



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

**PERFILES  
EDUCATIVOS**

ISSN 0185-2698

Ibarra Colado, Eduardo (1991)  
“EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO Y DIFERENCIACIÓN  
SALARIAL: EL COMO DE LA MODERNIZACIÓN EN LA UAM”  
en Perfiles Educativos, No. 53-54 pp. 40-48.

## EVALUACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO Y DIFERENCIACIÓN SALARIAL: EL CÓMO DE LA MODERNIZACIÓN EN LA UAM

Eduardo IBARRA COLADO\*

*El sometimiento significa que el sujeto sometido cree siempre trabajar para sus propios fines sin saber que en realidad trabaja para los fines de quien le somete. Efectivamente, de este modo el cabeza de rebaño, el carnero padre cree que continúa mandando el rebaño que dirige, cuando en realidad obedece al pastor y, en última instancia, a la lógica del matadero.*

Edgar Morin

---

*Este trabajo propone el estudio de la modernización de la educación superior como un proceso de transformación, que compete no únicamente a la administración del gobierno actual, sino que es un proceso en el cual han participado los regímenes anteriores, ya que crearon las condiciones para que éste se puede dar.*

*A partir de ello se analizan algunas expresiones del modelo de modernización neoliberal de la Universidad Autónoma Metropolitana, como es la política salarial y la aplicación de programas que tienden a deshomologar el salario. Asimismo, se mencionan una serie de limitaciones como consecuencia de la implantación de estos programas.*

---

### INTRODUCCIÓN

La modernización de la educación superior debe ser analizada como un proceso de transformación no circunscrito al régimen salinista. En éste han participado el régimen del Presidente López Portillo, con las importantes modificaciones en materia de educación superior y sin las cuales sería impensable el actual proyecto gubernamental;<sup>1</sup> el régimen del Presidente De la Madrid, al constituirse en un periodo de deconstrucción de la educación superior en el que se establecieron, mediante bajos salarios y reducciones sin precedente a los subsidios, las condiciones para remover obstáculos e inercias que dificultaban el cambio. Y seguramente de éste participará el siguiente régimen intentando consolidar el conjunto de transformaciones avanzadas en los últimos tres lustros.

Tales cambios abarcan los ámbitos de la planeación-evaluación, el financiamiento, las relaciones académico-laborales, el ordenamiento institucional y la legislación. Su marco de referencia en el

---

\* Integrante del área de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

actual régimen está dado por el Programa de Modernización de la Educación Superior y el Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica. Su instancia de operativización se encuentra en la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) y en la propia actuación específica de las universidades. Todo ello para responder a la necesidad de revertir, con una concepción no liberal, el deterioro del Sistema Universitario Público.

El contenido de estos programas gubernamentales y sus posibles consecuencias, positivas o negativas, ha sido discutido con amplitud, pero casi siempre circunscribiéndose al debate de sus principios generales o de sus acciones más espectaculares. Pocas veces se discute a profundidad el contenido específico de un programa gubernamental que esconde tras su discurso su verdadera intencionalidad. Hemos señalado ya, en otras ocasiones que necesitamos ir más lejos y enfrentar la delicada tarea de estudiar los mecanismos específicos que han sido empleados en el camino de la modernización, tarea complicada, pues exige un conocimiento profundo de los instrumentos y procedimientos administrativos que regulan el que hacer universitario, y del marco legislativo en el que se establecen.

En otros términos, no es suficiente hablar del **Qué** de la modernización; su comprensión plena nos conduce a discutir el **Cómo**, a sumergirnos en el pantano sobre el que se edifica el nuevo modelo, que adquiere distintos matices según sea la esfera de aplicación o la institución de la que se trate.

Con esta orientación, en estas páginas nos proponemos hacer una primera lectura **del Cómo de la Modernización de la Educación Superior**, básicamente en el ámbito de las relaciones académico-laborales de las Instituciones de Educación Superior (IES). Para ello, consideramos esencial analizar la política gubernamental en la materia, a fin de distinguir los mecanismos que han delineado un nuevo esquema salarial dominado por la diferenciación según el rendimiento. La implantación de tabuladores por puntos, la recomposición-fragmentación salarial, el incremento acelerado de los salarios de los académicos de alto rendimiento", y los efectos que acarrea este modelo en la carrera académica, son cuatro aspectos fundamentales que habremos de destacar. Para ello, tomaremos como punto de referencia básico el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (*UAM*), institución en la que avanza con paso firme y gran rapidez la modernización neoliberal.

