

SEMINARIO DE INVESTIGACION

UAM-I
CSH
Lic. Administración

INFLUENCIA DE LA MODERNIZACION EN LA COMPOSICION SALARIAL

DEL PERSONAL ACADEMICO DE LAS IES

U. A. M. GENERALA BIBLIOTECA

Integrantes.

Asesor: Lic. Luis Bueno Rodríguez

Roberto Archundia Reyes

Marcos Trejo Gonzalez

Pedro Lopez Perez

Martin Lugo Rivas

Jorge Alfredo Muñoz Martinez

Jose Martin Espinoza Fernandez

Martha Patricia Otero Angeles

1992

UAM
UAM

ADMINISTRACION
ADMINISTRACION

910 020 0523

126885

Integrantes:

ROBERTO ARCHUNDIA REYES

MARCOS TREJO GONZALEZ

PEDRO LOPEZ PEREZ

MARTIN LUGO RIVAS

JORGE ALFREDO MUÑOZ MARTINEZ

JOSE MARTIN ESPINOZA FERNANDEZ

MARTHA PATRICIA OTERO ANGELES

A la Universidad Autónoma
Metropolitana Iztapalapa.

Nuestro segundo hogar donde
despertó nuestro sentido crítico,
de responsabilidad social, necesario
para afrontar los diferentes problemas.

Al Lic. Luis Bueno Rodríguez.

Por su confianza y exigencia
para con nosotros, por su profesionalismo
y reconocida calidad humana.
Mil gracias.

A las diferentes Instituciones:

Que con su valiosa información colaboraron
a la constitución de este trabajo.

Gracias.

I N D I C E .

	Pág.
I N T R O D U C C I O N .	
A. ANTECEDENTES HISTORICOS	7
1. Modernización.	7
2. Modernización Educativa Superior	15
3. Modernización Laboral en la Educación Superior	22
B. TABULADORES E INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO.	26
1. Conceptos.	27
1.1 Tabulador	27
1.2 Salario	28
1.3 Promoción	33
1.4 Prestaciones	35
1.5 Categoría	36
1.6 Requisitos.	37
1.7 Funciones	37
2. Ingresos adicionales al salario.	38
2.1 Sistema Nacional de Investigadores (SNI).	39

2.2 Becas	50
2.3 Estímulos	52
C. MODELO DE ANALISIS DE TABULADOR	53
1. Criterio de Selección de las Instituciones de Educación Superior (IES)	53
2. Esquema de comparación.	56
D. CLASIFICACION DE LAS IES DE ACUERDO AL TIPO DE TABULADOR	58
E. ANALISIS COMPARATIVO DE TABULADORES	60
1. Cuadros comparativos de ingresos, requisitos y funciones por categoría.	61
2. Análisis de 2 categorías representativas de las IES.	62
2.1 Requisitos.	62
2.2 Funciones	64
2.3 Ingresos.	65
2.3.1. Salario Base Tabular (SBT)	69
2.3.2. SBT + Prestaciones	70
2.3.3. SBT + SNI.	72
2.3.4. SBT + Estímulos.	74
2.3.5. SBT + Becas.	76
2.3.6. Salario Total.	77

F.	DESCRIPCION DE LA FORMA EN QUE OPERAN LOS ELEMENTOS DE MODERNIZACION EN LAS IES.	79
1.	IES que han respondido al modelo de homologación en el Salario Base Tabular.	79
2.	IES que han respondido al modelo de deshomologación, en relación a los mecanismos adicionales de ingreso.	82
3.	Relación entre Modernización y Mecanismos Adicionales de ingreso	84
4.	El Tabulador Cuantitativo como parte esencial del nuevo modelo educativo	89
5.	Requisitos más significativos que contribuyen a elevar la calidad de la educación.	93
G.	COMPARACION DE SALARIOS REALES DE 1978 Y 1991	96
	CONCLUSIONES	104
	ANEXOS.	
	NOTAS.	
	FUENTES DE CONSULTA.	

I N T R O D U C C I O N .

En un mundo con cambios extremadamente dinámicos, llámese Tratado de Libre Comercio (TLC), Comunidad Económica Europea (CEE), Cuenca del Pacífico (CP), etc.; caracterizado por la integración en bloques económicos y comerciales, conformados con la finalidad de conquistar los mejores mercados, para poder integrarse y poder competir es esencial que los países sufran modificaciones en su estructura económica, política y social.

México no queda al margen de estos fenómenos, por esto gesta transformaciones que el gobierno cree convenientes en nuestra estructura económica, política y social; para integrarse al mercado mundial. La estrategia para la integración de México consiste en el proyecto denominado Modernización, dando prioridad al aspecto económico, por ser el que dirige al político y social.

Esta investigación trata de mostrar un panorama general del proyecto de modernización, enfatizando los efectos y deficiencias de la prioridad económica adoptada por el gobierno frente a las instituciones de educación superior, en particular queremos analizar los salarios y su descomposición como parte del proyecto de modernización.

Para conocer la composición salarial de los académicos del nivel educativo superior en México, así como algunas de las tendencias previsibles, partimos del análisis de los distintos tabuladores salariales; contratos colectivos de trabajo; reglamentos de ingreso, promoción y permanencia; entre otros documentos de las universidades más representativas de México, como son:

- 1) Universidad Autónoma Metropolitana.
- 2) Universidad Nacional Autónoma de México.
- 3) Instituto Politécnico Nacional.
- 4) Colegio de México.
- 5) Universidad Pedagógica Nacional.
- 6) Centro de Investigación y Docencia Económica.
- 7) Centro de Investigación y Estudios Avanzados.
- 8) Universidad Veracruzana.
- 9) Universidad de Chapingo.
- 10) Universidad Autónoma de Puebla.
- 11) Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- 12) Universidad Autónoma de Querétaro.
- 13) Universidad de Guadalajara.
- 14) Universidad Autónoma de Yucatán.
- 15) Universidad Autónoma de Nuevo León.

Los tabuladores relacionan un conjunto de variables como: categoría, nivel, salario, SNI, beca, estímulos y otros; sin

embargo, nos inclinamos a pensar que a nivel nacional no hay homogeneidad entre dichas variables, debido a la influencia de la región económica a que cada institución pertenece; nosotros para nuestro estudio, consideramos la clasificación hecha por la ANUIES, de siete regiones educativas, por otro lado la composición salarial a nivel institucional también depende del sector al que pertenece, ya sea público o privado, es decir, al tipo de fuente de financiamiento que constituye a la institución y a las políticas internas o reglamentos de cada universidad, etc.

Procederemos a establecer como marco de referencia para nuestro estudio a la UAM para nuestro modelo de análisis salarial, funcional y requisitos, con el propósito de obtener resultados lo más objetivos posibles.

A lo largo de este estudio, trataremos de mostrar el decremento o incremento salarial de este importante grupo de trabajadores, importante por su contribución a la solución práctica y positiva de nuestra problemática social.

A. ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Modernización.

La estructura industrial y productiva del país, tiene fuerte influencia en el sostenimiento del sistema político adoptado por el estado mexicano y por lo tanto en su legitimidad. La política económica anterior de México se basaba en el modelo de sustitución de importaciones, con objeto de desarrollar una industria nacional; y en la exportación petrolera, cuyo propósito era la acumulación de capital.

El consenso tanto interno como externo respecto a la legitimidad que el Estado ha buscado, depende en gran medida de una coyuntura fundamental, en el plano externo el pago puntual de la deuda y su servicio pese a su elevado costo social, en lo interno, la formación y preservación de relaciones sociales de identidad y dependencia.¹ Esta coyuntura ha debilitado algunos de los más importantes estímulos de crecimiento y desarrollo económico de México.

El éxito de la política económica de México dependía de la capacidad de la planta productiva para crear bienes y servicios, que compitieron en calidad y precio, así como de las leyes del

mercado petrolero respecto a las fluctuaciones en los precios internacionales; sin embargo, la industria nacional no fue capaz de proveer toda, ni la cantidad suficiente de bienes de capital e intermedios que el desarrollo de ciertas ramas industriales exigía. Además el incremento de la demanda interna redujo el excedente de exportaciones de artículos manufacturados desequilibrando la balanza comercial negativamente para México.

Por lo que respecta a la industria petrolera, las fluctuaciones, han impactado fuertemente a la economía mexicana, considerando que PEMEX es la empresa más importante del país respecto a su potencial económico y a su contribución al pago de la deuda y su servicio.²

Así tenemos que las importaciones de bienes de capital e intermedios, como el pago desmedido de la deuda y su servicio han acentuado aún más la dependencia económica, técnica, tecnológica y hasta ideológica de México respecto al exterior. Esto ha suscitado la intervención del Estado en busca de una recomposición económico-social muy ligada al aparato productivo nacional.

El desarrollo económico de México ha sido desalentador debido a que el Estado ha sobreprotegido al sector industrial nacional a través de exención de impuestos, garantía de un mercado libre de competencia externa, subsidios; también ha

ofrecido ciertas concesiones a los trabajadores proporcionándoles salario indirecto, subsidio para reproducción familiar en alimentos, transporte, vivienda y seguridad social, etc.; pese a esto se siguen presentando ineficiencias que se observan en bajas tasas de productividad y competitividad.

Otra consecuencia del proteccionismo otorgado por el Estado Mexicano, fue el hecho de que los diversos sectores de nuestra sociedad cedieron poder, capacidad de confrontación y autonomía, sin embargo, el Estado ganó adeptos, lealtad y legitimidad.

Este desaliento económico también fué producto en gran medida del pesado compromiso de la deuda y su servicio, pero el pago puntual es un requerimiento para atraer inversión extranjera y buscar referendo del exterior al interior del sistema político y económico de México.

Lo anterior expuesto tiene como objetivo proporcionar una visión global del proyecto de industrialización en México y algunas de sus limitaciones; en términos generales podemos afirmar que dicho proyecto no impidió la crisis económica, no provocó una restructuración industrial homogénea, ni tampoco un mejoramiento en las condiciones de reproducción y bienestar de las clases, sin embargo esto no sucedió en el conjunto de la sociedad, lo que significa que el desarrollo alcanzado fue polarizante; es decir, que algunos grupos se enriquecieron y

beneficiaron, mientras otros viven hoy en día en la pobreza extrema.

Los signos de estancamiento económico, la inestabilidad de una explotación más amplia del aparato productivo, así como el inaccesible recurso de cubrir los desequilibrios económicos con financiamiento externo, provocaron el surgimiento del proyecto de modernización como medida alternativa. Sin embargo, desde otra dimensión de análisis la modernización puede ser vista como una expresión de reacomodo de capital en el mundo con cambios en el volumen y repartición del ingreso entre las diferentes regiones de éste; si la estabilidad, el progreso económico y la seguridad social son algunas de las garantías que el sistema político mexicano proporcionará a las potencias capitalistas del mundo (E.U.A), es de esperar en el futuro una mayor docilidad del gobierno mexicano.

Según el Plan Nacional de Desarrollo, el proyecto de modernización surge como una alternativa para salir de la crisis, sus objetivos son:

- 1) Defensa de la soberanía y la promoción de los intereses de México en el mundo.

- 2) Recuperación económica con estabilidad de precios.-

Sostenimiento continuo de la economía, ampliación de la inversión y modernización económica.

3) Ampliación de la vida democrática.- Preservar el estado de derecho, perfeccionar los procesos políticos, modernización del ejercicio de la autoridad, participación y concertación social.

4) Mejoramiento productivo del nivel de vida de la población.- Creación de empleos productivos bien remunerados, atención a las demandas prioritarias, protección del medio ambiente y erradicación de la pobreza extrema.

La propuesta modernizante al parecer, no pretende erradicar las exportaciones petroleras, sino más bien no depender de ellas para absorber de manera más positiva los impactos en nuestra economía de las fluctuaciones en los precios internacionales; pretende impulsar las exportaciones no petroleras y para ello se busca robustecer y fomentar el intercambio comercial, suprimiendo las barreras arancelarias y no arancelarias, reflejándose de este modo una aproximación neoliberal del Estado Mexicano.

Consideramos que las expectativas y viabilidad del proyecto oficialista de modernización en México, tiene graves limitaciones y peores consecuencias; ya que las condiciones históricas del

país y su economía corresponden a una fase productiva polarizada y heterogénea.³

Ahora bien, el moderno modelo de desarrollo implica cambios en el patrón de relaciones laborales como son: la flexibilidad, compactación de tabuladores (definición de pocas categorías con amplias funciones), ampliación de los puestos de confianza, eliminación de escalafón ciego (ascenso por antigüedad) y en su caso por méritos y capacidades, así como la eliminación de la obligación de las empresas para pactar con los sindicatos, promover los cambios de tecnología y la estructura de la organización.

"La ausencia de un plan nacional de reconversión real, no asegura que el encadenamiento entre empresas grandes, medianas y pequeñas se vaya a dar en forma suficiente para sacar al país homogéneamente de la crisis".⁴ Por lo que es muy factible que la crisis se acentúe aún más, ya que solo un pequeño grupo de empresas podrá enfrentar con éxito el proceso modernizador; incrementando su productividad, la calidad de sus productos y ser competitivas para poder exportar. Por el lado contrario, las empresas menos afortunadas (que serán la mayoría) quedarán rezagadas en el proceso, maquilando e incluso extinguiéndose: la ausencia de excedente impedirá una modernización profunda.

El salario es uno de tantos indicadores, tal vez el más importante, de que este proyecto no reconoce nuestra matriz histórica pues su costo social es alto; ya que sobre él descansa la ganancia, su abatimiento reduce los costos de producción. Esta estrategia neoconservadora de control de salarios mínimos, por parte del Estado, tiene por objeto atraer al capital extranjero para invertir en México.

Consideramos que el problema de la baja productividad engendra en sí misma su propio mal, ya que el salario lejos de ser un estímulo es un instrumento de explotación y control del trabajo; así tenemos que, ahora se paga la cantidad necesaria mínima para la reconstitución de la fuerza de trabajo y no por el producto generado, lo que conlleva como consecuencia a la formación de futuras generaciones de trabajadores más improductivos. Sin embargo, el nuevo modelo pretende, justamente, remunerar al individuo de acuerdo a su capacidad productiva, esto lo podemos ver en el caso de los docentes de la educación superior cuyos ingresos dependen de su categoría y nivel que a su vez está dada por una estandarización en puntos, del trabajo académico demostrable, de un período determinado; lo mismo pasa para alcanzar la beca y el estímulo.

La productividad, la eficiencia, la competitividad, deben buscarse en nuestros límites culturales; así la educación como elemento básico para elevar y mejorar tal productividad, debe

considerarse como un punto clave al tratar la modernización del país. La modernización de las instituciones de Educación Superior en México debe corresponder al nuevo panorama económico nacional e internacional, dadas las transformaciones gestadas durante las últimas décadas. En ellas se observan las modificaciones complementarias a los requerimientos de reproducción social y productividad en el ámbito económico, y como es conocido también en estrecha relación a las readecuaciones de planeación y financiamiento gubernamental; sustentadas a partir del nuevo modelo de sociedad que exigen los agentes económicos y políticos internacionales.

Así, en el caso de los académicos, se pretende incorporar un nuevo modelo productivista el cual fija estándares para aspirar a los diferentes salarios; para ello algunas universidades incorporaron tabuladores que contienen las diferentes categorías que un profesor puede conseguir. En razón a estas categorías y a la productividad anual codificada en puntos se definen los ingresos; cabe mencionar que dichos estándares son elevados para las aspiraciones medianas del grueso del personal académico.

En el siguiente punto abordaremos los elementos esenciales que conforman la modernización educativa superior mexicana, analizando y describiendo sus principales elementos.

2. Modernización Educativa Superior

El modelo de desarrollo anterior (1982-1988), no se preocupó por canalizar las profesiones hacia actividades que aseguraran la generación de empleos necesarios para lograr la movilización social de las clases mayoritarias; esto se debió en gran medida al desfase del proceso educativo respecto a la planeación, financiamiento, marco de acción legal, así como los mecanismos necesarios para la implementación de las relaciones laborales al interior de cada institución. Según José Cuelli, en su artículo "Papel de la modernización de la educación superior en la construcción de un modelo nacional", sostiene que: el gasto federal en este mismo período observó una tendencia negativa, ya que de 1982-1987 se redujo en un 6.6%, sin embargo, los recursos humanos de las Instituciones de Educación Superior (IES), tanto docentes como administrativos, se incrementaron en un 7.6%, la matrícula global ascendió en un 26.6%, el salario del personal académico adscrito a las IES descendió en un 49.3% de 1982 a 1987 en términos reales.

Las universidades no han contribuido al desarrollo autónomo y sostenido del país, ni a la instauración de una sociedad más justa, los currículos no han generado los elementos teórico-metodológicos y técnicos que son necesarios para el ejercicio profesional, que fortalezca la construcción de conocimientos

necesarios para impulsar el desarrollo económico del país; la educación superior no ha apoyado el desarrollo tecnológico ni la creación de bienes de capital, mediante la técnica de simulación o imitación, útiles para el desarrollo productivo; esto acentúa la dependencia tecnológica y fija el ritmo de crecimiento, agudizando las tensiones sociales.

Algunos de los principales problemas que afectan a la educación superior en México son: el rezago, la deserción, reprobación, baja eficiencia, poco aprovechamiento, deficiencias cualitativas como la deformación y obsolescencia docente, límites presupuestarios.

Algunos documentos formales de corte oficial como el Plan Nacional de Desarrollo y el programa para la Modernización Educativa, tienen como objetivos:

- 1) Mejorar la calidad del sistema educativo a nivel nacional.
- 2) Elevar la escolaridad de la población.
- 3) Descentralizar la educación y funciones educativas.
- 4) Fortalecer la participación de la población en el quehacer educativo.

