su formación profesional y su productividad o rendimiento en la dependencia de adscripción.

---

\* Miembro del Colegio del Personal Académico del CISE, adscrito al Departamento de Evaluación Académica.

Para hacer realmente atractiva la carrera académica se deberían ampliar los rangos económicos entre una categoría y otra. Actualmente el paso, por ejemplo, de una categoría que tiene como requisito poseer una licenciatura a otra que supone tener el grado de maestro, sólo repercute en términos salariales: 149,756 pesos. En el caso de aspirar a una categoría que supone obtener el doctorado, el aumento es de 133,032 pesos; esto, sin tomar en cuenta que en ocasiones este cambio supone un mayor pago de impuestos, lo que representa para el académico una percepción real menor. Si se piensa que el recorrido por las diferentes categorías, de asociado "A" a titular "C", llevaría, en términos óptimos, por lo menos 15 años, la diferencia salarial sin duda no es el motor para buscar la promoción; la diferencia entre estas dos categorías es de 729,956 pesos. Es necesario, como un primer paso, aumentar los rangos a nivel salarial entre una categoría y otra, y en segundo lugar, eliminar el requisito de tres años para poder aspirar a la categoría inmediata superior. El énfasis debe ponerse en el cumplimiento de los requisitos y no en el paso del tiempo. De ahí la necesidad de caracterizar el trabajo académico por dependencia y de establecer el sistema de evaluación permanente entre pares e interdependencias.

A continuación enumeraré una serie de medidas que podrían repercutir a corto plazo en mejoras económicas para el personal académico.

1. Es urgente una revisión de las condiciones laborales de los académicos para lograr una recategorización más apropiada al perfil profesional de cada uno de ellos. Es frecuente encontrar académicos contratados con una plaza más baja que la que les correspondería, porque la dependencia sólo tiene disponible dicha plaza. Es necesario flexibilizar los criterios para cambiar las plazas disponibles, de manera que no sea un criterio administrativo el que predomine.
2. La disminución del porcentaje del pago de impuestos podría ser otra vía que repercutiera favorablemente en la remuneración del personal que trabaja en las instituciones públicas de educación, sin que esto implique una erogación desproporcionada, dada la situación de crisis por la que atraviesa nuestro país.
3. Se podría establecer un sistema de estímulos económicos por productividad. Si se ha logrado diseñar un sistema de evaluación permanente del trabajo de los académicos, bastaría con fijar los límites mínimos aceptables y, a partir de ahí, establecer requisitos para obtener diferentes compensaciones económicas; dos, tres, cuatro o seis quincenas, dependiendo del grado de productividad o rendimiento alcanzado anualmente.
4. Otra sección que podría ponerse en marcha a corto plazo sería la firma por exclusividad. Esto consiste en que en cada dependencia los académicos se comprometerían a no trabajar más de ocho horas en cualquier otra institución fuera de la UNAM y a mantener un cierto ritmo de trabajo, por lo cual recibirían una compensación económica sujeta al cumplimiento de los compromisos contraídos.
5. Sería recomendable que en cada dependencia universitaria se buscara diversificar las fuentes de financiamiento, con la finalidad de contar con mejores condiciones para la realización del trabajo académico. Tendrá que ponerse en juego toda la creatividad de los académicos para que esta actividad no sólo tenga efecto en mejoras salariales, sino en un mayor contacto de la Universidad con sectores específicos de la sociedad que sin duda harán más significativa su labor.

Finalmente, termino mi intervención señalando que no bastan las mejoras económicas para transformar la Universidad; existen muchos otros problemas que resolver. Sin embargo, si no se atiende esta cuestión, la Universidad dejará de ser un ambiente atractivo para el desarrollo personal y profesional de quienes aún continuamos laborando en ella y para ella. El sentido de compromiso social que todavía poseen muchos académicos universitarios se verá aplastado por los compromisos económicos cotidianos derivados de nuestro estilo de vida.