## **1. Esquema salarial universitario del salinismo**

Nuestro análisis debe partir necesariamente de la política seguida por el régimen salinista frente al problema del trabajo y las relaciones laborales en las IES. Ésta contempla dos elementos básicos. El primero de ellos tiene que ver con el tratamiento otorgado a los trabajadores universitarios a nivel general, a través de la negociación bilateral de salarios y prestaciones entre universidad y sindicato. Este se ha orientado, como en el pasado, por un esquema de homologación, en el que la totalidad de los trabajadores universitarios reciben un mismo aumento salarial, cuyo límite máximo es fijado por el gobierno. En los últimos tres años los topes salariales, han sido fijados en un 10, un 12 y un 17 por ciento, porcentaje siempre inferior a los índices inflacionarios registrados. Tales aumentos han sido acompañados en algunos casos por propuestas limitadas de retabulación y paquetes de prestaciones que poco han ayudado a restituir la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores universitarios.

De acuerdo con esta política general, resulta evidente que la vía de la negociación del salario tabular base y del contrato colectivo de trabajo, no son consideradas más por el gobierno como el mecanismo adecuado para alcanzar la recuperación del poder adquisitivo de los universitarios; la política salarial seguida por el gobierno salinista se sustenta en la homologación del deterioro", aun cuando pudiera contemplarse una mejora paulatina y moderada en los próximos años.

El segundo elemento de la política salinista apunta a establecer nuevos mecanismos que,

complementando en el interior, adquieran carácter estratégico; nos referimos a programas que implantan la diferenciación salarial de los académicos en función de su rendimiento y productividad. Es aquí donde opera la llamada política de deshomologación que, dejando a salvo el problema legal de la negociación bilateral del salario, utiliza mecanismos alternativos de remuneración. En lo que va del sexenio, se ha avanzado en la aplicación de tres mecanismos básicos:

- 1) Apoyo renovado al sistema Nacional de Investigadores. Este mecanismo deshomologador, creado en 1984, a pesar de que continúa siendo de carácter excesivamente restringido, ha sido fortalecido por el actual régimen. De ello dan cuenta el incremento del monto de las becas que otorga y del número de sus integrantes, medidas anunciadas el 27 de febrero de 1990.<sup>2</sup> Es necesario señalar que esta medida se instrumentó más para compensar el deterioro salarial de los investigadores de alto nivel, que para resolver el problema salarial de los profesores universitarios en general. En este sentido, su creación obedeció más una exigencia por parte de la comunidad científica representada por la Academia de la Investigación Científica, que de las propias instituciones de educación superior.
- 2) Creación de becas y estímulos al desempeño académico, también anunciada en febrero de 1990. Estos programas se implantan desde la administración de cada institución, presentando modalidades distintas de acuerdo con sus características específicas. Se señala que su finalidad primordial es la de recompensar la permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo, apoyando así la recuperación salarial del profesor y/o investigador en función de su propio rendimiento. Por supuesto, esta medida está siendo acompañada por la decisión del cruce de nóminas para revertir el agudo problema del doble o "triplechambismo" que generó la crisis.<sup>3</sup>
- 3) Programas adicionales de estímulo en función del rendimiento. También a nivel institucional se han estado elaborando una serie de programas complementarios que en la misma dirección de premiar la dedicación y la productividad, además de mejorar las condiciones salariales de los académicos comprometidos con el trabajo universitario, apoyan la política de deshomologación.

## **2. Tabulador por puntos: ¿Mecanismo eficaz?**

La instrumentación de este conjunto de medidas ha exigido la transformación de los tabuladores de ingreso y promoción del personal académico (TIPPA) de la IES, pasando de uno extremadamente laxo basado exclusivamente en el juicio académico del dictaminador, a otro aparentemente más objetivo basado en la cuantificación, mediante puntos, de los diversos productos del trabajo académico. Así, la implantación de los Tabuladores por puntos permite "valorar cuantitativamente" el trabajo académico, estableciendo límites al juicio académico del evaluador y determinando prioridades en trabajo académico.

El Tabulador por puntos es considerado por muchos como instrumento privilegiado de planeación, evaluación del trabajo académico, ya que permite orientar el esfuerzo de docentes e investigadores hacia las actividades consideradas como prioritarias mediante el otorgamiento de puntajes elevados. Así, el TIPPA se constituye como un instrumento sumamente poderoso que tiene la capacidad de incidir de manera directa en la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico.

De esta manera, en el TIPPA subyacen en su estructuración y en la ordenación jerárquica de los productos del trabajo académico, los términos del proyecto específico de la institución, salvando con ello la tradicional ambigüedad con la que han sido definidas sus funciones y proyecto. Podremos hablar, así, de instituciones que privilegian las labores docentes, de otras que apoyan las de investigación o de aquellas que asumen como fundamento de su proyecto el trabajo en equipo. Por ello Tabulador por puntos abre la posibilidad de cierta diferenciación institucional en la que cada universidad construye su propio modelo universitario y le da contenido. La definición precisa de su proyecto será en adelante expresión de su identidad.