El plan de modernización educativa sostiene:

1) La promoción del desarrollo integral del individuo y consecuentemente de la sociedad.

2) Dar lugar a que todos los mexicanos tengan acceso a las oportunidades educativas, culturales, recreativas y deportivas.

3) Superar para el año 2000 los vicios y deficiencias que posee la educación tradicional, y lograr que la enseñanza sea congruente y responda a sus postulados originales, de acuerdo al artículo 3o. constitucional.

4) Consolidar la educación sin la rigidez y las limitaciones que ofrece la actual estructura.

5) Adoptar un modelo regional a nivel superior con el propósito de fortalecer la vinculación de las instituciones entre sí, por principio de coordinación y complementaridad.

6) Instrumentación necesaria para mejorar los servicios y apoyo a los docentes.

7) Fortalecer mediante una adecuada planeación, las manifestaciones culturales de la región y evitar la duplicación.

8) Preservar y defender el patrimonio cultural, promover la actividad artística, consolidar la red nacional de bibliotecas, apoyar las artesanías y culturas populares, así como divulgar nuestra historia.

La educación superior representa la palanca motriz de la modernización en la vida nacional, sólo a través de la educación es factible el logro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo; los cuales a su vez son condición para el progreso educativo, el desarrollo es inducido y promovido por la educación y la cultura, que son elementos activos en la sociedad y que pueden redundar en un mejor nivel de vida de la población en muchos aspectos, incluyendo el económico.

Frente al rezago e incongruencias del sistema de educación superior en México, de acuerdo al tipo de país que se proyecta, se plantea la estrategia conocida como Modernización Educativa Superior, que pretende a groso modo vincular tantos intereses como actores sociales; es la representación de un sistema altamente participativo, cuya premisa fundamental es el ejercicio de la educación como tarea compartida entre profesores y autoridades universitarias, alumnos y padres de familia, industriales y hombres de empresa.

El propósito de esta vinculación es incorporar la universidad al mundo productivo,⁵ ya que las universidades, sobre todo públicas, son consideradas como dependencias subsidiadas todavía ineficientes y poco productivas; esta incorporación parte de la reorientación de la actuación de las IES a fin de proveer al aparato productivo empresarial del elemento humano necesario para su funcionamiento y desarrollo, punto que se corrobora si retomamos la idea de que el país requiere de cuadros técnicamente preparados en cantidad suficiente y de una élite muy capaz, que ocupe posiciones de dirección con lo que el gobierno deja a la vista su intención de excluir a la universidad de masas, para dar paso a la universidad de excelencia en boga en los países industrializados adheridos al modelo norteamericano.

Sin embargo, la propuesta modernizante lleva implícita su propia contradicción o tal vez avanza de manera retrógrada, pues por un lado de acuerdo a la realidad nacional, las prioridades constitucionales en materia de educación son justicia social, libertad, democracia y participación;⁶ y por otro lado la universidad de excelencia cobrará a los alumnos lo que vale la educación, investigará bajo contrato, difundirá la cultura en función a la demanda de quien pueda pagar cursos de extensión universitaria, no es esto contradictoria? La apertura democrática en la educación es antítesis de la universidad de excelencia, porque esta supone el estrechamiento de la educación superior.

La vinculación universidad-empresa se pretende instrumentar:

1) Incorporando a los programas de estudio aspectos vinculativos.

2) Capacitando al personal docente para dicha vinculación.

3) Sensibilizando a las instituciones productivas para que proporcionen información, y brinden o faciliten sus instalaciones.

Estos puntos dejan al descubierto el trasfondo político y económico del vínculo, el cual con ayuda del gobierno ha dado inicio, abandonando proyectos de investigación a largo plazo, caros o poco rentables, principalmente en ciencias sociales; acción que denota una parcialidad de acuerdo a las necesidades y prioridades nacionales presentes.

Los aspectos de índole académico son coordinados por las autoridades educativas mediante distintos mecanismos, medios e instrumentos y por supuesto el salario al que todos los profesores son sensibles; así tenemos que dentro de las prioridades del gobierno, existe la idea de estrechar en lo más posible el presupuesto asignado a las IES, utilizando este mecanismo a la vez para reorientar la vida académica y las

prioridades nacionales, recompensando a los individuos más que a las instituciones que restituyan a los empresarios su inversión en el corto plazo.

Respecto al mercado de trabajo, creemos que en los próximos años aumentará el desempleo y el subempleo por el incremento en el número de egresados y deserción en las universidades, una menor demanda de mano de obra y personal no calificado; quien realice las nuevas tareas tendrá un grado de calificación elevado, la demanda de personal altamente calificado aumentará más rápido que hasta ahora. Habrá una polarización de calificaciones, por un lado un número pequeño de especialistas que realicen tareas de planeación, diseño, dirección, administración y control; y por otro lado, la mayoría de la fuerza laboral que desempeña funciones subordinadas sin tener acceso al control de la producción y expuesta al desempleo tecnológico.

Esta profunda reestructuración de la educación superior en México, pretende llevarse a efecto de una manera inductiva y orientada del trabajo académico, privilegiando alguna de las tres funciones substantivas la docencia, investigación o extensión universitaria. Para lograr esta finalidad, se premia pecunariamente alguna de estas tres actividades mencionadas; sin embargo, este punto se desarrollará más ampliamente en el apartado siguiente.

3. Modernización Laboral en la Educación Superior.

Después de conocer los motivos del gobierno mexicano para iniciar el proceso de modernización educativa a nivel superior, veremos el aspecto de las relaciones laborales y sus consecuentes modificaciones, a partir de los anteriores fenómenos.

Para poder tratar con objetividad el aspecto de las relaciones laborales dentro de las instituciones de educación superior, debemos tomar en cuenta algunos aspectos muy importantes, uno de ellos es que el factor que orienta al régimen político en torno a la educación superior se fundamenta en la imperiosa necesidad de controlar y reorientar el funcionamiento, así como el desarrollo de ciertas instituciones, que dada su dinámica específica y su relación muy estrecha con fuerzas sociales, pueden erigirse como elementos antagónicos o cuestionantes al sistema.

Esta preocupación es justificada dados los antecedentes que en relación a este tipo de hechos han mostrado instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México y la Normal Superior, en su debido momento; instituciones en las que se transformó la

atmósfera interior representando un agente activo contra el régimen establecido.

Tales sucesos motivaron en la élite del país una readecuación, que provocaría un ambiente y una imagen poco propicia para el seguimiento de la línea trazada, para lograr el consenso internacional tan esperado por la élite gubernamental, y los intereses de la clase empresarial que sustenta el poder.

Es en este momento cuando se ve como impostergable la necesidad de la reorientación de las políticas en torno a las relaciones que deben guardar las IES en su interior, y consecuentemente, el encuadramiento o delimitación de esa acción al ámbito escolar en primera instancia, y su reducción al mínimo de manera subsecuente. Para tal objetivo se hace necesario una nueva reglamentación del juego dentro de todas y cada una de las instituciones, en cuanto a las relaciones laborales se refiere. De tal forma que una de las líneas estratégicas en adelante será la disgregación de los elementos que conforman el ambiente de las IES; haciendo uso para ello de instrumentos necesarios (centros de especialización, áreas divisionales, departamentos académicos); o en lo específico (SNI, estímulos al desempeño, etc.) cuyo propósito es el de promover la identificación de intereses e ideologías dentro de las instituciones que conforman la enseñanza superior en México.

Haciendo uso del poder que sustenta el gobierno mexicano, se han sentado las bases para lograr la disolución de los nexos interpersonales dentro de las IES, adecuando en lo más posible el régimen normativo existente, de ello es representativo la adecuación de la Ley Federal del Trabajo en tanto que flexibiliza la relación laboral mediante la anulación de conquistas adquiridas y la aprobación de nuevas facultades de corte discrecional del trabajador frente a las instituciones; reduciendo la relación patrón-trabajador de manera ventajosa, ya que la institución está en condiciones de decidir, de acuerdo a sus prioridades la solución ante un conflicto real entre ella y su empleado. La nueva configuración reduce la capacidad de los sindicatos y ubica a las autoridades universitarias en situación ventajosa ante el personal que labora en ellas.

La línea marcada por las autoridades educativas reduce al docente o investigador de las IES a una pieza más dentro del proceso de producción, en tanto que su retribución será directamente proporcional al desempeño que alcance en el ejercicio de sus tareas, y a la prontitud y calidad de sus investigaciones a corto plazo. Para ello, también se han establecido los instrumentos que harán de la calidad en el desempeño, una actividad anhelada por todos los académicos; con el consecuente aislamiento y diferenciación, que dará como resultado una individualización, tal vez extrema del desempeño académico que redunde a favor de las instituciones; las que en

última instancia podrán establecer los índices de calidad necesarios para ser merecedor a determinada beca o estímulo.

Todo lo anterior es un mecanismo que el estado ha instrumentado para controlar y limitar los procesos políticos que se gestan en las universidades; de tal forma, que ocupados en la obtención de mayores ingresos, los académicos dejarán de lado la acción política y la lucha en la consecución de espacios para la reproducción política e ideológica.

La complejidad del control establecido por el gobierno, llega en ocasiones a propiciar un desempeño en el cual las relaciones interpersonales dentro de las IES serán más bien de competencia, ya que como se describirá más adelante, los instrumentos ideados por la cúpula gubernamental desembocan en algo muy parecido a la supervivencia del más apto. Precisamente uno de estos instrumentos lo constituye el salario, elemento en el que intervienen factores de suma importancia como lo es el tabulador, y otros implementos que contribuyen a elevar el ingreso económico del personal académico.

B. TABULADORES E INGRESO DEL PERSONAL ACADEMICO

Como mencionamos, el salario es uno de los elementos centrales en el nuevo modelo educativo, por ello consideramos importante dar las definiciones que sobre el se tienen. Asimismo daremos las definiciones de aspectos directamente relacionados con el salario, como lo son:

- tabulador
- promoción
- prestaciones
- categoría
- requisitos.

El orden en que serán descritos toma en cuenta tres fuentes principales: a) Ley Federal del Trabajo, b) Documentos de las propias instituciones, como lo son el contrato colectivo de trabajo y los reglamentos, y c) lo que establecen diversos autores sobre dichos conceptos.

Al final de cada concepto se escogerá la definición que sobre el mismo consideramos lo más acertado, ya que es la que se utilizará en el presente trabajo. Esto tiene la finalidad de aclarar de manera general cuales son los elementos que integran el ingreso económico que obtiene el personal académico.

Posteriormente se tratarán algunos aspectos que se consideran adicionales al tabulador, puesto que influyen de manera significativa a elevar los ingresos económicos que perciben los docentes. Dentro de éstos se encuentran las becas, becas adicionales, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y los estímulos.

1 CONCEPTOS.

1.1 TABULADOR.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace referencia sobre este concepto.

b) Con respecto de las IES seleccionadas para este trabajo, las únicas que hacen mención sobre este concepto son:

Universidad Autónoma de Puebla.- "Es el documento que contiene la escala de salarios, la relación de ramas y subramas, categorías, funciones y subfunciones".(cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo).

Universidad Nacional Autónoma de México.- Es el documento que contiene el salario mensual de cada categoría y nivel académico.

Instituto Politécnico Nacional.- "Es el documento que contiene el salario mensual de cada categoría y nivel académico". (art. 6 del reglamento de condiciones interiores de trabajo del personal académico del IPN).

Universidad Autónoma de Yucatán.- Es el documento que contiene el salario de cada categoría y nivel académico.

c) No se encontró información.

Para efectos del presente trabajo haremos uso del concepto que establece la Universidad Nacional Autónoma de México, la de Yucatán y el IPN, que como se puede apreciar dan la misma definición.

1.2 SALARIO.

a) La Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 señala que el salario es el pago hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

b) Con respecto a las IES encontramos lo siguiente:

Universidad Autónoma Metropolitana.- "Es la retribución que la universidad debe pagar al trabajador por sus servicios, y su monto será fijado para cada plaza o puesto registrado en el tabulador; y que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".(cláusula 145 del contrato colectivo de trabajo).

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí es más específica en cuanto a la definición de salario, el art. 62 del contrato colectivo de trabajo dice: que el salario es "la retribución que debe pagar la universidad a los trabajadores académicos por sus servicios prestados". Contempla así mismo definiciones importantes como:

"Salario Básico: Es la cantidad señalada en el tabulador, sin antigüedad y sin premio por categoría académica.

Salario Categorizado: Es el salario básico, más el premio por categoría académica.

Salario Tabulado: Es el salario categorizado más el premio por antigüedad, para cada una de las distintas categorías académicas y niveles de antigüedad señalados en el tabulador.

Salario Integrado: Es el compuesto por el salario tabular, más las prestaciones que señala el contrato colectivo".

Centro de Investigación y Docencia Académica.- "Es la retribución que se paga al trabajador por sus servicios, y su monto será definido para cada plaza señalada en el tabulador. El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al personal por su trabajo".(cláusula 46 del contrato colectivo de trabajo). También da la siguiente definición:

Salario Tabulado: "Es la retribución que deberá pagar la institución a sus trabajadores de acuerdo al tabulador, sin considerar prestaciones adicionales".

Colegio de México.- En la cláusula 19 del contrato colectivo de trabajo establece que el salario es "la retribución que corresponde al personal académico por la prestación de sus servicios". En la cláusula 20 indica que "el salario se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal académico por sus servicios". Los salarios estarán definidos dentro de los tabuladores.

La Universidad Nacional Autónoma de México define los siguientes tipos de salarios:

Salario Tabulado.- Es la cantidad fijada para cada una de las categorías y niveles académicos del tabulador.

Salario Integrado.- Es la retribución que se constituye, de acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entrega al trabajador académico por sus servicios.

Salario Integro.- Es aquel que se paga regularmente al trabajador que no comprende ninguna prestación de carácter excepcional, entendiéndose por tales las que no se incluyen en su percepción periódica quincenal.

Universidad Autónoma de Puebla.-"Es la retribución que paga la universidad a sus trabajadores por los servicios prestados; se integra por los pagos hechos en efectivo en cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por este concepto".(cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo).

Instituto Politécnico Nacional.- "El salario constituye la remuneración total que debe pagarse al personal académico por sus servicios prestados sin perjuicio de otras prestaciones establecidas".(art. 6 del reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal académico del IPN).

Universidad Autónoma de Yucatán.- El salario es la retribución que debe pagar la universidad a los trabajadores académicos por sus servicios académicos prestados, tal como se define en la Ley Federal del Trabajo.(cláusula 6 del contrato colectivo de trabajo).

c) Diversos autores dan su definición de salario:

Werther dice que los sueldos y salarios son un instrumento eficaz para mejorar el rendimiento.

Sikula señala que los sueldos y salarios son dinero pagado a cambio de algo. El salario es una recompensa pagada a una persona que ha prestado sus servicios por jornadas regulares.

French menciona que en general, los pagos de sueldos dentro de la organización los determina un flujo de sucesos que incluyen análisis y evaluación de puestos, estructura de salarios y establecimiento de reglas para la administración de salarios.

Reyes Ponce dice que el salario puede definirse como toda retribución que el hombre ha percibido a cambio de un servicio prestado por su trabajo.

Chiavenato señala que la administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos que tratan de establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justos en la organización.

Ahora bien, las definiciones que utilizaremos son las que se mencionan en el contrato colectivo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí como salario básico, la cual se tomará como sinónimo de los términos "salario base" y "salario base tabular" (SBT) utilizados en la presente investigación; y la de salario integrado, el cual se conforma del salario base más las prestaciones.

1.3 PROMOCION.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace mención de este punto.

b) En cuanto a las IES sólo en las siguientes se encontró información:

Universidad Autónoma de Puebla.- "La promoción es el procedimiento por medio del cual los trabajadores de las ramas académicas y de servicios profesionales pueden ocupar plazas superiores en categoría y nivel".(cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo).

La Universidad Nacional Autónoma de México.- Es el ascenso de un trabajador a una categoría o nivel superior mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos por la universidad.

Instituto Politécnico Nacional.- "Es el cambio de categoría a la inmediata superior dentro del tabulador vigente, al cumplir el personal con los requisitos académicos y profesionales que señala el reglamento".(art. 66 del reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal académico del IPN).

Universidad Autónoma de Yucatán.- Es el procedimiento mediante el cual se puede obtener el cambio de categoría y/o nivel de acuerdo con lo que establezca el reglamento del personal académico.

c) Los autores que se tomaron en cuenta para el concepto anterior, no hablan sobre promoción.

Tomando como base las definiciones anteriores, podemos concluir que la promoción es un proceso a través del cual se asciende en nivel y/o categoría, una vez cumplidos los requerimientos necesarios, los cuales varían dependiendo de la institución de que se trate.

Cabe mencionar que los conceptos de ascenso y promoción son prácticamente tomados como sinónimos por las diferentes instituciones, por lo que durante el desarrollo de la investigación, el significado será también el mismo.

1.4 PRESTACIONES.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace mención de este concepto.

b) En las IES tampoco se encontró información.

c) Con respecto a los autores encontramos que Arias Galicia menciona que son aportaciones financieras con las que se incrementa indirectamente el salario del trabajador.

Por su parte Armando Guzmán señala que las prestaciones son

cosas o facilidades que la empresa otorga a su trabajador en adición al salario.

La definición que consideramos se apega más a la realidad y por lo tanto la que utilizaremos, es la de Arias Galicia.

1.5 CATEGORIA.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace mención de este concepto.

b) Universidad Autónoma de Puebla.- "Son las distintas denominaciones que por jornada y funciones se aplican al trabajador y que se establecen en el tabulador".(cláusula 5 del contrato colectivo de trabajo).

c) Reyes Ponce.- Es uno de los componentes del salario y su importancia es tal que define la remuneración que el personal debe recibir por su trabajo. El puesto marca las diferencias de salario, y es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a la importancia del puesto.