El modelo académico-laboral obedece ahora cierto utilitarismo en el que el académico es empujado poco a poco a realizar ciertas actividades en lugar otras pues las primeras le otorgarán mayores puntajes y, en consecuencia, mayores salarios. Es precisamente la institución, mediante el TIPPA, la que decide orientar el trabajo de sus profesores e investigadores en cierta dirección. Pero es también el académico quien transita por esta vía, al no poseer otra salida de su deteriorada condición salarial.

relación con este nuevo modelo, son cada vez más frecuentes las preguntas: ¿en qué debe trabajar un profesor universitario para acceder a promociones, estímulos y becas?, ¿qué labores académicas son bien remuneradas y cuáles no? Analicemos este problema a partir de la consideración del caso específico de la UAM.<sup>4</sup>

El TIPPA de la UAM se encuentra estructurado en tres grandes apartados:

1. Experiencia académica;
2. experiencia profesional, y
3. escolaridad.

El primero comprende la mayoría de las funciones desempeñadas por los académicos: las funciones de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, coordinación o dirección académica, participación universitaria y creación artística. El apartado de experiencia profesional comprende las actividades de apoyo a las funciones académicas dentro de la universidad y el de escolaridad hace referencia a la formación académica del profesor.

Cada una de estas funciones se encuentra desagregada en productos del trabajo más específicos a los que se les asigna un puntaje, sea por actividad realizada, sea por año. Los productos del trabajo con puntaje por actividad generalmente comprenden un rango de posibilidades entre un máximo y un mínimo. Ello exige el juicio académico del evaluador para determinar, en función de la calidad, importancia y aportación del trabajo presentado, la asignación de puntos que le corresponde.

Si analizamos el TIPPA de la UAM podremos determinar el perfil institucional que se persigue al comparar aquellas actividades que son favorecidas con altos puntajes de la que no lo son. Como ya indicamos, con ello se pretende orientar el trabajador académico en cierta dirección y premiar con mejores salarios a aquellos que se ajusten a este modelo.

Así, si un profesor de la UAM desea alcanzar su promoción o acceder a los estímulos y becas, deberá orientar su trabajo fundamentalmente a actividades de investigación o, en el caso de los profesores de ciencias y artes para el diseño a actividades de creación artística. Los puntajes otorgados se encuentran en general entre los 3 300 y los 6 600 puntos. Además, la realización de estudios de postgrado es bien recompensada (gráfica 1).

En contraste, las actividades de docencia y de preservación y difusión de la cultura son las menos favorecidas por el tabulador, indicando que un académico que se dedica fundamentalmente a ellas tendrá muy pocas posibilidades de acceder a promociones, estímulos o becas. Los puntajes otorgados se encuentran en general entre los 110 y los 660 puntos. La impartición de cursos, dados los bajos puntajes con que cuentan, se establece como una exigencia para tener derecho al estímulo o la beca (gráfica 2).

Existen, además, un conjunto de actividades premiadas por su valor institucional; son precisamente aquellas que recaen normalmente en los órganos personales y las instancias de apoyo. A diferencia de los casos anteriores, estas actividades reciben una asignación fija de puntos por año, con lo que se rehuye la responsabilidad de evaluar el trabajo realizado. Quien lo realiza obtiene los

puntos no por su desempeño, sino por el simple hecho de haber sido nombrado responsable de esa actividad (gráfica 1).

En síntesis, podemos afirmar que en la UAM se premian la investigación y la creación artística (59 por ciento de las actividades de más alto puntaje) mientras que se castigan la docencia y la preservación y difusión de la cultura (79 por ciento de las actividades de más bajo puntaje) (gráfica 3).

#### **4. Deshomologación en la UAM**

El establecimiento de la investigación como actividad prioritaria del trabajo académico de la UAM define, de entrada, los posibles beneficiarios de sus programas de estímulos y becas; segmenta con precisión a la comunidad académica de la institución distinguiendo entre los que investigan y los que no lo hacen, entre los que acceden a recompensas salariales y los que no. Es en este sentido que el TIPPA se constituye en realidad COMO una muy sutil regla de exclusión que define y valora las diversas actividades académicas, indicando que lo que no se ubique dentro de los límites que ella establece deja de ser, por ese simple hecho, parte de la actividad definida.

Los programas de estímulos y becas son políticas institucionales que, apoyadas en la fuerza del TIPPA, como instrumento de evaluación y control, establecen normas de rendimiento del trabajo académico. En este sentido, el asunto no es sólo trabajar en las actividades que el TIPPA valora con altos puntajes, sino trabajar "lo suficiente de acuerdo con las normas de rendimiento que los programas aludidos establecen.

La UAM ha venido trabajando con dos programas específicos que alientan el incremento de la productividad a tal grado que ponen en peligro, en nuestra opinión, la calidad del trabajo realizado y fomentan la simulación. El primero, denominado Programa de Estímulos a la Docencia y la Investigación, contempla tres niveles que corresponden a la acumulación de cinco mil, ocho mil y once mil puntos, siempre de acuerdo con el tabulador. El monto del estímulo otorgado es actualmente de tres, cinco y siete quincenas en una sola exhibición, para cada uno de los niveles señalados.

El segundo, denominado Programa de Becas de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico de la UAM, es un programa dirigido a profesores Asociados y Titulares de tiempo completo, y contempla un monto que va de 0.5 a 5.5 salarios mínimos, de acuerdo con la categoría y nivel del profesor. Además, en el caso de los Titulares "C", el programa contempla un monto adicional de beca que va de 1 a 5.5 salarios mínimos y se otorga en función de la producción total acumulada del profesor durante su estancia en la universidad, medida también en puntos.<sup>5</sup>

Una de las primeras consecuencias de la aplicación de estos programas ha sido la profunda modificación de la composición del salario académico, hecho de suma importancia ya que se desplaza el peso del salario tabular base a otro tipo de ingresos que se encuentra al margen de toda negociación bilateral. Hay que observar que mientras más alta sea la categoría del profesor, mayor será la diferenciación de su salario. Por ejemplo, un profesor Asistente "C" dependerá básicamente de su salario tabular, dado que resulta difícil su acceso a los estímulos debido a los altos niveles de productividad que debe alcanzar (gráfica 4). En cambio, el caso límite de un profesor titular "C" que obtiene beca, estímulo, complemento de beca y es miembro del SNI en el nivel III, tendrá en su salario tabular sólo el 29 por ciento de sus ingresos (gráfica 5).

Observamos además el surgimiento de un "tabulador oculto ya que con este conjunto de programas se pasa de un tabulador de tres categorías y siete niveles, a otro con tres categorías y 305 niveles, que resultan de opciones combinatorias entre los elementos que componen el salario (gráfica 6).

Esta fragmentación en la composición del salario supone una diferenciación salarial muy amplia.

Por ejemplo, para el caso del profesor Titular "C" en la UAM, existen con la actual composición salarial 161 posibles salarios diferentes, en un rango que va de tres millones a diez millones 660,280 pesos mensuales (gráfica 7). Así habrá casi tantos salarios como profesores tengamos, dando paso a lo que podríamos denominar como el salario personalizado.

Esta política de diversificación de las fuentes que integran el salario ha sido la vía para mejorar la deteriorada condición de los profesores e investigadores de las IES. Pero no de todos. Sólo de aquellos que, como ya indicamos, demuestran puntualmente su productividad, respondiendo a las prioridades fijadas por la institución.

## **5. Mejora salarial bajo reglas de exclusión**

Este modelo ha dado como resultado una profunda mejoría salarial para el pequeño contingente de académicos que ha cumplido las normas de rendimiento exigidas por los programas de estímulos y becas, y cuyo perfil responde a las prioridades planteadas por el tabulador. Si analizamos los datos disponibles para el caso de la UAM podemos darnos cuenta que en sólo un año cuatro meses, es decir, de febrero de 1990 a mayo de 1991, los salarios incluyendo la beca como parte del mismo— se incrementaron en un 32 por ciento para el Asistente "B" y en un 247.4 por ciento para el Titular "C" con beca adicional de nivel seis. Este último pasó, en tan sólo un año cuatro meses, de ganar un millón 993,820 pesos, a ganar seis millones 927 mil pesos. Esto sin considerar ingresos adicionales por concepto del SNI o del Programa de Estímulos a la Docencia y la Investigación, lo cual permitiría elevar esta cifra hasta los ya señalados diez millones 660,280 pesos (gráficas 8 y 9).

Cabe señalar, además, que este modelo de deshomologación fomenta a la vez la competencia entre instituciones, al propiciar un mercado académico en el que los mejores oferentes captarán a los "académicos de más alta cotización". Si consideramos los casos de la UAM, el CINVESTAV y la UNAM, podemos observar ya importantes diferencias en la composición y monto del salario, derivadas de sus programas institucionales de estímulos y becas. De estas tres instituciones, la UAM es la que ofrece mejores condiciones salariales en el caso de los profesores Titulares "C", mientras el CINVESTAV se caracteriza por mantener mejores condiciones salariales a nivel general, al otorgar la beca de exclusividad a todo su personal de tiempo completo. a UNAM, por su parte, parece ubicarse en un punto intermedio entre las dos instituciones anteriores, al no vincular el monto del estímulo que otorga a las categorías y niveles de su tabulador (gráfica 10).

De acuerdo con todo lo anterior, pudiera pensarse que este tipo de Programas abre a los profesores la posibilidad de mejorar sustancialmente sus ingresos y de retener en las universidades a aquellos que demuestran, con su trabajo, su alto nivel. Si bien esto es cierto para algunos casos, no lo es para la mayoría.