Utilizaremos la definición anterior para el presente trabajo.

1.6 REQUISITOS.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace referencia a este concepto.

b) En las IES tampoco se encontró información.

c) Reyes Ponce.- Los requisitos describen los elementos necesarios para cubrir un determinado puesto, partiendo de aptitudes humanas y grados de esfuerzo físico y mental, así como de cierto nivel de responsabilidad. Concretamente, en el caso de las IES, encontramos el nivel de escolaridad, la experiencia académica y profesional, entre otros, como ejemplo de dichos elementos.

Utilizaremos esta definición en el trabajo.

1.7 FUNCIONES.

a) La Ley Federal del Trabajo no hace mención al respecto.

b) Universidad Autónoma de Puebla.- "Són las actividades que desempeñan los trabajadores, acorde a cada categoría y nivel, así

como la calificación o calidad académica, encontrándose éstas en el tabulador". (cláusula 5 del contrato colectivo).

c) El único autor que hace referencia a este concepto es Werther, el cual señala que las funciones son un perfil del puesto; explican los deberes, las condiciones de trabajo y otros aspectos de un puesto específico. Esta definición es la que se utilizará en el desarrollo de esta investigación.

2 INGRESOS ADICIONALES AL SALARIO

Como ya mencionamos al principio de este capítulo, el personal académico tiene la posibilidad de obtener ingresos económicos adicionales al salario base, a través de elementos como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), las becas y los estímulos.

El SNI, es dentro de éstos elementos el más difícil de alcanzar para los docentes de las IES debido a los requisitos que deben cubrir para ingresar y permanecer en él, y como veremos

representa un ingreso económico fuerte para quienes logran acceder a este elemento.

En cuanto a las becas, tenemos que en este trabajo, la acepción que se da, es diferente de la tradicional, ya que en este caso, la beca no está destinada a cubrir gastos que por cuestiones de estudio tuviera que cubrir un académico. sino que el monto destinado a la beca, se entrega directamente al docente como reconocimiento a su productividad o a su permanencia en una IES y éste tiene la libertad de gastar el monto de dicha beca en lo que prefiera, es decir, la beca representa un ingreso económico extra para el personal académico favorecido por ella.

Los estímulos, al igual que las becas, representan un ingreso económico importante para el personal académico que los percibe, ya que su salario se ve en muchos casos incrementado. A continuación se abordarán cada uno de estos elementos en forma más específica.

Veamos más detalladamente cada uno de estos elementos.

2.1 Sistema Nacional de Investigadores.

El Sistema Nacional de Investigadores se establece en 1984, a través de un acuerdo publicado en el Diario Oficial de la

Federación el 26 de julio del mismo año; siendo entonces presidente del país el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado.

En dicho acuerdo se hace evidente el propósito del régimen vigente en aquella época, que no es muy diferente al actual: promover la política de desarrollo científico y tecnológico prevista en el Plan Nacional de Desarrollo; de ahí que entre los principales objetivos que persigue el SNI tenemos:

1.- Fomentar el desarrollo científico y tecnológico del país fortaleciendo la investigación en cualquiera de sus ramas y especialidades a través del apoyo a los investigadores de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de investigación en México.

2.- Incrementar el número de investigadores en activo con que cuenta el país, elevando el nivel profesional.

3.- Estimular la eficiencia y calidad de la investigación.

4.- Promover la investigación que se realiza en el país, de acuerdo con las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

En este acuerdo se establece que sólo podrán participar en el SNI:

A) Los investigadores de las Instituciones de Educación Superior y de Investigación del Sector Público.

B) Los investigadores de las Instituciones de Educación Superior y de Investigación del sector privado, siempre y cuando se ajusten a las modalidades que establece el acuerdo como son:

a) Universidades, institutos, colegios y centros que realicen actividades de investigación científica y tecnológica, cualquiera que sea el régimen jurídico con el que estén organizados.

b) Centros de investigación de empresas incorporadas en el registro de instituciones de investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Estos últimos tendrán que celebrar con el SNI los convenios que estipulen las formas y condiciones en que serán evaluados sus investigadores para ingresar a éste. Además deberán proporcionar los recursos económicos para financiar el desarrollo de las investigaciones que realicen sus investigadores.

El SNI tiene un consejo directivo integrado por:

- El presidente, que será el secretario de Educación Pública.

- El vicepresidente, que será el director general del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

- Un secretario que será el secretario ejecutivo del Sistema Nacional de Investigación, cuya designación estará a cargo del secretario de Educación Pública.

- Cuatro vocales, uno de los cuales será el presidente de la Academia de la Investigación Científica y los otros tres serán investigadores del más alto nivel del Sistema (también designados por el presidente del consejo directivo).

Las funciones del consejo directivo son:

1.- Establecer los lineamientos, políticas y programas para el Sistema Nacional de Investigadores, de acuerdo con los objetivos y prioridades señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo Tecnológico y Científico.

2.- Decidir sobre las propuestas que haga el secretario ejecutivo.

3.- Supervisar el funcionamiento de los mecanismos de evaluación y operación del SNI.

4.- Aprobar criterios que se aplicarán en la evaluación de los aspirantes a ingresar, permanecer o reingresar en el Sistema.

5.- Decidir sobre las propuestas de distinciones que, por conducto del secretario ejecutivo del Sistema, le hagan las comisiones dictaminadoras del mismo.

6.- Aprobar el reglamento y las reformas que en su caso realicen al mismo para regir la organización y funcionamiento del Sistema.

Las funciones del secretario ejecutivo son:

1.- Recibir las solicitudes que los investigadores presenten al SNI y enviarlas a las comisiones dictaminadoras correspondientes.

2.- Coordinar las actividades de las comisiones dictaminadoras.

3.- Presentar los dictámenes de las comisiones dictaminadoras a la consideración del consejo directivo.

4.- Informar al consejo sobre el funcionamiento de los mecanismos de evaluación y de operación general del Sistema.

5.- Expedir las convocatorias anuales para el proceso de selección de los investigadores nacionales.

6.- Cumplir cualquier otra función que delegue el consejo directivo.

Comisiones dictaminadoras.- Cada comisión estará integrada por nueve miembros designados por el consejo directivo de entre los investigadores nacionales del máximo nivel del sistema. Su cargo durará cuatro años.

Las comisiones sesionarán con la mayoría de sus miembros y sus resoluciones se tomarán por mayoría simple de los presentes. Son las encargadas de evaluar los méritos académicos de los aspirantes y propondrán al consejo directivo, a través del Secretario Ejecutivo, la ubicación que corresponda a cada solicitante dentro del Sistema.

Además se encargan de establecer los criterios académicos de evaluación específicos en cada una de las disciplinas. Estos criterios serán aprobados por el consejo directivo del SNI.

Por otra parte, se distinguen dos categorías dentro del SNI:

La primera formada a su vez por tres niveles, la cual estará destinada a estimular a los investigadores activos; la segunda, con un solo nivel estimulará a quienes se inicien en la carrera de investigación.

El aspirante al SNI cuya solicitud sea aprobada para ingresar a la primera categoría, recibirá la distinción de "Investigador Nacional" sin especificar el nivel en el cual haya sido incorporado.

En la segunda categoría, se otorgará la distinción "Candidato a Investigador Nacional".

Ahora bien, además de estas distinciones se otorgarán estímulos económicos a los investigadores en cada una de las categorías, cuyo monto y condiciones aparecen establecidas en el reglamento del propio SNI.

Es importante destacar, que la percepción de estos estímulos económicos, no afectará la relación del investigador con la institución donde preste sus servicios, a la que continuará vinculado y sujeto a las disposiciones que rijan el funcionamiento de la misma.

Por lo que este estímulo no se considerará de ninguna manera, como salario o contraprestación.

Las convocatorias se emitirán anualmente, (como ya se mencionó por el secretario ejecutivo) para ingresar, permanecer o reingresar al SNI. La decisión del consejo directivo en cada promoción, será notificada por escrito al aspirante y su resultado será inapelable.

Veamos ahora, cuales son los criterios sobre los que se decide, para que un investigador ingrese al Sistema, según el propio reglamento:

a) La productividad reciente del investigador, tanto en la calidad de sus trabajos como en la contribución a la formación de investigadores y del personal de alto nivel.

b) La contribución de sus actividades de investigación al desarrollo científico, tecnológico, social y cultural de México tomando en cuenta fundamentalmente los objetivos y lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Además, claro está, dependiendo de la categoría a la que ingrese debe cubrir un mínimo de requisitos generales. Por ejemplo dentro de la categoría de Investigador Nacional, en el nivel I, debe tener el Doctorado; en el nivel II aparte del

Doctorado, haber realizado investigación original de alta calidad en forma constante ya sea en grupo o individualmente; y en el nivel III además de lo anterior, deberá haber realizado investigación que represente una contribución científica o tecnológica importante, haber realizado actividades sobresalientes de liderazgo en las comunidades académica, tecnológica o científica del país, y tener reconocimiento internacional como experto en su campo.

Para la categoría de Candidato a Investigador, se requiere: tener el grado de maestro o doctor, tener 35 años o menos al cierre de la convocatoria y demostrar estar activo en investigación.

Cabe aclarar que existe una tercera distinción: la de Investigador Nacional Emérito, que sólo podrá ser recibida por los Investigadores Nacionales del nivel III de la categoría, a petición de la comisión dictaminadora correspondiente y previa aprobación del consejo directivo. Esta distinción será honoraria por su labor en la ciencia mexicana y no da derecho a percibir estímulo económico adicional.

Todas estas distinciones se expedirán a partir del 1o de julio de cada año y tendrán la siguiente duración:

a) Candidato a Investigador: 3 años, susceptible de extensión.

b) Investigador Nacional Nivel I: 3 años.

c) Investigador Nacional Nivel II: 3 años.

d) Investigador Nacional Nivel III: 4 años y en caso de incorporarse por tercera ocasión, recibirá una distinción por un periodo de 8 años sujeta a evaluación al término del mismo.

Como ya mencionamos, además de la distinción, el SNI podrá otorgar estímulos económicos a los investigadores en cada una de sus categorías y niveles durante los periodos antes indicados, siempre y cuando posean un nombramiento de tiempo completo y realicen funciones de investigación en sus respectivas instituciones; así como sus actividades de investigación se realicen en una sola investigación 35 o más horas semanales y que no realicen otras actividades remuneradas de cualquier naturaleza por más de nueve horas semanales.

El monto mensual de los estímulos se regirá de acuerdo al salario mínimo general vigente del D.F. en la siguiente forma:

	D.F.	ESTADO
Candidato a Investigador	3	4
Investigador Nacional Nivel I	4	5
Investigador Nacional Nivel II	5	6
Investigador Nacional Nivel III.	8	9

Se otorgará un estímulo económico adicional, equivalente a un salario mínimo mensual, a los miembros del SNI, que trabajando en el D.F., obtengan licencias por año sabático o con goce de sueldo y se establezcan fuera de la zona metropolitana en una Institución de Educación Superior (IES) o de investigación del país.

La entrega de los estímulos correspondientes se realizará a través de la Secretaría de Educación Pública para los investigadores que laboren en las Instituciones de Educación Superior Públicas Autónomas, o en las federales o dependientes de los estados o de los organismos de investigación sectorizados en ella. Para los centro de investigación coordinados por el CONACYT corresponderá a éste cubrir los estímulos económicos de los investigadores calificados que en ella laboren.

Los investigadores que ingresen al SNI deberán suscribir un convenio, según el caso, con la Secretaría de Educación Pública, con el CONACYT o, tratándose de investigadores en instituciones o

centros privados con su respectiva institución; en el que se especificarán las condiciones y formas de los pagos. Esto implica el compromiso del investigador de enviar un informe anual de sus actividades de investigación al SNI en los formatos establecidos. Si no se hace entrega de dichos informes, se suspenderá el pago de los estímulos económicos correspondientes hasta que se cumpla con este requisito.

2.2 Becas.

Las becas son precisamente uno de los puntos clave dentro del nuevo modelo educativo; ya que sin encontrarse incluidas en el tabulador modifican en gran medida el ingreso a los profesores.

La información que existe al respecto, no se encuentra en los libros; no al menos la referente al tipo de beca que se maneja dentro de algunas IES, en estos libros, o mejor dicho enciclopedias se manejan en general estas dos" concepciones de beca:

"Ayuda económica que percibe un estudiante, investigador, o artista para cursar sus estudios, obras, etc" y "Pensión que se concede a una persona para cursar determinados estudios".

Ambas definiciones coinciden en que se trata de una ayuda con fines de apoyo para gente que se está formando intelectualmente

Por otra parte, en cuanto a la Ley Federal del Trabajo, no existe ningún apartado especial que hable sobre becas; sin embargo, en términos del artículo 85 referente a las prestaciones que integran el salario, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón sino que además están comprendidas en el mismo otras ventajas económicas. Así tenemos que dentro de esas ventajas no están incluidas las becas, ni tampoco se encuentran establecidas dentro de los contratos colectivos de trabajo de las IES, a pesar de que representan un ingreso adicional al salario tabular, incrementándolo considerablemente en algunas instituciones, como veremos más adelante; convirtiéndose en un instrumento para compensar el deterioro salarial que se ha venido sufriendo también en la rama de la educación.

Ahora bien, existen diferentes tipos de becas en cada institución, variando no sólo en cuanto al monto sino también en cuanto a los requerimientos necesarios para obtenerlas.

Por ejemplo, en el caso de la UNAM, existe un Programa de estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal

Académico por el cual se otorgan becas anuales. Entre los requisitos que piden tenemos: poseer nombramiento como académico de carrera de tiempo completo, tener una antigüedad mínima de tres años y cumplir con los criterios que de cada uno de los Consejos Técnicos de las Facultades emitan para el efecto. Este Programa maneja cuatro niveles en el monto de las becas, en términos de salario mínimo vigente en el D.F.

Por otro lado tenemos a la UAM, con las Becas de Apoyo a la Permanencia del Personal Académico cuyo monto varía, dependiendo de la categoría de los trabajadores, que va desde medio salario hasta cinco y medio salarios mínimos mensuales. El criterio en que se basan para otorgar la beca, es la productividad del año inmediato anterior medida en puntos, de acuerdo al Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico.

2.3 Estímulos.

Debido a que ni la Ley Federal del Trabajo ni los contratos colectivos de las instituciones tienen una definición sobre lo que son Estímulos que se otorgan al personal académico; hemos tomado como base algunos aspectos que son parte de ellos, para poder integrar una que describa lo que se entiende por éstos:

Son percepciones económicas independientes al contrato colectivo, las cuales son otorgados por las instituciones como incentivo a la cantidad y calidad de su trabajo académico y de investigación realizado; con el fin de premiar al personal altamente calificado, promover su dedicación y calidad a labores de investigación, docencia y creación artística; otorgándose anualmente en un pago.

C. MODELO DE ANALISIS DE TABULADOR

1. Criterio de Selección de las IES

La investigación que se realiza tiene como punto de partida recabar información de diversas instituciones, tanto del D.F. como del interior de la república, con el fin de obtener un panorama de los tabuladores y de los aspectos que incrementan el salario del personal académico.

El criterio que se tomó en cuenta para seleccionar a las 14 instituciones representativas de provincia y del distrito federal, fue el de ANUIES, quien tiene dividido al país en siete regiones. Se escogió la institución que juzgamos más representativa de cada región, con el fin de que la muestra

reflejará la realidad existente; además de las siete universidades, se anexaron otras dos, debido a la importancia que tienen ya que manejan tabuladores por puntos, éstas son la Universidad Autónoma de Querétaro y la Universidad Autónoma de Chapingo; para hacer así un total de nueve universidades representativas de provincia.

Las universidades seleccionadas de acuerdo a la distribución que proporcionó ANUIES es el siguiente:

- REGION I Universidad Autónoma de Sinaloa.
- REGION II Universidad Autónoma de Nuevo León.
- REGION III Universidad Autónoma de San Luis Potosí y
Universidad Autónoma de Querétaro.
- REGION IV Universidad de Guadalajara.
- REGION V Universidad Autónoma de Puebla y Universidad
Autónoma de Chapingo.
- REGION VI Universidad Veracruzana.
- REGION VII Universidad Autónoma de Yucatán.

Es necesario aclarar que no fue posible incluir a la Universidad Autónoma de Sinaloa en la presente investigación, debido a que no se pudo obtener la información necesaria.

Del Distrito Federal, se seleccionaron 7 instituciones, por ser la ciudad que tiene una mayor concentración de población a

nivel nacional. Todas las instituciones que se manejan tanto las del interior del país como las del D.F. son de carácter público; entre ellas se distinguen el Centro de Investigación y Estudios Avanzados (CINVESTAV), el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) y el Colegio de México (COLMEX) por ser instituciones donde se realizan estudios de posgrado cuyos objetivos están encaminados al desarrollo científico y tecnológico.

Las siete instituciones que se seleccionaron del Distrito Federal para realizar nuestra investigación son:

Universidad Autónoma Metropolitana.

Universidad Nacional Autónoma de México.

Instituto Politécnico Nacional.

Universidad Pedagógica Nacional.

Colegio de México.

Centro de Investigación y Estudios Avanzados.

Centro de Investigación y Docencia Económicas A. C.

La información de las IES se encuentra contenida en los cuadros por institución ubicados dentro del apartado de anexos (del número 1 al 15).