El carácter limitado de estos programas se deriva fundamentalmente de las exigencias de productividad contempladas en los mismos, las cuales son sustancialmente superiores a la productividad media registrada en las universidades. Cabe preguntarnos ¿cuántos profesores alcanzarán una productividad anual de 3 500 ó 5 000 puntos? De acuerdo con estimaciones personales para el caso de la UAM, sólo alrededor de un 15 por ciento del personal académico de tiempo completo accede al estímulo a la docencia y la investigación y sólo entre un 20 y 30 por ciento a la beca de apoyo a la permanencia. Por supuesto, el complemento de beca sólo es obtenido en casos extraordinarios.

## **6. Norma de rendimiento y carrera académica... a morir**

Vale la pena, pues, reflexionar un momento en torno a las normas de rendimiento establecidas en los programas de estímulos y beca. Para ello, consideramos prudente partir de la relación productividad anual / carrera académica, a fin de establecer una norma de rendimiento libros, que permita a un sujeto transitar las categorías y niveles contemplados en el tabulador a lo largo de 25

años de trabajo, considerado como tiempo normal de una carrera académica. De acuerdo con este criterio, la norma de rendimiento para pasar de Asistente "A" a Titular "C" sería del 10 por ciento sobre el puntaje de la categoría y nivel en el que se encuentra ubicado el sujeto (gráfica 11). Este fue precisamente el criterio utilizado por la comisión que elaboró, en 1985, el primer tabulador por puntos de la UAM.

Sin embargo, las normas de rendimiento establecidas en los programas de estímulos y becas son muy superiores a este 10 por ciento, lo cual se ve agravado por el hecho de que el complemento de beca para el Titular "C" se constituye en realidad en una aplicación del tabulador: el Titular "C" es ahora una categoría nueva que contempla como sus niveles los seis posibles montos del complemento de beca. Esto significa que ahora el académico debe transitar en 25 años un tabulador que va del Asistente "A" al Titular "C-6". Si respetamos el criterio de una productividad anual del 10 por ciento sobre el puntaje de la categoría y nivel del profesor hasta alcanzar 5 000 puntos anuales, éste tardaría sólo 48 años en recorrer el tabulador (gráfica 11).

Por consiguiente, en este esquema sólo el Titular "C" accedería al primer nivel del estímulo (5 000 puntos) y a la beca (5 000 puntos). Alcanzar el nivel B (8 000 puntos) o C (11000) del estímulo, implicaría en este caso una norma de rendimiento de entre el 15 y el 20 por ciento. La situación se presenta más dramática para el resto de las categorías y niveles del tabulador, teniendo en el Asociado "A" el caso extremo. Este, para acceder a la beca (3 500 puntos), requiere de una productividad anual de 34 por ciento, y para alcanzar los niveles A, B y C del estímulo, un 49.77 y 106 por ciento respectivamente, siempre sobre su puntaje (gráfica 15). Ante esto, cabe preguntarnos: ¿quiénes son los beneficiarios reales de estos programas en la UAM? La respuesta es una y única. Son los Titulares "C con alta productividad en investigación.

Para recorrer el tabulador en los 25 años que consideramos como el tiempo promedio de una carrera académica normal, el profesor requeriría de una productividad anual del 20 por ciento del puntaje de su categoría y nivel hasta estabilizarse en 11 000 puntos anuales -norma de rendimiento exigida en el Programa de Estímulos a la Docencia y la Investigación para acceder al nivel C— se (gráfica 14). Esto es más que imposible, ya que la obtención de 11 000 puntos en un año supondría, por ejemplo, escribir tres libros o cinco artículos de investigación, o cincuenta artículos de divulgación, o impartir 32 cursos de licenciatura...

Suponiendo una productividad anual del 20 por ciento, estabilizándose en 5 000 puntos, lo que pudiera parecer más razonable, la carrera académica del profesor abarcaría 39 años (gráfica 12). Finalmente, considerando una productividad anual del 20 por ciento, estabilizándose en 8 000 puntos, la carrera académica del profesor comprendería 28 años (gráfica 13). Estos escenarios nos indican claramente que, al menos para el caso de la UAM, la norma de rendimiento propuesta duplica a la considerada como normal en el proyecto original (de 10 a 20 por ciento), y establece un punto de estabilización de tal productividad en poco más del doble del puntaje, considerado también originalmente (de 5000 a 11 000 puntos).

El efecto previsible de esta carrera demente hacia la productividad será, en nuestra opinión, la renovación en un plazo aproximado de diez años, de la planta académica de las IES. Quienes no accedan a estímulos y becas abandonarán las universidades y se incorporarán otros con características más cercanas al modelo implantado, dando paso a una universidad distinta y a un sujeto académico diferente. Y lo será también, muy seguramente un incremento en la tasa de infartados dedicados académico al trabajo académico. La perversidad de este sistema la encontramos cuando pensamos si acaso existe algún otro trabajo profesional en el país que sea sometido a tan duras condiciones de evaluación y productividad a cambio de un salario que, aún cuando nos parezca hoy elevado debido a las carencias sufridas durante una década, no lo es tanto.

## Del optimismo gubernamental al pensamiento académico (A manera de conclusión)

Si bien estos programas han generado sentimientos encontrados entre los académicos, todo parece indicar que a los ojos del gobierno y las autoridades universitarias se constituyen como mecanismo idóneo para recuperar a los académicos de alto nivel y revertir el proceso de deterioro en la enseñanza y la investigación. Tal confianza pudiera verse reforzada debido a que:

- 1) Su aplicación se realiza al margen de toda negociación bilateral, en tanto los montos económicos proporcionados no son considerados legalmente como salario.
- 2) Contemplan la posibilidad de cancelarlos en cualquier momento o de variar sus montos, pues no representan una responsabilidad para la institución.
- 3) Facilitan el control de la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico en la medida en la que, mediante tabuladores por puntos, se establecen prioridades, fomentando ciertas actividades y desalentando otras.
- 4) Fomentan la competencia entre instituciones, al propiciar un mercado académico en el que los mejores diferentes captarán a los "académicos de más alta cotización".

Sin embargo, los efectos perversos de tales acciones se encuentran ya presentes; la frustración generada entre quienes son y han sido rechazados pudiera constituirse en una olla de presión de la que no se observan hasta el momento válvulas de escape; la simulación del trabajo o "puntismo" promete convertirse en actividad profesional bien remunerada con especialización en llenado de formas y obtención de constancias la merma de la calidad por las exigencias de productividad en periodos de tiempo cortos es ya una realidad; por ello mismo, la inhibición del libre pensamiento, esencia de la universidad, reforzada por la necesidad de asegurar la permanencia; la fuga de cerebros debida ya no a los bajos salarios sino a las condiciones "estresantes" al trabajo y a la incertidumbre derivada de los procesos incontrolables de evaluación... En fin, a tantas cosas que nos hacen pensar que aunque el nuevo modelo académico-laboral avanza sin titubeos, nada asegura su éxito prolongado.

---

### NOTAS

<sup>1</sup> Entre las adicciones y modificaciones legislativas avanzadas se destacan por su importancia la Ley para la Coordinación de la Educación Superior (1978), la elevación de la autonomía universitaria a rango constitucional, mediante adiciones al Artículo Tercero Constitucional (1979), y la adición del Capítulo XVII al Título sexto de la Ley Federal del Trabajo, para regular las relaciones laborales en las IES.

<sup>2</sup> El SIN contempla los niveles I, II y III de Investigador Nacional y el nombramiento del Candidato a Investigador Nacional. El monto de las becas que se otorga es de tres salarios mínimos mensuales para el Candidato, cuatro para el Investigador de nivel I, seis para el nivel II, y ocho para el nivel III. Actualmente cuenta con alrededor de 5 000 miembros y se revisan los montos de las becas que otorga.

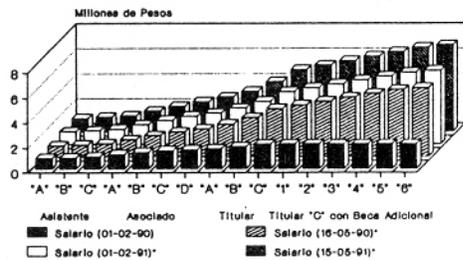
<sup>3</sup> Estas becas han sido denominadas de distintas maneras en cada institución de educación superior. En la UAM se le conoce como Beca de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico; en la UNAM como Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico; y en el CINVESTAV como Becas de Exclusividad y Productividad.

<sup>4</sup> Basamos nuestros análisis en el Anteproyecto de Reformas al Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico de la UAM, actualmente en discusión y aprobación por el Colegio Académico (Órgano Informativo, 20 de febrero de 1991). La reforma se realiza al TIPPA aprobado en marzo de 1985 y no comporta cambios sustanciales. Calculamos el puntaje a la docencia bajo los siguientes supuestos: a. Cursos de licenciatura y postgrado = 8 créditos; b. Cursos de actualización y educación continua y diploma dos = 40. El cálculo del peso relativo de las actividades premiadas y castigadas se realizó sobre el total de actividades consideradas en el análisis (36) y no sobre el total de actividades del tabulador.

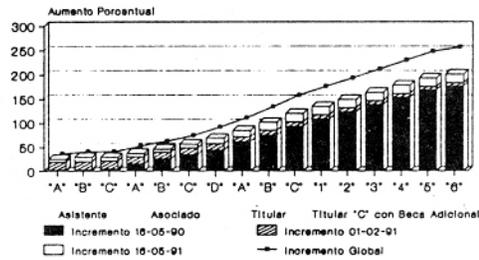
<sup>5</sup> A diferencia de la UNAM existe un Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico en la UNAM, que contempla un monto que va de 1 a 7 salarios mínimos mensuales, sin importar la categoría y nivel del profesor. Si comparamos los programas de estas dos instituciones, podemos observar que un profesor Titular "C" en la UAM puede estar obteniendo por este concepto hasta 11 salarios mínimos

mensuales, mientras que un profesor Titular "C" en la UNAM puede acceder únicamente a 7 salarios mínimos mensuales.