2. Esquema Comparativo

El modelo representa el punto de partida, pues contiene la información necesaria para analizar de manera específica los datos de las instituciones que se han seleccionado. Ante la actual situación que se vive en el área educativa a nivel superior, encontramos situaciones que dificultan a primera instancia la comparación de los tabuladores; por esta circunstancia nos planteamos la necesidad que había para proponer un modelo que facilite la comparación de los tabuladores de las Instituciones que se estudian.

Para decidir sobre el criterio que se habría de tomar para la comparación, se plantearon los criterios que más aportaban, y sobre todo que tuviesen una justificación válida para ser comparados. Los criterios que se analizaron fueron el de salarios y funciones.

La comparación de las instituciones a través del salario, aporta aspectos importantes en la relación que existe entre requisitos, funciones y categorías. Debido a que cada institución se encuentra dentro de una política educativa definida y tienen categorías y niveles similares, la comparación salarial permite que se igualen categorías de distintas universidades, a pesar de tener los mismos salarios. Esto, además de conducirnos a una comparación de ingresos económicos, también nos permite hacer más

completa la comparación, al utilizar de manera conjunta el criterio de funciones.

El criterio para comparar a las instituciones por medio de las funciones, nos permite ver las ventajas de realizar las comparaciones de requisitos, funciones y salarios; de una manera más real, puesto que dentro de las instituciones a nivel superior, las funciones que corresponden a cada categoría pueden ser comparadas con las funciones de otras instituciones. Al realizarse el análisis comparativo de esta forma, permite comparar categorías altas con categorías altas, y categorías bajas con categorías bajas de las diversas instituciones, a pesar de que no cuenten con el mismo número de categorías y niveles.

De hecho tenemos conocimiento que la diversidad de categorías que tienen las instituciones, va en relación a su capacidad educativa, a la investigación que realizan, al presupuesto asignado, y sobre todo respondiendo al principio para el que fueron creadas.

La propuesta que planteamos para analizar los tabuladores de las instituciones que forman parte de nuestro estudio, es el de compararlas de acuerdo a salarios y funciones; porque consideramos que es más completo realizar el análisis bajo estos criterios de manera combinada. Por otra parte, como ya

mencionamos, nos permite comparar categorías similares de las instituciones.

Dentro de la propuesta, tenemos que tomar como modelo de comparación de todas las instituciones a una de ellas. Para efectos de análisis de la investigación que estamos realizando, decidimos tomar a la Universidad Autónoma Metropolitana; puesto que cuenta con la diversidad de categorías indispensables para ubicar a las demás instituciones dentro del esquema de comparación por salarios y funciones, que será el punto de partida para realizar el análisis comparativo integral de las partes que forman a los tabuladores.

D. CLASIFICACION DE LAS IES DE ACUERDO AL TIPO DE TABULADOR

El tabulador constituye el punto de partida para llevar a cabo el proceso de modernización dentro de la educación, sufriendo una modificación sustancial; ya que de tabuladores basados en juicios cualitativos se ha pasado a otro tipo de tabuladores. A primera vista pudieran calificarse de más objetivos, ya que parten de una cuantificación expresada en

puntos para darle determinados valores a la experiencia, a la escolaridad y sobre todo a la labor académica. De esta manera se crea una nueva forma de evaluar el trabajo del personal académico a través del tabulador cuantitativo que jerarquiza las actividades del trabajo académico y orienta al personal hacia las funciones que se consideran más importantes, a través del otorgamiento de puntajes más elevados.

Como podemos darnos cuenta, el tabulador se convierte así en un medio importante para encauzar el trabajo y la organización de una institución, creando así su propio perfil educativo.

Sin embargo, pese a que las políticas gubernamentales han promovido estas medidas, desde su creación, aún no se ha logrado una implementación a nivel nacional, ya que de las 16 instituciones que se han tomado como muestra, sólo 4 de ellas manejan tabuladores cuantitativos: UAM, CINVESTAV, Puebla y San Luis Potosí; otras se encuentra en un proceso de transformación con vías hacia este tipo de tabulador, en este caso tenemos al IPN, Chapingo y Querétaro; quienes manejan un tabulador en donde se toman en cuenta los dos criterios.(cuadro 11).

En el caso del Politécnico, el ingreso está sujeto sólo al cumplimiento de requisitos establecidos en cuanto a escolaridad y experiencia; la promoción, en cambio puede darse a través de los mismos mecanismos de ingreso o bien mediante la acumulación de

puntos durante un ciclo escolar. Lo mismo sucede con la Universidad de Chapingo y la Universidad Autónoma de Querétaro.

E. ANALISIS COMPARATIVO DE TABULADORES

En esta parte mostraremos los aspectos que se eligieron como puntos importantes de comparación para analizar las categorías de la Universidad Autónoma Metropolitana con similares en las demás IES. El análisis, en primer lugar se enfoca en los requisitos que solicita cada institución para ocupar esa categoría, esto es con el fin de ir percibiendo los cambios que presentan las instituciones ante la nueva propuesta del modelo educativo.

El segundo punto de análisis de las categorías, se da al comparar las funciones específicas que realiza la misma categoría en las distintas instituciones. El tercer punto de comparación, y que es de los más significativos para nuestra investigación, es el esquema económico; en él se muestra el salario base que tiene una misma categoría, además, el cuadro presenta las prestaciones económicas ya expresadas en su monto total; así como las becas (SNI/adicionales) y estímulos que son parte de la nueva realidad de modernización educativa que propone el estado.

1. Cuadros comparativos de ingresos, requisitos y funciones por categoría.

Presentamos los cuadros comparativos con las distintas categorías de cada una de las IES. El criterio de selección para presentar estos cuadros se hizo basándose en la descripción del nivel C de cada categoría de profesores de tiempo completo de la UAM y su equivalente en cuanto a funciones y salarios con cada una de las IES objeto de estudio.

Es necesario aclarar que la comparación de las categorías y niveles ha sido ya presentada en el apartado C punto 2, dicha comparación se ha hecho a partir del salario y las funciones más relevantes de cada categoría.

La importancia de presentar estos cuadros comparativos radica en que son la base de análisis sobre la cuál se centra nuestra investigación, y como tal, será el objeto de estudio con el fin de obtener ciertos resultados para corroborar o en su caso desmentir estudios precedentes a esta investigación.

2. Análisis de tres categorías representativas en las IES

Para llevar a cabo el análisis correspondiente al papel que juegan los elementos que componen el tabulador, hemos seleccionado únicamente tres categorías de cada institución para agilizar dicho análisis, dado lo extenso que resultaría hacer una descripción de este tipo en cada una de las categorías y niveles de los tabuladores.

Las tres categorías que se analizarán de manera específica son: Profesor Titular de tiempo completo C, Profesor Asociado de tiempo completo C y Profesor Asistente de tiempo completo C, que como puede observarse corresponden a una ubicación superior dentro del tabulador.

2.1 Requisitos.

Aquí podemos apreciar la relación directa que existe entre uno de los niveles más altos dentro del tabulador y los requisitos necesarios para ocupar dicha categoría, ya que como se observa en una gran proporción de las instituciones, se pide como requisito indispensable para cubrir la categoría de Profr. Titular C, el doctorado. Sin embargo, cabe hacer hincapié en el caso de la UAM, en donde el doctorado aunque forma parte de los

requisitos, no es indispensable ya que es compensado mediante la acumulación de puntos. De manera que un Profesor, puede llegar hasta esta categoría únicamente con la licenciatura o maestría más un puntaje determinado. (cuadros 1, 2 y 3).

Además es importante observar que ya no es solamente la cuestión de escolaridad lo que se toma en cuenta, para ingresar; también han adquirido importancia relevante otro tipo de actividades realizadas como son: el haber publicado textos o aprobar exámenes de oposición; e incluso obtener determinada puntuación como en el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Para la categoría de Técnico Académico Auxiliar B, el requisito predominante es ser pasante o tener el título de una carrera técnica profesional, aunque en algunas IES como: UNAM, CIDE, Universidad Autónoma de Chapingo y Universidad Autónoma de Yucatán; piden estudios de licenciatura, e incluso como en el caso de la Universidad de San Luis Potosí piden el título, y con esto podemos ver esta última universidad, es una de las IES en donde es más estricto el procedimiento para ingresar.

2.2 Funciones.

El primer aspecto relevante dentro del cuadro es que en la mayoría de las instituciones, los profesores que pertenecen a la categoría de Profr. Titular C, tienen como una de sus funciones principales, la investigación, asumiendo la responsabilidad de ésta en casi todos los casos, o bien colaborando en forma directa, como en el caso de la Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Chapingo, Universidad Autónoma de Yucatán y la Universidad Veracruzana.

En este aspecto puede apreciarse, cómo la investigación constituye uno de los principales enfoques que abarca el nuevo modelo educativo, equiparando su importancia con el desarrollo de la actividad docente; lo cual puede verse reflejado más claramente en el caso de la UAM, en donde todas las actividades encaminadas hacia la investigación, reciben un puntaje mucho más elevado.

Tenemos entonces, que las dos funciones principales de esta categoría son: en primer lugar la investigación y en segundo lugar la docencia. (cuadros 4, 5 y 6).

Aunque en la categoría de Técnico Académico Auxiliar de tiempo completo B, difieren las actividades realizadas en cada una de las IES, parece ser que el factor predominante, es el referente al aspecto de la docencia, ya que por lo menos en un 25% se dedican a colaborar en esta función, dejando en un segundo lugar con base en su frecuencia, a su participación dentro de actividades de investigación.

2.3 Ingresos

El orden en que es analizado el ingreso económico de las categorías seleccionadas es el siguiente:

Salario Base Tabular (SBT).

Salario Base Tabular + Prestaciones (salario integrado).

Salario Base Tabular + SNI.

Salario Base Tabular + Estímulos.

Salario Base Tabular + Becas.

Salario Total.

Este análisis pretende dejar en claro la relación que existe entre el salario base con respecto a las prestaciones y a los mecanismos adicionales de ingreso de las distintas IES.

Veamos ahora estas categorías, pero ahora partiendo de otro de los elementos del tabulador: los ingresos. Estos representan el factor más relevante del tabulador, ya que finalmente son el reflejo de las diferencias reales de una categoría con otra, y entre las distintas IES. Es en el ingreso donde se ven descubiertos el valor de los requisitos y en especial, de cada función, así como la manera en que se valoriza y determina el monto económico de las labores que desempeñan los académicos, dependiendo de la orientación de las IES, ya sea hacia la investigación o hacia actividades más específicas de la docencia, como vimos en el punto anterior.

El Salario Base Tabular + Prestaciones (salario integrado), nos permitirá visualizar un panorama general de como se ha dado el cambio (si es que se ha dado) y los alcances logrados con la política que guió al gobierno a pretender la homologación salarial y contractual del personal académico. Después se analizará un salario más complejo, el constituido por el Salario Base Tabular + Becas y por otra parte el Salario + Estímulos, los cuales forman parte de un ingreso correspondiente al modelo modernizador en la educación.

Así mismo, se tomará en cuenta el Salario Base Tabular + SNI, ingreso que corresponde, al igual que los anteriores, a los

objetivos de excelencia educativa. Finalmente se hará una evaluación del ingreso total (posible) para nuestras tres categorías, representado por la suma de Salario Base Tabulador + Prestaciones + Becas + SNI; lo cual pretende fundamentalmente descubrir la deshomologación entre las distintas categorías y niveles que forman el tabulador, debido al nuevo modelo educativo pretendido en las IES.

En el caso de la UAM, el tabulador para el ingreso y promoción del personal académico (TIPPA) se divide en tres factores principales:

- 1) Experiencia académica.
- 2) Experiencia profesional o técnica.
- 3) Escolaridad.

De estos factores, es el de escolaridad el que otorga mejor puntaje tanto para el ingreso como para la promoción del personal académico. Cabe mencionar que para acceder a los estímulos, el personal académico debe acumular puntos obligatoriamente en los subfactores de docencia, investigación y creación artística, que integran el factor de experiencia académica.

Los estímulos se contemplan en tres niveles que corresponden a tres montos diferentes:

- A con un mínimo de 5000 puntos = 3 quincenas. .
- B con un mínimo de 8000 puntos = 5 quincenas. .
- C con un mínimo de 11000 puntos= 7 quincenas. .

Las cantidades de puntos se deben cubrir en forma bienal, las quincenas se estiman tomando en cuenta el salario base del académico. Para el acceso a la beca los profesores asociados en sus niveles A, B, C y D y los técnicos académicos en los mismos niveles deben cubrir en un año calendario 7,000 puntos, los profesores titulares en sus niveles A, B y C, y técnicos académicos titulares con nivel E requerirán al menos de 10,000 puntos; todo esto con base al TIPPA.

En cuanto a la beca, también existe el requisito indispensable de lograr puntaje en el subfactor de docencia. Existe también una beca adicional cuyo monto oscila entre 1 y 5.5 salarios mínimos mensuales (salario vigente en el D.F.), que se otorga únicamente a los profesores con categoría de titular nivel C, como reconocimiento para mantener una producción significativa y regular.

2.3.1 Salario Base Tabular

En la gráfica 1 (cuadro 7), encontramos que para la categoría y nivel titular C, el salario es muy similar en la mayoría de las IES (\$3,000,000), no obstante se destacan tres instituciones por tener ingresos muy por debajo de las demás: La Universidad Pedagógica Nacional, con \$2,573,991; la Universidad Autónoma de Puebla con \$2,179,794, y la Universidad Veracruzana con \$2,301,137.

Con respecto al profesor asociado C, gráfica 2 (cuadro 8), se observa una mayor unificación salarial, siendo casi para todas las IES un salario de \$1,900,000. La única institución que en este aspecto discrepa en mayor medida es el CINVESTAV, ya que el salario que establece es de \$2,631,535.

Para la categoría de asistente C (cuadro 9), la tendencia hacia la homologación salarial no es tanta como en los casos anteriores, ya que ninguna institución otorga el mismo salario que la Universidad Autónoma Metropolitana que es de \$1,300,000. (Gráfica 3).

2.3.2 Salario Base Tabular + Prestaciones (salario integrado).

Para poder entender claramente las gráficas referentes a este punto, es necesario aclarar que no se consideraron todas las prestaciones, sino únicamente aquellas que a nuestro criterio representan un ingreso adicional real al salario base, y que se otorgan en forma general a todo el personal académico; independientemente de factores como: antigüedad, estado civil, número de hijos, y otras (cuadro 10); el cálculo de los montos de dichas prestaciones es mensual (cuadros 7, 8 y 9).

En la categoría titular C se observa nuevamente un notable rezago de la Universidad Autónoma de Puebla, ya que el monto de su SBT + P (\$2,888,334), no alcanza ni siquiera al salario base de un académico de la UAM (\$3,000,000), en tanto que la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se destaca por tener un avance notable en el rubro de prestaciones, ya que por éstas obtiene el académico ingresos de \$2,126,700 (cuadro 7). Otra institución que destaca por avances en prestaciones es la Universidad Autónoma de Querétaro. (Gráfica 1.1).

Para el asociado C varían de \$3,275,410 (UASLP) a \$2,205,710 (UPN) (cuadro 8), observándose al igual que en la categoría anterior un monto por concepto de prestaciones muy superior al de las demás IES, ya que asciende a \$1,375,410. Nuevamente la

Universidad Autónoma de Querétaro sobresale con un total de \$832,556, por concepto de prestaciones; la Universidad Veracruzana otorga por este concepto \$986,770. (Gráfica 2.1).

Al igual que en las categorías anteriores, en lo relativo a asistente C (cuadro 9) destaca la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, con un monto por concepto de prestaciones de \$1,063,350; mientras que el profesor de la Universidad de Guadalajara obtiene tan solo \$186,740. En esta categoría la Universidad Autónoma de Nuevo León y la Universidad Autónoma de Yucatán no tienen equivalente. (Gráfica 3.1).

Las prestaciones que se incluyeron para realizar la comparación del cuadro son: prima vacacional, aguinaldo, material didáctico, despensa, apoyo alimenticio, ayuda para transporte, fondo del ahorro y ayuda para vivienda (cuadro 10). Las gráficas representan lo que mensualmente reciben por las prestaciones que cada institución maneje más el salario tabular correspondiente. En el caso de la prima vacacional y el aguinaldo que sólo se recibe anualmente se dividió cada uno de estos rubros entre 12, obteniendo así la parte proporcional a cada mes.

2.3.3 Salario Base Tabular + SNI.

Una de las formas más claras de percibir los avances del nuevo modelo educativo en las IES, y la consecuente deshomologación reflejada al interior del tabulador, lo representa un mecanismo de ingreso creado en 1984, y que pretende contribuir al logro de los objetivos de excelencia en la educación superior en México; estamos hablando de las becas otorgadas por el SNI.

En la gráfica 1.2, observamos que al integrar la beca al salario base, el ingreso del personal académico se incrementa de manera importante, no obstante que solo se han considerado para efectos de esta investigación los montos que otorga el SNI a los candidatos a investigador (requisito básico: Maestría), y a los investigadores nivel I (requisito principal: Doctorado); dejando el nivel II para los académicos del CINVESTAV, por tratarse de una institución orientada a la investigación de alto nivel. El nivel III del SNI no se toma en este estudio por considerarlo de difícil acceso para los académicos.

Tenemos entonces, que para el titular C los más altos ingresos los obtiene el académico de la Universidad Autónoma de Nuevo León, con un total de \$5,152,000, que es muy superior al que obtiene el profesor de la UPN, cuyo monto es de \$3,001,991.

Esta diferencia se podría explicar por dos situaciones, la primera es por el bajo salario base en la UPN, y la otra por la zona geoeconómica; ya que al ser la UANL una institución de provincia, el monto por el SNI es mayor al de las IES de la ciudad de México (cuadro 7). En todas las IES se tiene acceso al SNI. (Gráfica 1.2).