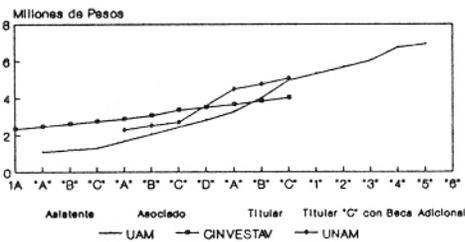
**Gráfica 8. Evolución de los Salarios del Personal Académico de la UAM de Febrero de 1990 a Mayo de 1991 (Incluyendo Beca)**



**Gráfica 9. Aumentos Salariales al Personal Académico de la UAM de Febrero de 1990 a Mayo de 1991 (Incluyendo Beca)**



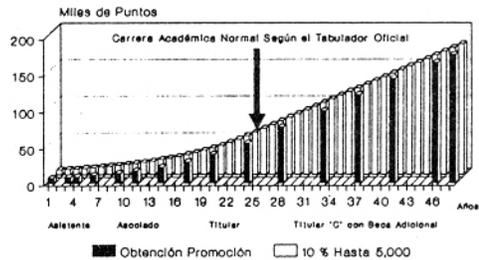
**Gráfica 10. Comparación de Salarios del Personal Académico de la UAM, el CINVESTAV y la UNAM**



Salario UAM (15-05-91)  
Salario CINVESTAV (01-02-91)  
Salario UNAM (01-02-91)

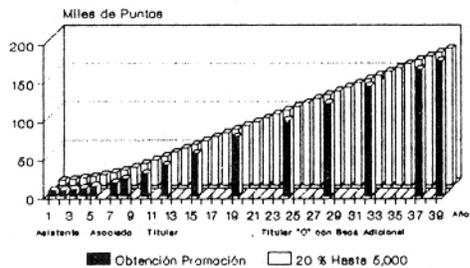
En los tres casos se incluye el monto de sus respectivos Programas de Becas