Para el asociado C encontramos que el ingreso más alto lo otorga el CINVESTAV, \$4,059,535, y el ingreso más bajo lo da la UPN con \$2,875,132. A este nivel ya son varias IES cuya categoría asociado C ya no alcanza la beca del SNI, por no cumplir los requisitos básicos de Maestría (cuadro 8), éstas son COLMEX, UACH, UAQ, U de G, así como la UAY. (Gráfica 2.4).

Con respecto al asistente C, lo destacable es que casi ninguna recibe beca del SNI, solo dos de las quince; ellas son UAM y CINVESTAV, cuyo monto incluyendo el SBT es de \$2,728,000 y \$3,342,208, respectivamente; notando una clara diferencia en favor del CINVESTAV. (Gráfica 3.2).

De acuerdo con estas consideraciones se nota un claro reflejo de los privilegios que gozan las categorías de mayor rango al interior de los tabuladores; ya que básicamente los mecanismos de ingreso adicionales al SBT, como lo son las becas del SNI, son encauzadas solamente hacia ciertos grupos de académicos orientados hacia la investigación; creando con esta

racionalización una clase elitista con ingresos muy superiores a la mayoría de los académicos.

2.3.4 Salario Base Tabular + Estimulos.

Se puede constatar que considerando estos componentes del ingreso, un profesor titular C que labora en la UAM, tiene ingresos de casi \$3,857,000, seguido por el profesor investigador que labora en la COLMEX. Sin embargo, se marca una gran diferencia en este rubro, es de aproximadamente \$700.00 en favor de la UAM. Otro aspecto importante a destacar es que los estímulos son otorgadas por las instituciones de educación superior, ubicadas en la zona metropolitana de la ciudad de México. En cambio, las instituciones del interior de la república en su mayoría no otorgan estímulos, a excepción de la Universidad Autónoma de Puebla, que otorga estímulos por \$542,199, y la de Chapingo con \$133,333 (Gráfica 1.3). Cabe aclarar que los estímulos contemplados en la UAM para todas las categorías es el que corresponde al nivel C, con un monto de 7 quincenas (cuadro 7).

En lo que respecta a la categoría de profesor asociado C, es también la UAM, la institución que otorga mayores estímulos con

casi \$554,166; seguida por el IPN, que otorga aproximadamente \$81,000 (Gráfica 2.3). Lo anterior es en cuanto a las instituciones de la zona metropolitana. En lo relativo a las instituciones del país, es la Universidad Autónoma de Puebla la universidad que otorga mayores estímulos, los cuales alcanzan aproximadamente \$200,000; también esta universidad ocupa el segundo lugar en cuanto al nivel salarial en relación a esta categoría. Las demás instituciones del interior tampoco otorgan estímulos (cuadro 8).

Para la categoría de profesor asistente C, la UAM es la institución con mayor nivel salarial, ello si se toma en cuenta la suma de salario base más estímulos, que son muy elevados; respecto a los otorgados por otras instituciones, puesto que son casi dos veces y medio más elevados que los otorgados por la Universidad Autónoma de Puebla, que es la institución que ocupa el segundo lugar en cuanto al otorgamiento de estímulos. No obstante, en lo relativo al salario base otorgado a esta categoría de profesor, son las universidades de Chapingo, Querétaro, San Luis Potosí y el CINVESTAV, las instituciones con mayor nivel salarial, pero no otorgando estímulos. A excepción de la Universidad Autónoma de Chapingo, que a pesar de que los estímulos son muy bajos, aproximadamente \$90,000 (Gráfica 3.2), se ubica como la segunda institución con mayor nivel salarial para la categoría de referencia (cuadro 9).

2.3.5 Salario Base Tabular + Beca.

Al comparar al titular C de las IES, se observa que sólo en cinco de ellas funciona este mecanismo (UAM, UNAM, IPN, UPN y UACH), o al menos fueron las únicas que proporcionaron información sobre este aspecto (cuadro 7).

De ellas quien tiene el mayor monto es el académico de la UAM con \$6,927,000; y quien menor ingreso tiene es el profesor de la UPN, con \$3,109,491. Cabe señalar que el profesor titular C de la UAM percibe no sólo la beca que corresponde a esta categoría sino que se incluye la beca adicional que se otorga únicamente a esta categoría y nivel (Gráfica 1.3).

En la categoría asociado C, la beca la otorgan las mismas instituciones de la categoría anterior; ahora la UNAM lleva la pauta en cuanto al monto de dicha beca, con un total de \$2,614,000 (Gráfica 2.4).

Al igual que los estímulos las becas son otorgadas principalmente en instituciones del área metropolitana. Para el asistente C, se observa que solo tienen acceso a este mecanismo

de ingreso los académicos de la UNAM, UPN y la UACH. (Gráfica 3.4).

2.3.6 Salario Total

Al observar la gráfica de ingresos totales que corresponde al titular C (gráfica 1.5) se nota una clara diferencia entre la UAM \$10,133,795, mucho más alto que todos los demás, esto se debe principalmente a los mecanismos de ingreso, tales como becas, becas adicionales, estímulos y Sistema Nacional de Investigadores que corresponden al nuevo modelo educativo.

De las instituciones estudiadas la UAM destaca nuevamente, debido principalmente a la beca y beca adicional que incrementa el salario del académico en \$3,748,500. Asimismo, la Universidad Autónoma de Puebla destaca por ser de las instituciones con más rezagos en materia salarial.

En la gráfica 2.5 se muestra una gran diferencia en el salario total del asociado C, ya que mientras que en la UAM el salario es de \$5,580,271 en el COLMEX llega tan solo a \$2,455,066 debiéndose esto principalmente a la inexistencia de, en éste último, de becas, estímulos y SNI para esa categoría.

En esta categoría de asistente C y al igual que en las anteriores, la UAM lleva la pauta en materia salarial ya que la diferencia entre esta institución y la Universidad de Guadalajara es de \$2,854,198 (gráfica 3.5).

Después de observar las categorías analizadas podemos ver que la Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Autónoma de Puebla son las instituciones más rezagadas salarialmente. Como señalamos anteriormente, en algunas instituciones no se proporcionó la información necesaria sobre los puntos aquí tratados. Igualmente en algunas gráficas no aparecen ciertas instituciones, esto se justifica debido a que no se encontró dentro de su tabulador la categoría equivalente a la comparada bajo salario ni funciones.

La homologación salarial se observa ligeramente en los casos del salario base tabular de los académicos, pero al comparar estímulos y becas, principalmente se observa que el ingreso del personal varía en grandes proporciones al interior de las instituciones de que se trate; observándose grados de privilegio en las categorías más altas.

F. DESCRIPCION DE LA FORMA EN QUE OPERAN LOS ELEMENTOS DE MODERNIZACION EN LAS IES.

1. IES que han respondido al modelo de homologación en el Salario Base Tabular.

Una vez analizados los cuadros comparativos, hemos podido destacar que existen instituciones como la UAM, la UNAM, el IPN, la Universidad Autónoma de Chapingo, la de Querétaro, Guadalajara y la de San Luis Potosí; que se encuentran inmersas en un modelo de homologación en lo que a SBT se refiere, estos resultados conducen a resaltar que las negociaciones que se dan en la actualidad entre los sindicatos y las autoridades están determinados en general para todos los trabajadores universitarios; es decir, que existen límites en los aumentos salariales, todo esto con la finalidad de que ninguna escape a este modelo.

Por otro lado cabe mencionar, que existen instituciones como las Universidades de Yucatán, Nuevo León, CINVESTAV, CIDE y el Colegio de México entre otras, que se encuentran por arriba en cuanto a SBT de las antes mencionadas. Asimismo existen otras como la UPN, la de Puebla y Veracruz que se encuentran por debajo de las homologadas.

Con estos resultados podemos detectar que aún cuando existen ya un buen número de universidades inmersas en el proceso de homologación; existen algunas que están todavía fuera, debido principalmente a cuestiones políticas internas; pero dada la política general salinista, de la cual resulta evidente como menciona Eduardo Ibarra que "la vía de la negociación del salario tabular base y del contrato colectivo de trabajo, no son considerados más por el gobierno como el mecanismo adecuado para alcanzar la recuperación del poder adquisitivo de los universitarios", es de esperarse que en un futuro no muy lejano se introduzcan en este modelo.

Con estos cambios que se están dando en cuanto a relaciones laborales dentro de las IES, podemos confirmar que se ha pasado de un tipo de relaciones en las que las negociaciones se realizaban entre las IES y los sindicatos, las cuales determinaban el salario nominal y el salario indirecto (prestaciones económicas) a otro muy diferente en el cual se presenta una homologación salarial; lo que significa la definición de una estructura salarial para todas las categorías y niveles de todos los trabajadores universitarios de las IES públicas del país, incluido el sistema de prestaciones. A través de todo lo descrito con anterioridad podemos ver como en el pasado existían IES que se encontraban mejor, en cuanto a salario se refiere, que otras; así mismo, los elementos que operan en la actualidad con el plan de modernización educativa, tiene como

finalidad fijar ciertos topes salariales; lo cual conllevará a que todas las IES puedan aspirar a un máximo de salario al igual que las otras

Por otro lado cabe mencionar que el actual plan modernizante de educación en las IES, trae dos consecuencias; una de éstas es la disminución del poder adquisitivo del salario de los académicos, y la otra es la segmentación de los salarios; con esto podemos pensar que existe en la actualidad una ineficiencia de los sindicatos por conquistar salarios dignos por la vía de la negociación, y esto trae consigo que ahora las mejoras de ingreso para los trabajadores académicos se tengan que buscar individualmente.

Así mismo podemos terminar este apartado tratando de determinar hasta que punto el nuevo modelo del gobierno salinista se apega tanto al neoliberalismo que se publicita; si es cierto que el neoliberalismo manifiesta en su esencia cierta libertad de expresión entonces donde podemos encuadrar la forma como se establecen los salarios en nuestro país.- acuerdos entre los altos dirigentes obreros y empresariales que desmienten en mucho el libre juego de la oferta.

2. IES que han respondido al modelo de deshomologación, en relación a los mecanismos adicionales de ingreso.

En el apartado anterior describimos los elementos incorporados en el proceso de homologación en cuanto a salario base tabular se refería, todo esto analizando todas y cada una de las instituciones de educación superior; ahora trataremos de analizar las IES que han respondido al proceso de deshomologación en cuanto a mecanismos adicionales de ingreso corresponde.

De este apartado, podemos desprender que el proceso de deshomologación en cuanto a mecanismos adicionales de ingreso, se encuentra en una etapa inicial; ya que aún existen IES que no implantan algún sistema para obtener ingresos económicos adicionales, que contribuyan a incrementar el salario del personal académico.

Retomando la mención que hacíamos sobre el proceso de deshomologación que se está dando en unas cuantas IES, podemos destacar que este proceso se ha dado en instituciones como la UAM, UNAM, IPN, UPN, CINVESTAV, CIDE y UACH; por lo tanto deducimos que este proceso se ha comenzado a dar en las IES ubicadas dentro del área metropolitana.

Por lo tanto, es de esperarse que este proceso en un tiempo no muy largo se extienda a las demás IES; como por ejemplo, el caso del CIDE, el cual ya tiene reglamentado un mecanismo de ingresos adicionales pero este entra en vigor a partir de octubre. El resto de las IES estudiadas, llámense Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Nuevo León, la de Yucatán, San Luis Potosí, aún no tienen definido este sistema.

De todo lo anterior podemos resumir ciertos elementos, por una parte vemos que las IES presentan una diversificación en lo que al ingreso se refiere, ya que mientras que por una parte se da una homologación en cuanto a SBT por el otro existe una total diversificación en cuanto a la parte que viene a complementar el ingreso de los académicos (mecanismos adicionales de ingreso), se ve que las IES construyen cada una su propio sistema de estímulos basados en la productividad y el rendimiento; tenemos entonces que al diferir las IES en cuanto a mecanismos adicionales de ingreso, unas ofrecen mejores condiciones que otras y en consecuencia los académicos tratan de ingresar a las instituciones que ofrezcan mejores alternativas.

3. Relación entre modernización y mecanismos adicionales de ingreso.

En la constitución de una universidad moderna o de excelencia, el recorte presupuestal a las instituciones de educación superior representa una estrategia productivista, pretendiendo obtener mejores resultados con menores subsidios, generar más con menos.

El modelo de universidad anterior, conocido por algunos como universidad de masas, contaba con un subsidio federal mayor en términos reales que los ofrecidos hoy por el gobierno.

En este momento la pregunta obligada es . Qué grado de dependencia o independencia tiene la calidad en relación a los recursos económicos disponibles? Porque al parecer el trabajo de excelencia en función a la productividad queda planteado como expresión de calidad; sin embargo, "...la calidad de la enseñanza no puede estar atada al contenido mismo del trabajo o al tiempo de dedicación... la excelencia descansa en la capacidad crítica asumida ante el conocimiento más que en la transmisión mecánica de éste".⁷

No obstante, algunas confederaciones como la COPARMEX, CONCANACO y ANUIES; coinciden con la propuesta oficial de

universidad, que convierte la educación de un servicio a una inversión rentable. "La ANUIES especifican su concepción de la calidad en términos de eficiencia o eficacia en la obtención de los productos deseados en la definición cualitativa de esos mismos deseos, siempre en función de la congruencia con las necesidades o proyectos nacionales en función del país que se desea".8

Podemos darnos cuenta que de acuerdo al tipo de país que se proyecta, el modelo de universidad de masas no corresponde a la lógica de inserción de México en el mercado mundial, para orientar el cambio hacia un nuevo modelo de universidad (de excelencia y calidad) se pretende; fortalecer la relación universidad-industria, conectar la investigación con la docencia, subsidiar proyectos ligados a prioridades nacionales definidas por el gobierno, etc.

En lo sucesivo, el progreso económico y el reconocimiento dependerán del desempeño individual del académico, aún cuando las relaciones económicas y productivas apuntan hacia el esquema de neoliberalismo. El control salarial a través de mecanismos productivistas (como el tabulador puntual) desmiente un tanto esta orientación, haciéndola más compleja de lo que parece por el grado de contradicción que engendra.

Quizá la piedra angular del esquema salarial de la 'modernización educativa' sean los estímulos a la productividad y calidad académica y el establecimiento del Sistema Nacional de Investigadores (1986), que lejos de premiar la productividad y calidad académica complementan los salarios de un reducido grupo de investigadores, a efecto de amortiguar un poco el deterioro salarial sufrido; "Así, los bajos salarios provocan la fuga de la masa crítica del intelecto universitario, en detrimento de nuestra independencia y progreso científico, tecnológico y humanístico".⁹

Algunos investigadores como el Profesor Luis Bueno y Eduardo Ibarra sostienen (en su análisis estratégico de la organización) que el poder, es un elemento estructurador de cualquier organización, pero para que tenga sentido debe ser vinculado a otras categorías como el salario.¹⁰ En este sentido, el gobierno ha encontrado y desarrollado mecanismos sutiles para intervenir, influir e inducir las políticas universitarias, limitando la libertad y autonomía por la vía económica, influyendo directamente en los salarios.

Al abordar esta problemática salarial, no podemos dejar de mencionar que los tabuladores que son en un sentido restringido, las tablas que contienen el conjunto de posibilidades salariales y escalafonarias a que un académico puede aspirar; son también, en un sentido amplio, los instrumentos orientadores de la

productividad académica, ya que en algunas instituciones los criterios de valoración y ponderación enmarcados en dicho sutil instrumento de poder; definen lo privilegiado, necesario y valioso, frente a lo que no de una institución; sin embargo, esta función orientadora del tabulador deviene de instancias extra-académicas, instancias ligadas más a la lógica de las empresas.

En general el modelo plantea un criterio dual, por un lado, sugiere la homologación salarial en cuanto al salario base tabular, el presente estudio aborda un punto que compara los salarios de la UAM de 1978 y 1991 revelando que el rango salarial se compacto considerablemente; es decir, los diferentes salarios que puede obtener un profesor no son tan diversos en cuanto al monto con relación a los de hace 13 años, esto significa que son más parecidos, más homogéneos, se han homologado. Y aunque lo que esta pasando en la UAM posiblemente no se reproduzca a todo lo extenso del sistema nacional de educación superior, es un indicador digno de tomarse en cuenta.

Existe una segunda etapa en este mismo proceso que contradice a la primera referente a la homologación salarial, se trata de un criterio deshomologador conformado por mecanismos que se relacionan interdependientemente con el tabulador salarial como la beca, el estímulo y el SNI, cuya justificación oficial es la de premiar y estimular la excelencia. Sin embargo, otras instancias consideran, como ya se menciono anteriormente, que

estos instrumentos lejos de estimular la excelencia tienen por objeto complementar los bajos salarios para amortiguar el deterioro del poder adquisitivo, además representan instrumentos insuficientes, parciales y elitistas, pues solo 4 de cada 10 científicos de alto nivel y rendimiento son apoyados por estos programas. Sumando al salario base tabular los estímulos, becas, SNI y otros, los salarios no parecen ya tan homogéneos, de manera que el rango de posibilidades salariales a la que aspira un académico se amplía.

Tanto los instrumentos homologantes como deshomologantes han traído consigo serias consecuencias, debido a que tanto el tabulador moderno como la beca, estímulo, y el SNI; están regidos por una lógica productivista que cuantifica lo que no es cuantificable, valorando de una forma homogénea una comunidad esencialmente heterogénea, dados los elementos de la actividad académica. La relación afectiva maestro-alumno es fundamental en la adquisición de la calidad, conocimiento, aprendizaje y resolución de problemas. Cuántos puntos vale? " Qué vale más, dirigir tres tesis de licenciatura, una de maestría o media de doctorado?".¹¹ La duplicidad, el plagio, el credencialismo, el multichambismo, etc; son algunos de tantos vicios que han devenido como respuesta a estos mecanismos, que en busca de la calidad han atentado e ido en detrimento de ella.

4. El Tabulador Cuantitativo como parte esencial del nuevo modelo educativo.

El tabulador cuantitativo como parte importante del nuevo modelo es manejado en tres instituciones (Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Chapingo y la Univesidad Autónoma Metropolitana) que viene a ser el mecanismo a través del cual se orienta al personal académico para que desarrolle una mayor productividad al encaminarlo hacia actividades que interesen a las IES. El establecer el sistema de puntaje en las instituciones, hace que el personal que labora en ellas, busque realizar una diversidad de actividades académicas y se supere profesionalmente; para alcanzar mayores puntajes y así ocupar categorías más altas dentro de este tipo de tabulador. Con esto el trabajador tiende a buscar constantemente una superación individual mayor, que lo sitúe en un nivel cada vez más alto dentro del tabulador.

Analizando realmente lo que acontece en tres instituciones que cuentan con este tipo de tabulador cuantitativo (sin tomar en cuenta a la Universidad Autónoma de Puebla, puesto que la vigencia de su tabulador cuantitativo entra en vigor a partir del mes de octubre del presente año), encontramos datos de suma importancia al obtener una cifra de la relación que existe entre el dinero que percibe el académico y los puntos que se requiere

para ocupar determinada categoría. A la relación la llamaremos pesos/punto y la obtendremos del SBT, del SBT + Prestaciones; del SBT+Mecanismos Adicionales y del Salario Total que reciba el personal académico de la UAM, CINVESTAV y la UASLP. Cada caso es independiente, pues cada institución tiene diferentes puntajes, así como su forma de evaluar es diferente en todo lo que pudiese ser susceptible de otorgar puntos a los académicos.

U A M

Categoría	Puntos	SBT	SBT+P	SBT+Mecanismos Adicionales	Salario Total	
Tit. C	55000	\$54.54	\$67.41	\$171.38	\$184.25	.
B	40000	65	80.19	154.25	169.44	.
A	29000	75.86	94.47	173.10	191.31	.
Tec.A.T.E	40000	55	68.20		68.20	.
D	29000	65.51	81.57		81.57	.
C	22000	81.81	101.98		101.98	.
B	17000	97.05	121.20		121.20	.
A	13000	111.53	139.97		139.97	.
Asoc. D	22000	95.45	118.45	192.81	215.82	.

	C	17000	111.76	139.25	290.26	317.75	.
	B	13200	128.78	160.97	318.10	350.29	.
	A	10400	144.23	180.77	338.79	375.34	.
Asist	C	8600	151.16	189.99	441.74	480.57	.
	B	7500	160.	201.60	445.60	487.20	.
	A	6600	166.66	210.89	437.12	481.35	.
Tec.A.A.C		8600	139.53	176.15		176.15	.
	B	6600	162.87	206.55		206.55	.
	A	4400	193.18	247.26		247.26	.
A.de P.		6600	77.99	102.93		102.93	.
Ayudan.	B	3300	144.99	194.08		194.08	.
	A	2200	184.38	248.11		248.11	.

U A S L P

Categoría	Puntos	SBT	SBT+P	SBT+Mecanismos Adicionales	Salario Total.	.
P. Inv. VI	120	\$25000	\$42723	\$39875	\$57598	.
P. Inv. V	85	30588	52272	51588	73272	.
P. Inv. IV	60	36667	62650	60467	86460	.
P. Inv. III	42	45238	77986	79238	111986	.
P. Inv. II	30	56667	96838		96838	.
P. Inv. I	21	71429	122064		122064	.

C I N V E S T A V

Categoría	Puntos	SBT	.
Inv. 3 E	281	\$ 12183	.
Inv. 3 D	281	11634	.
Inv. 3 C	230	13574	.
Inv. 3 B	155	19395	.
Inv. 3 A	105	27455	.
Inv. 2 C	80	32894	.
Inv. 2 B	55	45192	.
Inv. 2 A	30	79168	.
Inv. 1 C	15	151414	.

Revisando los pesos/punto que aparecen en las tres universidades, se puede decir que el valor que tiene un peso/punto en la categoría y nivel más bajo es mayor que los pesos/punto que se encuentran en las categorías superiores. Las instituciones otorgan mayor dinero, visto en relación a un punto

a las categorías inferiores. Con lo anterior podemos darnos cuenta que mientras vayamos escalando el tabulador los ingresos que recibamos por un punto serán cada vez menores. La única manera de compensar en algo esto, es que el personal académico logre percibir mayores ingresos con los mecanismos adicionales. Es claro como ya mencionamos que en el salario total sigue ocurriendo lo mismo, pero la proporción de los pesos/punto de las categorías altas con respecto a las más bajas se alcanza a reducir; ya que las categorías inferiores no alcanzan a percibir ingresos por concepto de mecanismos adicionales de ingreso (Becas, Estímulos, SNI). Esto refleja como las instituciones pagan menos dinero por la productividad al personal académico conforme éste va escalando las categorías del tabulador cuantitativo.

5. Requisitos más significativos que contribuyen a elevar la calidad de la educación.

Nuestro modelo de análisis tiene la característica de estar constituido por tres aspectos fundamentales:

-Escolaridad.

-Experiencia Académica.

-Experiencia Profesional.

Esto debido a que son puntos afines a las 15 instituciones muestradas respecto al proceso de selección del personal académico, ya que son elementos que inciden en la realidad de la educación superior en México.

Por escolaridad, entendemos el nivel académico alcanzado u obtenido tanto por el académico contratado como por el aspirante a Profesor; generalmente hacemos alusión a licenciatura, maestría y doctorado, aunque pueden existir otras categorías no consideradas.

Sin embargo, académicamente a nivel de especialización o posgrado, sólo el 0.0567% de la población total de México, estimada para 1989, 12 tiene estos estudios; no descartamos que de este porcentaje algunos se proyectan como futuros profesores, otros emigran al extranjero o a la iniciativa privada en busca de mejores condiciones de vida y salarios más reales.

Por experiencia académica entendemos, la temporalidad del personal docente real o potencial en ejercicio de la docencia, investigación y extensión académica.

Otro fenómeno importante es el hecho de que algunos académicos permanecen poco tiempo al interior de las instituciones de educación superior, debido a que la práctica del compadrazgo les permite ocupar cargos políticos en el gobierno de nuestro país, es sabido que las instituciones de educación superior se vuelven panaceas que conducen a la carrera política.

Por experiencia profesional entendemos, el tiempo de ejercicio profesional por parte del personal, así como los diferentes cargos y centros de trabajo recorridos en dicha trayectoria profesional.

En relación a la calidad de la educación, consideramos que el ejercicio profesional es tan importante, en relación a la calidad de la educación, como pudiera serlo el nivel de escolaridad o la experiencia académica, por lo que no estamos de acuerdo en la ponderación otorgada por las IES a la práctica profesional, ya que el 54% de los requisitos solicitados por las 15 instituciones estudiadas se refieren al grado de escolaridad, otorgándole el mayor valor; el 42% de los requisitos son referentes a la experiencia académica y el 4% a la experiencia profesional, en este orden respectivo de importancia (según los cuadros de requisitos).

El ejercicio profesional permite tener una panorámica más amplia de la situación global de un país, así como de sus

procesos internos y transformaciones, también permite equiparar y complementar la teoría con la práctica, ya que nos encontramos en una sociedad donde la academia y la industria se encuentran prácticamente divorciadas, esto trae como consecuencia que los programas de estudio, así como las creaciones propias de los académicos de cada institución, se encuentren alejados de la realidad laboral a que se enfrentará el futuro profesionista.

G. COMPARACION DE SALARIOS REALES (1978-1991)

A lo largo de este punto pretendemos explicar, que si bien, como consecuencia de la implementación de la beca, estímulo, SNI y otros, el salario en términos nominales se incrementó, no así en términos reales, para demostrar esto tomamos como base el año y salario de 1991 de los académicos de la UAM y lo comparamos con 1978, con la respectiva inflación acumulada, año en que no existían esos mecanismos.

El precario presupuesto destinado a las instituciones de educación superior en México, ha propiciado efectos nocivos en el proyecto de modernización educativa ocasionando "la incapacidad material para la producción del conocimiento científico",¹³

debido a los salarios bajos y a la escasa posibilidad de satisfacción de necesidades.

Según estudios realizados por la UNESCO, México invirtió el 2.55 y 0.6% de su PIB en educación y educación superior respectivamente, es decir, 5.45 y 1.4% menos de lo que el grueso de los países desarrollados, en promedio, invierten en dichos rubros respectivamente.

Es en 1976 cuando el salario de los profesores de educación superior en México alcanza su máximo nivel histórico. De mayo de 1978 a mayo de 1991 los salarios de los universitarios sufren un deterioro promedio del 5% anual.¹⁴ Los problemas presupuestales y salariales viven hoy su crisis más profunda, y el gobierno de Salinas de Gortari propone algunas soluciones:

- Planear y poner en marcha nuevas estrategias de educación superior, de sus fuentes de financiamiento, funciones y responsabilidades.
- El desarrollo de una estrategia que permita la congruencia entre la demanda de necesidades nacionales y sociales.
- Vincular aparato productivo y entorno social.
- Calidad al posgrado e investigación.
- Superación del personal académico y difusión cultural.
- Mejores evaluaciones del trabajo, más precisas, rigurosas y periódicas.

- Descentralización de las IES.

Las Becas y estímulos dentro del nuevo modelo de modernización educativa juegan el papel central, sin embargo, estos mecanismos son elitistas y parciales, ya que sólo 4 de cada 10 científicos de alto nivel y rendimiento son apoyados por estos programas; además dichos programas desestimulan las tareas de docencia. Al no ser materia de contratación colectiva, incrementan la inseguridad en el ingreso, debido a que están sujetos a múltiples posibilidades de perderse o reducirse pues devienen de un acto unilateral por parte del gobierno.

Ante la incapacidad del gobierno y de las autoridades universitarias para otorgar mayores financiamientos, los investigadores buscan apoyo externo, ajustando las investigaciones a los requerimientos de industria privada; así, los bajos salarios provocan la fuga de cerebros en detrimento de nuestra independencia y progreso científico, tecnológico y humanístico. En algunas universidades del extranjero ofrecen hasta 5 veces el salario máximo al que un investigador puede aspirar en México.

Salario Real por categoría (UAM 1978-1991).

(1991 = 100%).

Categoría	1978	1991	%Perdida Salarial	.
Asistente A	\$8,831,196	\$3,176,928	-64	.
B	10,258,274	3,654,047	-64	.
C	11,283,413	4,132,964	-63	.
Asociado A	12,683,695	3,843,604	-70	.
B	14,039,573	4,623,829	-67	.
C	15,385,498	5,401,771	-65	.
D	16,197,034	4,748,112	-71	.
Titular A	16,999,382	5,584,203	-67	.
B	19,273,214	6,777,695	-65	.
C	21,386,625	10,133,795	-53	.

Los datos originales de 1978 fueron obtenidos de Ernesto Soto, de su artículo "Modernización educativa y salarios en la educación superior", en el Cotidiano número 36; a estos datos sumamos la inflación acumulada de mayo de 1978 a mayo de 1991 proporcionada por el Banco de México.

Como podemos observar en el cuadro anterior, el poder adquisitivo de los profesores se ha reducido substancialmente,

fluctuando de un 53 a 71% respecto a 1978, dependiendo de la categoría y nivel, perdiendo un 5% promedio por año en un periodo de 13 años.

Así, tenemos que, el titular C sumando su SBT, prestaciones, estímulos y SNI, gana \$10,133,795; cuando para poder conservar su poder adquisitivo que tenía en 1978 debería ganar \$21,386,625. Es necesario hacer la aclaración de que dicha cantidad no considera prestaciones, estímulo y SNI, dado que en aquel periodo no existían estímulos, becas adicionales y SNI, a excepción de las prestaciones, las cuales no son consideradas para el cálculo del salario real de 1978 a precios de 91, porque el margen sería exorbitante.

También podemos ver de la tabla, que la categoría más perjudicada en cuanto al decremento salarial es la de asociado pues, sin considerar el nivel "D" por ser poco frecuente y representar una observación extrema que es susceptible de variar sustancialmente nuestro promedio, tenemos que ha perdido considerando el nivel A, B y C, en promedio el 67.33% de su poder adquisitivo a valor presente respecto a 1978, mientras que el Asistente perdió el 63.66%, siendo el titular el más privilegiado o mejor dicho el menos perjudicado con un decremento del 61.66%.

Salario Real UAM por Nivel (1978-1991).

Nivel	1978	1991	%Pérdida Salario .
Asistente A	\$8,831,196	\$3,176,928	-64 .
Asociado A	12,683,695	3,843,605	-76 .
Titular A	16,999,382	5,584,203	-67 .
Asistente B	10,258,274	3,654,047	-64 .
Asociado B	14,039,573	4,623,829	-67 .
Titular B	19,273,214	6,777,695	-65 .
Asistente C	11,283,413	4,132,164	-63 .
Asociado C	15,385,498	5,401,771	-65 .
Titular C	21,386,625	10,133,795	-53 .

Esta tabla nos indica que en promedio el salario del nivel A se decrementó en un 67%, mientras que el del nivel B se redujo en 65.3%; el nivel C fue el menos perjudicado, con un deterioro del 60.3%.

Además del decremento real de 1978 a 1991, existe un decaimiento del rango salarial del Titular C (\$21,386,325) al Asistente A (\$8,831,196); que en 1978 representaba el 41%, actualmente el titular C gana \$10,133,795 y el asistente A \$3,176,928 que representa el 31%, es decir un 10% menos que en 1978. Esto significa que la gama de posibilidades para alcanzar diferentes salarios ha sido acotada, que el rango salarial se

compactó, en otras palabras, la frontera entre la más alta categoría y nivel respecto a la más baja se ha homologado parcialmente. Este mismo fenómeno se reproduce al interior de cada nivel en la UAM.

A manera de comentario tenemos que en un recorrido de 13 años, el salario promedio de los profesores de la UAM se ha decrementado en un 64% con relación a 1978, siendo los más afectados aquellos que pertenecen a la categoría de asociado (posiblemente por ser la que cuenta con mayor número de personal) con un deterioro general del 67% en promedio y especialmente los niveles A de cada categoría.

Por otro lado tenemos que la categoría de titular es la menos afectada con un deterioro salarial del 61.66% en promedio y en especial, es el nivel C el menos afectado con un deterioro promedio del 60.33%.

Salario Real UAM 1978-1991 considerando

SBT + Beca + Estímulo + SNI. Sin prestaciones.

(1991 = 100%).

Categoría y nivel	1978	1991	% Pérdida salario
-------------------	------	------	-------------------

Asistente A	\$ 8,831,196	\$ 2,885,000	- 67	.
Asistente B	10,258,274	3,342,000	- 67	.
Asistente C	11,283,413	3,799,000	- 66	.
Asociado A	12,683,695	3,463,500	- 73	.
Asociado B	14,039,573	4,199,000	- 70	.
Asociado C	15,385,498	4,934,500	- 68	.
Asociado D	16,197,634	4,242,000	- 74	.
Titular A	16,999,382	5,056,000	- 70	.
Titular B	19,273,214	6,170,000	- 68	.
Titular C	21,386,625	9,426,000	- 56	.

Con estos datos podemos darnos cuenta que el monto de las prestaciones es mayor para la categoría de asistente, asociado y titular, en ese orden decreciente de valor. También resulta interesante apreciar que el nivel C es el más favorecido en cuanto al monto de las prestaciones. Estas observaciones son tan evidentes que consideramos inútil ilustrarlas esquemáticamente, sin embargo, el monto de las prestaciones totales podemos obtenerlo de la diferencia del cuadro de salario real por categoría, menos el cuadro anterior, utilizando la columna de 1991 para ambos cuadros.

C O N C L U S I O N E S

El proyecto de modernización en México, desde el momento que carece de consenso y concertación está condenado al fracaso, se trata de un modelo impuesto desde la cúpula dirigente cuya matriz histórica corresponde al desarrollo económico del pueblo norteamericano, sin embargo, este fracaso será parcial, no será total pues algunas ramas industriales, comerciales y/o servicios se verán beneficiadas.

La modernización educativa superior parte de la integración universidad - empresa, con objeto de proveer de mano de obra altamente calificada al aparato productivo, sin embargo, esta vinculación trae aparejada efectos discriminatorios ligados a la composición socioeconómica de los educandos pues la universidad moderna cobrará a los alumnos lo que la educación vale, investigará bajo contrato, difundirá la cultura de acuerdo a la demanda de quien pueda pagar cursos de extensión universitaria

En lo que se refiere al salario base tabular, podemos destacar que aunque todavía no se llega a una total homologación,

sí se prevee ésta para el futuro; ya que algunas de las principales universidades del país (IPN, UAM, UNAM) ya se encuentran incrustadas en este sistema y las demás se encuentran en proceso.

Por otra parte en lo que se refiere a los nuevos mecanismos adicionales que intenta establecer el sistema para complementar el salario tabular, se ha dado parcialmente, ya que existe institutos que aún no cuentan con este tipo de mecanismos, principalmente por problemas internos. Hemos comprobado que existe una total diferenciación en cuanto a los ingresos que pueden percibir los académicos, debido a la deshomologación, ya que la ser las propias IES, las que implantan estos mecanismos, difieren unas de otras.