**Gráfica 11. Carrera Académica de un Profesor con una Productividad Anual del 10 %, Estabilizándose en 5,000 Puntos**



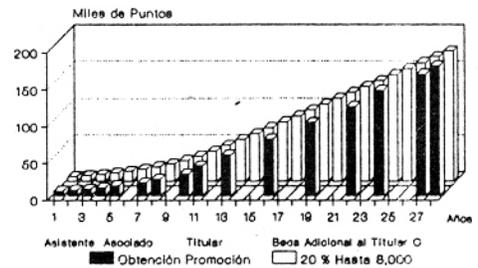
Simulación para el Caso de la UAM

**Gráfica 12. Carrera Académica de un Profesor con una Productividad Anual del 20 %, Estabilizándose en 5,000 Puntos**



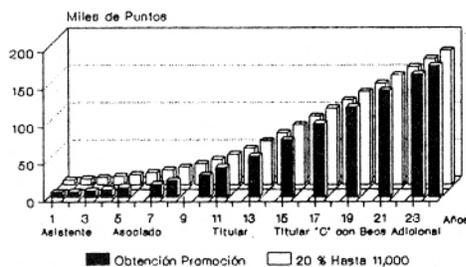
Simulación para el Caso de la UAM

**Gráfica 13. Carrera Académica de un Profesor con una Productividad Anual del 20 %, Estabilizándose en 8,000 Puntos**



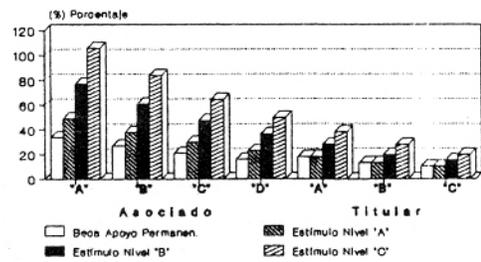
Simulación para el Caso de la UAM

**Gráfica 14. Carrera Académica de un Profesor con una Productividad Anual del 20 %, Estabilizándose en 11,000 Puntos**

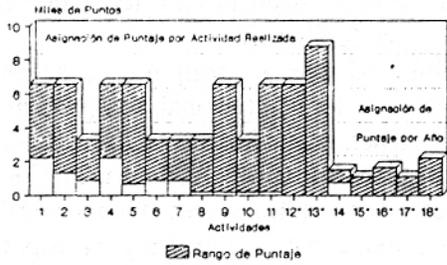


Simulación para el Caso de la UAM

**Gráfica 15. Productividad Anual Requerida por Categoría y Nivel para Acceder a Beca y Estímulo en la UAM**

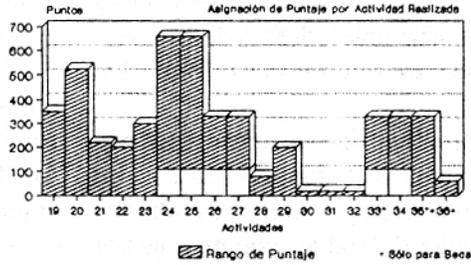


**Gráfica 1. En Qué Debe Trabajar un Profesor Universitario para Acceder a Promociones, Estímulo y Beca**



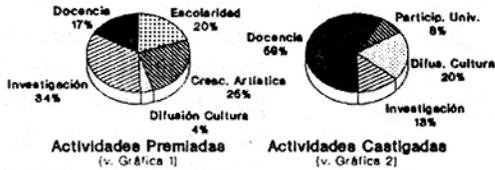
El Caso de la UAM \* Actividades Válidas sólo para Solicitud de Beca

**Gráfica 2. En Qué No Debe Trabajar un Profesor Universitario para Acceder a Promociones, Estímulo y Beca**



El Caso de la UAM \* Actividades con Asignación de Puntaje por Año

**Gráfica 3. Peso Relativo de las Actividades del Tabulador entre las Premiadas y las Castigadas**

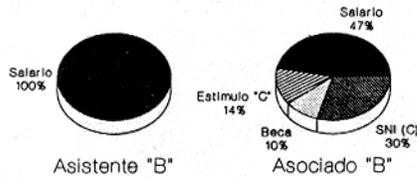


El Caso de la UAM

**Actividades del Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la UAM**

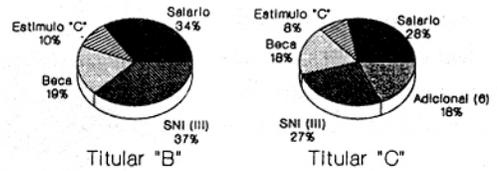
1. Libro de Texto
2. Paquetes Computacionales
3. Artículos de Investigación
4. Libro Científico
5. Expedición Título Patente
6. Desarrollo de Prototipos o Modelos Innovadores
7. Libro de Divulgación
8. Obra Propia Expuesta al Público
9. Publicaciones Artísticas
10. Traducción Literaria
11. Dirección y Edición de Cine, Radio y TV
12. Grado Maestría
13. Grado Doctorado
14. Elaboración o Modificación de Planes de Estudio
15. Coordinación Académica
16. Dirección Académica
17. Comisión Dictaminadora
18. Exp. Profesional Innovadora
19. Cursos Licenciatura
20. Cursos Posgrado
21. Tésicas de Apoyo
22. Cursos Actualización Lic.
23. Cursos Actualización Posg.
24. Antologías Comentadas
25. Traducción Libros o Artica.
26. Trabajos Presentados en Eventos Especializados
27. Asesoría Proyectos Invest.
28. Cursos Educación Continua
29. Diplomados
30. Conferencias
31. Artículos Periodísticos o Reseñas
32. Traduc. Artículos Divulgac.
33. Dir. Publicaciones Period.
34. Traduc. Libros Divulgación
35. Participación en Organos Colegiados
36. Asesor de las Comisiones Dictaminadoras

**Gráfica 4. Composición del Salario de los Académicos de la UAM (Casos Ilmite)**



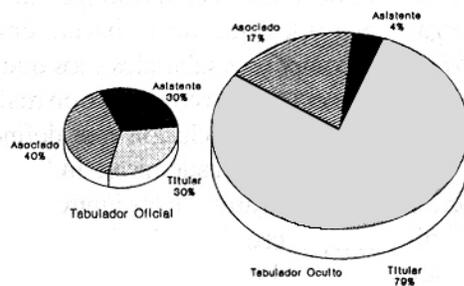
Salario vigente a partir del 16-05-91  
Montos vigentes de Estímulo, Beca, SNI y Complemento de Beca durante 1991.

**Gráfica 5. Composición del Salario de los Académicos de la UAM (Casos Ilmite)**

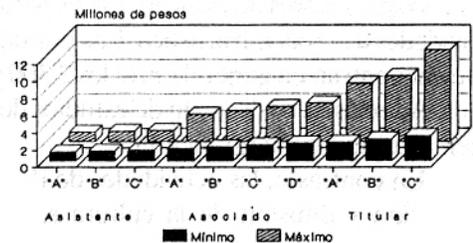


Salario vigente a partir del 16-05-91  
Monto vigente de Estímulo, Beca, SNI y Complemento de Beca durante 1991.

**Gráfica 6. Comparación entre el Tabulador Oficial y el Tabulador Oculto en la UAM**



**Gráfica 7. Rango Salarial en la UAM por Categoría y Nivel (Casos Ilmite)**



Salarios vigentes a partir del 15-05-91  
Monto vigente de Beca, Estímulo, SNI y Complemento de Beca durante 1991.