Los mecanismos adicionales de ingreso juegan un papel muy importante en el proyecto de modernización educativa, porque estimulan la productividad individual del académico, expresión de calidad según planteamientos oficiales. La beca, el estímulo, el SNI, etc; son mecanismos que lejos de estimular compensan, un poco, el deterioro salarial sufrido, además tienen la característica de orientar y dirigir el trabajo académico. Estos mecanismos productivistas que buscan la calidad y la excelencia han devenido en vicios como el multichabismo, credencialismo, duplicidad, plagio, etc; debido a que tratan de cuantificar lo que

no es cuantificable, valorando de una manera homogénea una comunidad eminentemente heterogénea

Asimismo hemos constatado que las categorías más afectadas en cuanto al salario que perciben han sido las intermedias e inferiores, ya que al no cumplir con los requisitos necesarios para obtener estímulo, beca, SNI y otros, se ven reducidas sus posibilidades de elevar sus ingresos.

Se ha comprobado también que los mecanismos descritos tienen como finalidad orientar la actividad académica, evaluando la productividad y el rendimiento del personal, remunerando más algunas actividades que otras; todo esto se vislumbra en instrumentos, que como el TIPPA de la UAM, da un mayor peso a la investigación.

Así, podemos decir, que mientras que existan académicos que la mayor parte de sus ingresos los obtengan de su salario tabular, existen académicos que éstos los obtienen a través de otros mecanismos, llámese SNI, programa de estímulos a la docencia e investigación, becas adicionales, etc.

Los requisitos de admisión de personal académico a las IES, tienen como uno de sus objetivos más importantes elevar la calidad en la educación. Estos podemos clasificarlos en: escolaridad, experiencia académica y experiencia profesional. Sin

embargo, la escolaridad y la experiencia académica tienen prioridad en relación a los requisitos exigidos en las IES; la experiencia profesional tiene una ponderación casi nula. Esto trae como consecuencia la formación de profesionistas con una panorámica restringida y fragmentaria de la situación global del país, así como de sus procesos internos y transformaciones; la incapacidad de incorporar la teoría a la práctica; la modificación de los planes de estudio así como el desarrollo profesional de los académicos, acercaría más a los futuros profesionistas a la realidad laboral de nuestro contexto.

El recorte presupuestal no solo ha perjudicado la producción de conocimiento científico, sino también el salario de los académicos de la UAM, de 1978 a 1991 el salario se ha decrementado en razón promedio de un 5% anual. La incapacidad del gobierno para proporcionar financiamiento ha obligado a los investigadores a buscar apoyo en la iniciativa privada, ajustando la investigación a sus necesidades en detrimento de nuestra independencia, progreso científico, tecnológico y humanístico.

También vemos que, en el caso de la UAM, los menos perjudicados son los titulares (respecto a las categorías) y los profesores con nivel 'C', respecto a los diferentes niveles que contempla el tabulador. Por otro lado, observamos que el rango salarial se ha acotado, esto significa que los salarios base se han homologado en la UAM.

A N E X O S.

CUADRO COMPARATIVO DE REQUISITOS

CATEGORIA: PROFESOR TITULAR TIEMPO COMPLETO "C"

REQUISITOS	U A M	U N A M	I P M	U P N	C O L M E X	C I N C I E S	C I D E	U A P	U A C H	U A Q	U A N L	U B G	U A S L P	U U	U A Y
1) DOCTORADO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2) ESTUDIOS DE DOCTORADO															X
3) MAESTRIA	X														X
4) ESTUDIOS DE MAESTRIA															
5) GRADO DE ESPECIALIZACION						X									
6) LICENCIATURA	X														
7) ESTUDIOS DE LICENCIATURA															
8) TITULO DE CARRERA NORMALISTA															
9) PASANTE DE CARRERA TECNICA PROFESIONAL															
10) EXPERIENCIA ACADÉMICA A NIVEL POSGRADO					X										
11) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 16 AÑOS O MÁS													X		
12) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 11 A 15 AÑOS							X								
13) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 6 A 10 AÑOS		X	X							X					X
14) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 1 A 5 AÑOS				X	X							X			
15) TITULARIDAD EN EL PUESTO							X								
16) HABER PARTICIPADO EN EL CONSEJO ACADÉMICO															
17) HABER CONTRIBUIDO EN EL CAMPO DE INVESTIGACION						X		X					X		
18) HABER ELABORADO MODIFICACIONES A PROG. DE ESTUDIO				X											
19) CAPACITACION PEDAGOGICA BASICA															
20) HABER DESEMPEÑADO FUNCIONES EN CATEGORIA ANTERIOR							X			X			X		
21) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 11 AÑOS O MÁS															
22) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 6 A 10 AÑOS															X
23) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 1 A 5 AÑOS		X		X											
24) HABER PRODUCIDO Y PUBLICADO TRABAJOS RECONOCIDOS EN SU AREA		X	X	X	X	X	X				X	X			X
25) PUNTUACION ACORDE AL SISTEMA DE LA INSTITUCION	X						X			X			X		
26) APROBAR EXAMEN Y/O CONCURSO DE OPOSICION															
27) PROMEDIO ESPECIFICO															

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

CUADRO COMPARATIVO DE REQUISITOS

CATEGORIA: PROFESOR ASOCIADO TIEMPO COMPLETO "C"

REQUISITOS	UAM	UNAM	IPN	UPN	COLMEX	CINUES	CIDE	UAP	UACH	UAQ	UANL	UDG	UASLP	UU	UAY
1) DOCTORADO	X					X									
2) ESTUDIOS DE DOCTORADO			X					X							
3) MAESTRIA	X	X		X			X				X		X	X	
4) ESTUDIOS DE MAESTRIA									X						
5) GRADO DE ESPECIALIZACION						X				X					X
6) LICENCIATURA	X				X							X			X
7) ESTUDIOS DE LICENCIATURA															
8) TITULO DE CARRERA NORMALISTA				X											
9) PASANTE DE CARRERA TECNICA PROFESIONAL															
10) EXPERIENCIA ACADÉMICA A NIVEL POSGRADO															
11) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 16 AÑOS O MÁS															
12) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 11 A 15 AÑOS															
13) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 6 A 10 AÑOS				X						X					
14) EXPERIENCIA ACADÉMICA DE 1 A 5 AÑOS		X	X		X		X				X	X	X		X
15) TITULARIDAD EN EL PUESTO															
16) HABER PARTICIPADO EN EL CONSEJO ACADÉMICO															
17) HABER CONTRIBUIDO EN EL CAMPO DE INVESTIGACION															
18) HABER ELABORADO MODIFICACIONES A PROG. DE ESTUDIO															
19) CAPACITACION PEDAGOGICA BASICA			X										X		
20) HABER DESEMPEÑADO FUNCIONES EN CATEGORIA ANTERIOR										X			X		
21) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 11 AÑOS O MÁS															
22) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 6 A 10 AÑOS			X												
23) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 1 A 5 AÑOS		X	X												X
24) HABER PRODUCIDO Y PUBLICADO TRABAJOS RECONOCIDOS EN SU ÁREA		X			X	X	X					X			
25) PUNTUACION ACORDE AL SISTEMA DE LA INSTITUCION	X					X				X			X		
26) APROBAR EXAMEN Y/O CONCURSO DE OPOSICION	X			X						X	X		X	X	X
27) PROMEDIO ESPECIFICO												X			

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

CUADRO COMPARATIVO DE REQUISITOS

CATEGORIA: PROFESOR ASISTENTE TIEMPO COMPLETO "C"

REQUISITOS	UAM	UNAM	IPN	UPN	COLMEX	CINUEVES	CIDE	UAP	UACH	UAQ	UANL	UDG	UASLP	UU	UAY
1) DOCTORADO	X										*				*
2) ESTUDIOS DE DOCTORADO											*				*
3) MAESTRIA	X					X					*				*
4) ESTUDIOS DE MAESTRIA			X								*				*
5) GRADO DE ESPECIALIZACION											*				*
6) LICENCIATURA	X				X			X		X	*		X	X	*
7) ESTUDIOS DE LICENCIATURA		X					X		X		*	X			*
8) TITULO DE CARRERA NORMALISTA				X							*				*
9) PASANTE DE CARRERA TECNICA PROFESIONAL		X									*				*
10) EXPERIENCIA ACADEMICA A NIVEL POSGRADO					X						*				*
11) EXPERIENCIA ACADEMICA DE 16 AÑOS O MAS											*				*
12) EXPERIENCIA ACADEMICA DE 11 A 15 AÑOS											*				*
13) EXPERIENCIA ACADEMICA DE 6 A 10 AÑOS											*				*
14) EXPERIENCIA ACADEMICA DE 1 A 5 AÑOS		X		X	X					X	*				*
15) TITULARIDAD EN EL PUESTO											*				*
16) HABER PARTICIPADO EN EL CONSEJO ACADEMICO											*				*
17) HABER CONTRIBUIDO EN EL CAMPO DE INVESTIGACION											*				*
18) HABER ELABORADO MODIFICACIONES A PROG. DE ESTUDIO											*				*
19) CAPACITACION PEDAGOGICA BASICA										X	*		X		*
20) HABER DESEMPEÑADO FUNCIONES EN CATEGORIA ANTERIOR			X							X	*				*
21) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 11 AÑOS O MAS											*				*
22) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 6 A 10 AÑOS											*				*
23) EXPERIENCIA PROFESIONAL DE 1 A 5 AÑOS			X								*				*
24) HABER PRODUCIDO Y PUBLICADO TRABAJOS RECONOCIDOS EN SU AREA					X						*				*
25) PUNTUACION ACORDE AL SISTEMA DE LA INSTITUCION						X				X	*		X		*
26) APROBAR EXAMEN Y/O CONCURSO DE OPOSICION	X		X	X						X	*		X	X	*
27) PROMEDIO ESPECIFICO							X				*				*

* CARECE DE HOMOLOGADO

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.H.I.

CUADRO COMPARATIVO DE FUNCIONES

CATEGORIA: PROFESOR TITULAR TIEMPO COMPLETO "C"

FUNCIONES	U A M	U N A M	I P N	U P N	C O L M E X	C I N U E S	C I D E	U A P	U A C H	U A Q	U A M L	U D G	U A S L P	U V	U A Y
1) ASUMIR RESPONSABILIDADES DE INVESTIGACION		X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
2) COLABORAR EN LA INVESTIGACION	X														
3) DIRIGIR TESIS DE DOCTORADO Y/O MAESTRIA			X			X		X					X		
4) COORDINAR MAESTRIA ACORDE AL AREA ASIGNADA															
5) DIRIGIR TESIS DE LICENCIATURA			X								X			X	
6) DEFINIR PLAN ANUAL DE ACT. DEL PROYECTO A REALIZAR		X					X	X		X	X				
7) PARTICIPAR EN EL CONSEJO ACADÉMICO		X									X				
8) PROPONER Y PARTICIPAR EN LA FORMULACION DE PLANES Y/O PROGRAMAS DE ESTUDIO	X	X	X									X		X	X
9) ASUMIR RESPONSABILIDADES DE DOCENCIA	X	X		X	X			X	X	X	X		X	X	X
10) COLABORAR EN LA EXTENCIÓN ACADÉMICA	X	X		X	X					X		X	X		X
11) COLABORAR EN LA DOCENCIA	X				X										X
12) CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS VIGENTES		X												X	
13) ELABORAR MATERIAL DIDÁCTICO				X										X	
14) ACTUALIZARSE EN CUANTO A AVANCES CIENTÍFICOS, TÉCNICO Y DOCENTES						X					X		X		
15) ATENCIÓN A CONSULTAS EXTRA-CLASE										X				X	
16) PARTICIPAR EN CONGRESOS, SEMINARIOS, INTERNOS, NACIONALES O INTERNACIONALES								X	X	X			X		
17) OTORGAR ASESORIAS DE SERVICIO EXTERNO															
18) ELABORAR INFORMES Y PUBLICACIONES TÉCNICAS DE PUBLICACIÓN NACIONAL	X		X			X				X			X		
19) COORDINAR EL PROGRAMA EDITORIAL															
20) GESTIONAR FONDOS ADICIONALES PARA LA DIVISION O PROGRAMA															
21) GESTIONAR FINANCIAMIENTO EXTERNO PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN			X			X									
22) OPERACION DE SISTEMAS DE SERV. DE MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTACION Y EQUIPO DE ENSEÑANZA E INVEST. O DE EQUIPOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION															

* ESTA INSTITUCION NO PROPORCIONO INFORMACION
 @ CARECE DE HOMOLOGADO

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

CUADRO COMPARATIVO DE FUNCIONES

CATEGORIA: PROFESOR ASOCIADO TIEMPO COMPLETO "C"

FUNCIONES	U A M	U N A M	I P N	U P N	C O L M E X	C I N C I V E S	C I D E	U A P	U A C H	U A Q	U A N L	U D G	U A S L P	U U	U A Y
1) ASUMIR RESPONSABILIDADES DE INVESTIGACION		X			X	X	X	X			X	X	X	X	X
2) COLABORAR EN LA INVESTIGACION	X		X							X			X		
3) DIRIGIR TESIS DE DOCTORADO Y/O MAESTRIA											X		X		
4) COORDINAR MAESTRIA ACORDE AL AREA ASIGNADA								X							
5) DIRIGIR TESIS DE LICENCIATURA													X	X	
6) DEFINIR PLAN ANUAL DE ACT. DEL PROYECTO A REALIZAR		X						X			X				
7) PARTICIPAR EN EL CONSEJO ACADEMICO		X									X				
8) PROPONER Y PARTICIPAR EN LA FORMULACION DE PLANES Y/O PROGRAMAS DE ESTUDIO	X	X	X	X					X	X				X	
9) ASUMIR RESPONSABILIDADES DE DOCENCIA	X	X	X	X	X		X	X	X	X			X	X	X
10) COLABORAR EN LA EXTENCION ACADEMICA		X		X	X		X					X	X		X
11) COLABORAR EN LA DOCENCIA	X				X							X			X
12) CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS VIGENTES		X												X	
13) ELABORAR MATERIAL DIDACTICO				X										X	
14) ACTUALIZARSE EN CUANTO A AVANCES CIENTIFICOS, TECNICO Y DOCENTES											X		X		
15) ATENCION A CONSULTAS EXTRA-CLASE										X				X	
16) PARTICIPAR EN CONGRESOS, SEMINARIOS, INTERNOS, NACIONALES O INTERNACIONALES								X	X	X			X		
17) OTRGAR ASESORIAS DE SERVICIO EXTERNO															
18) ELABORAR INFORMES Y PUBLICACIONES TECNICAS DE PUBLICACION NACIONAL	X		X										X		
19) COORDINAR EL PROGRAMA EDITORIAL															
20) GESTIONAR FONDOS ADICIONALES PARA LA DIVISION O PROGRAMA															
21) GESTIONAR FINANCIAMIENTO EXTERNO PARA PROYECTOS DE INVESTIGACION						X									
22) OPERACION DE SISTEMAS DE SERV. DE MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTACION Y EQUIPO DE ENSEANZA E INVEST. O DE EQUIPOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION															

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

CUADRO COMPARATIVO DE INGRESOS

CATEGORIA: PROFESOR TITULAR TIEMPO COMPLETO "C"

INSTITUCION	SALARIO BASE	PRESTACIONES	ESTIMULOS	BECAS	S.N.I.
U.A.M.	\$ 3'000,000	\$ 707,795	\$ 857,000	\$ 3'927,000	\$ 1'428,000
U.N.A.M.	3'000,000	631,510	/	892,500	1'428,000
I.P.N.	3'000,000	889,962	88,970	357,000	1'428,000
U.P.N. @	2'573,991	551,479	71,499	535,500	1'428,000
COLMEX.	3'017,939	760,471	125,747	/	1'428,000
CINVESTAV	3'122,140	*	*	*	1'785,000
CIDE	3'000,000	548,100	/	/	1'428,000
U.A.P. @	2'179,794	708,544	542,199	/	1'785,000
U.A.CH.	3'000,000	769,933	133,333	357,000	1'785,000
U.A.Q. ψ	3'000,000	1'319,299	/	/	1'785,000
U.A.N.L. ψ	3'367,000	682,894	/	/	1'785,000
U.DE G.	3'000,000	439,000	/	/	1'785,000
U.A.S.L.P.	3'000,000	2'126,700	/	/	1'785,000
U.V. @	2'381,137	1'362,615	/	/	1'785,000
U A Y ψ	2'912,000	818,617	/	/	1'785,000

* ESTAS INSTITUCIONES NO PROPORCIONARON INFORMACION.
/ CARECE DE ESE CONCEPTO.

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

@ PARA EFECTOS DE COMPARACION SE TOMO EL SALARIO MAS ALTO DE LA I.E.S.

ψ SE TOMO EL TABULADOR PROPORCIONADO POR LA DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA DEBIDO A QUE NO FUE PROPORCIONADO POR LA I.E.S.

CUADRO COMPARATIVO DE INGRESOS

CATEGORIA: PROFESOR ASOCIADO TIEMPO COMPLETO "C"

INSTITUCION	SALARIO BASE	PRESTACIONES	ESTIMULOS	BECAS	S.N.I.
U.A.M.	\$ 1'900,000	\$ 467,271	\$ 554,166	\$ 535,500	\$ 1'428,000
U.N.A.M.	1'900,000	437,674	/	714,000	1'071,000
I.P.N.	1'900,000	767,740	88,970	357,000	1'071,000
U.P.N.	1'804,132	481,578	50,115	535,500	1'071,000
COLMEX.	1'917,699	537,367	/	/	/
CINVESTAV	2'631,535	*	*	*	\$ 1'428,000
CIDE	1'904,000	375,260	/	/	1'071,000
U.A.P.	1'870,828	624,987	287,700	/	\$ 1'428,000
U.A.CH.	1'900,000	587,461	182,777	357,000	/
U.A.Q. ^ψ	1'900,000	832,556	/	/	/
U.A.N.L. ^ψ	1'927,000	414,645	/	/	\$ 1'428,000
U.DE G. —	1'953,312	281,291	/	/	/
U.A.S.L.P.	1'900,000	1'375,410	/	/	\$ 1'428,000
U.U.	1'848,941	986,778	/	/	\$ 1'428,000
U.A.Y. ^ψ	1'904,000	597,557	/	/	/

* ESTA INSTITUCION NO PROPORCIONO INFORMACION
/ CARECE DE ESE CONCEPTO

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

ψ SE TOMO EL TABULADOR PROPORCIONADO POR LA DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA DEBIDO A QUE NO FUE PROPORCIONADO POR LA I.E.S.

CUADRO COMPARATIVO DE INGRESOS

CATEGORIA: PROFESOR ASISTENTE TIEMPO COMPLETO "C"

INSTITUCION	SALARIO BASE	PRESTACIONES	ESTIMULOS	BECAS	S.N.I.
U.A.M.	\$ 1'300,000	\$ 333,964	\$ 379,166	/	\$ 1'428,000
U.N.A.M.	1'150,000	294,614	/	\$ 357,000	/
I.P.N.	1'160,000	685,517	88,978	/	/
U.P.N.	1'416,982	325,187	39,360	535,000	/
COLMEX.	1'322,996	416,774	/	/	/
CINVESTAV	2'271,200	/	/	/	1'871,000
CIDE	1'299,200	279,852	/	/	/
U.A.P.	1'327,412	478,398	147,489	/	/
U.A.CH.	1'500,000	412,816	91,666	357,000	/
U.A.Q. ^ψ	1'500,000	659,650	/	/	/
U.A.N.L. ^ψ	«	«	«	«	«
U.DE G.	1'272,526	186,740	/	/	/—
U.A.S.L.P.	1'500,000	1'063,350	/	/	/
U.V.	1'354,172	859,668	/	/	/
U.A.Y. ^ψ	«	«	«	«	«

« CARECE DE HOMOLOGADO
/ CARECE DE ESE CONCEPTO

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

^ψ SE TOMO EL TABULADOR PROPORCIONADO POR LA DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA DEBIDO A QUE NO FUE PROPORCIONADO POR LA I.E.S.

CUADRO COMPARATIVO DE PRESTACIONES

PRESTACIONES	U A M	U N A M	I P N	U P N	C O L M E X	C I N V E S	C I D E	U A P	U A C H	U A Q	U A N L	U D G	U A S L P	U U	U A Y
1) PRIMA VACACIONAL	X	X	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X		X
2) AGUINALDO	X	X	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3) MATERIAL DIDACTICO	X	X	X	X	X	*		X	X	X	X		X	X	X
4) DESPENSA	X	X	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X	
5) APOYO ALIMENTICIO	X					*									
6) AYUDA DE TRANSPORTE					X	*		X	X						X
7) FONDO DE AHORRO						*							X	X	
8) AYUDA PARA VIVIENDA					X	*			X	X				X	X

* ESTA INSTITUCION NO PROPORCIONO INFORMACION

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

LAS PRESTACIONES INCLUIDAS EN ESTA INVESTIGACION SON AQUELLAS QUE RECIBEN EN FORMA GENERAL Y PERIODICA TODOS LOS ACADEMICOS DE LAS I.E.S.

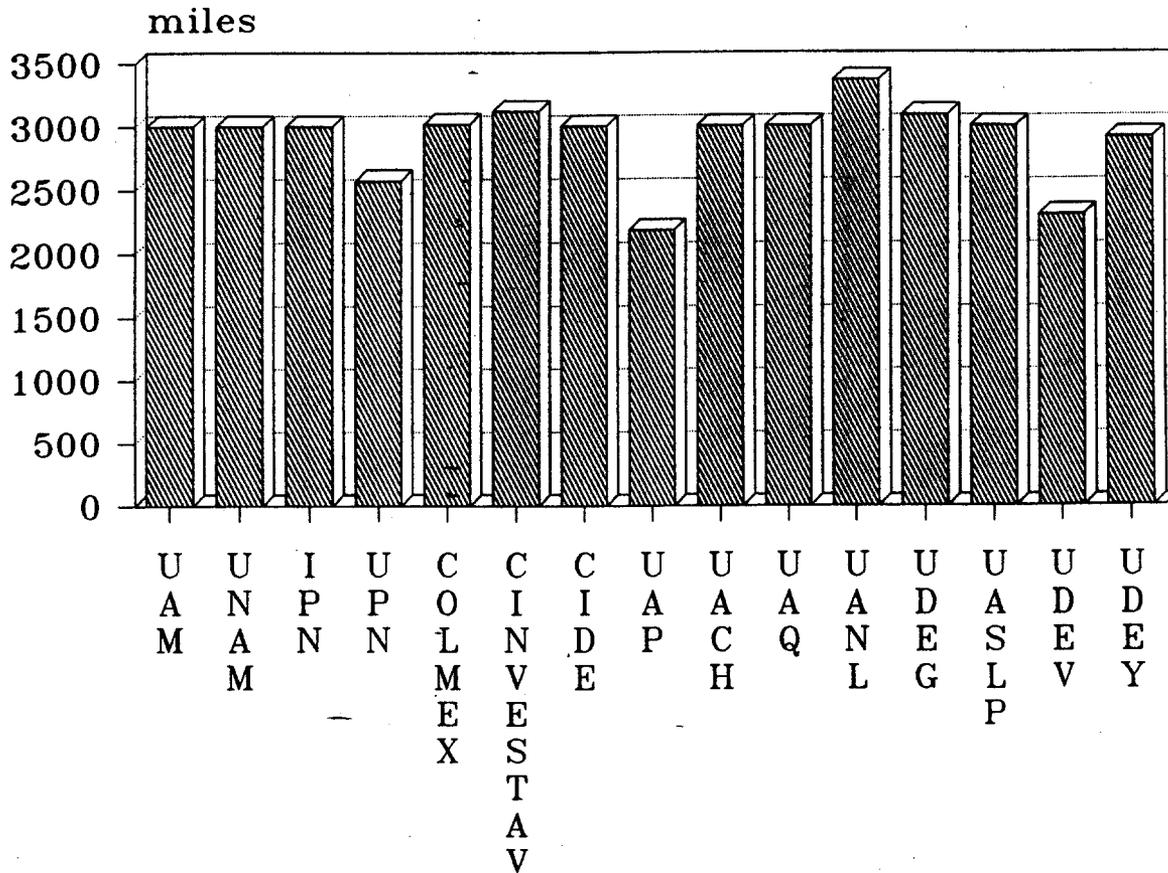
CUADRO COMPARATIVO DE TABULADORES

INSTITUCION	CUALITATIVO	CUANTITATIVO	CUANTITATIVO Y CUALITATIVO
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA		X	
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	X		
INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL			X
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL	X		
COLEGIO DE MEXICO	X		
C I N V E S T A U		X	
C I D E	X		
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA		X	
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHAPINGO			X
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO			X
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON	X		
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA	X		
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI		X	
UNIVERSIDAD VERACRUZANA	X		
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE YUCATAN	X		

ELABORADO POR EL EQUIPO DE INVESTIGACION DE LA U.A.M.I.

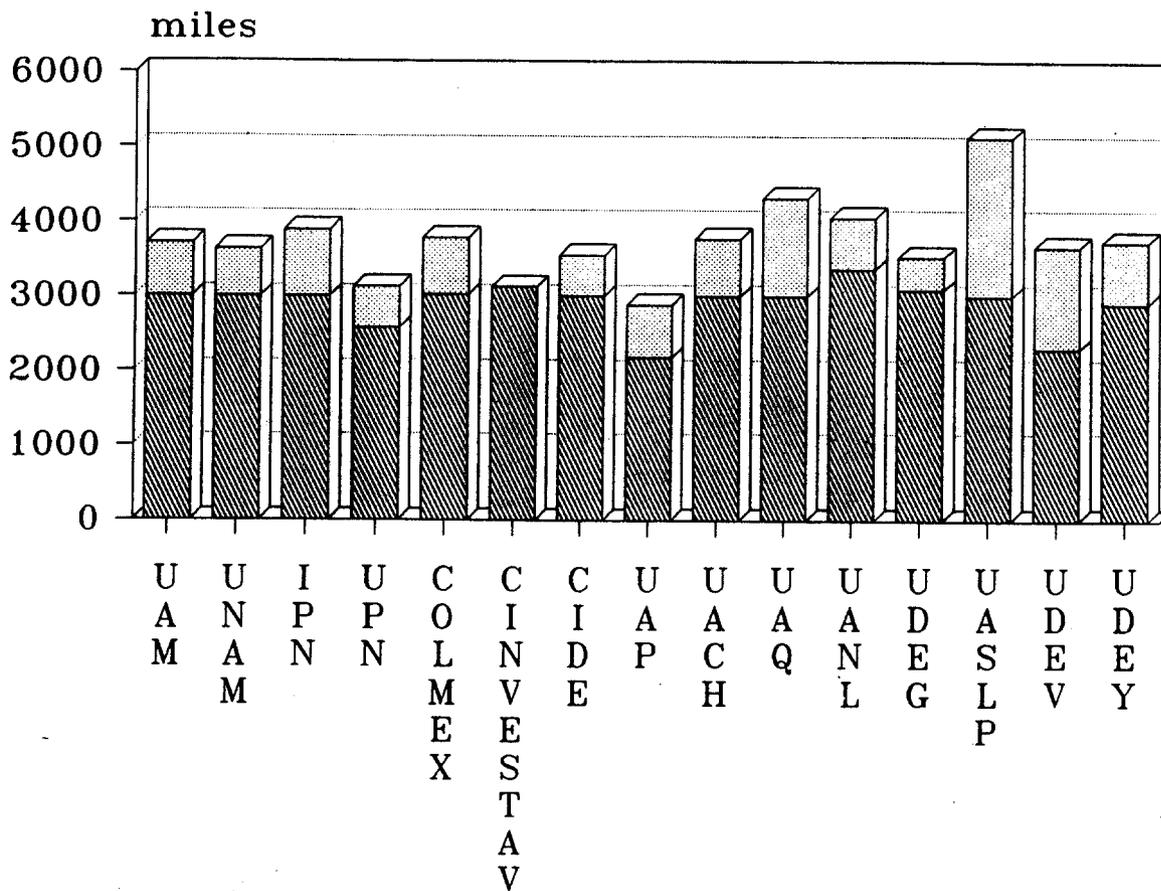
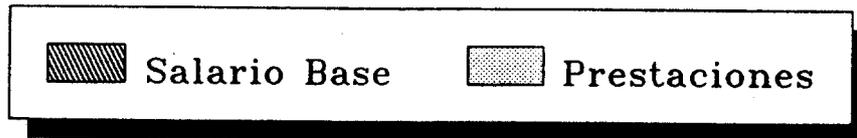
GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

Salario Base



INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

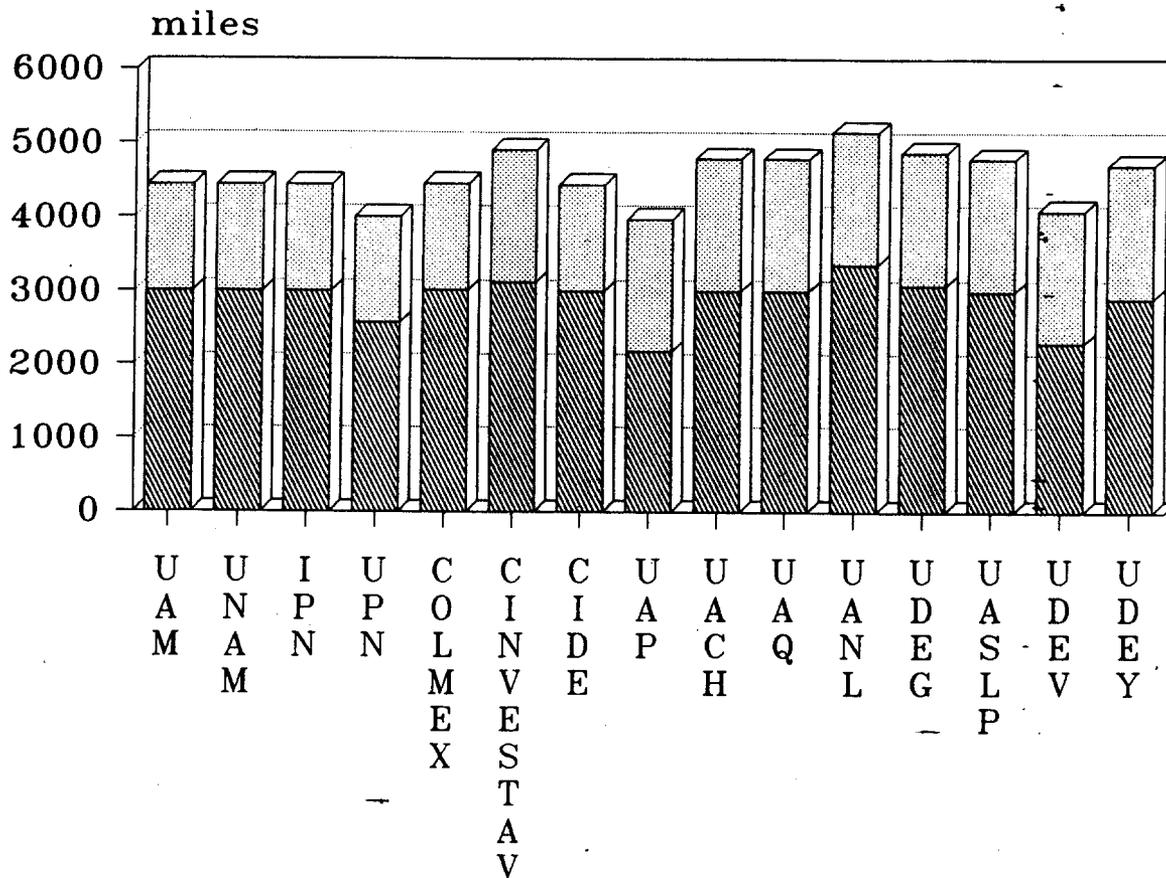
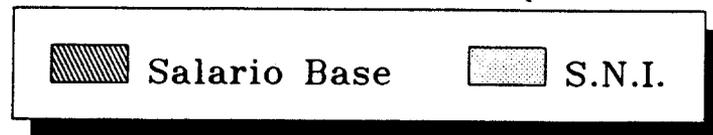


INSTITUCIONES

TITULAR " C "

GRAFICA 1.1

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

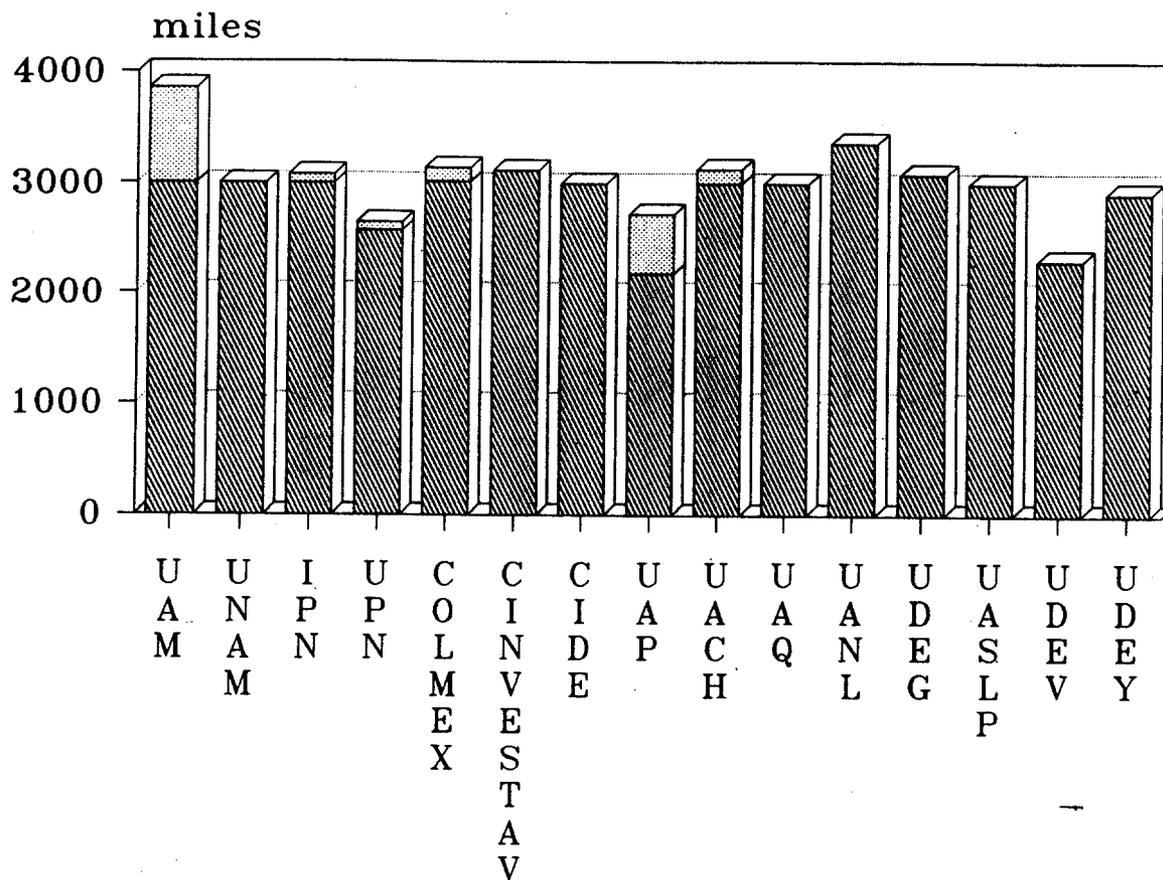
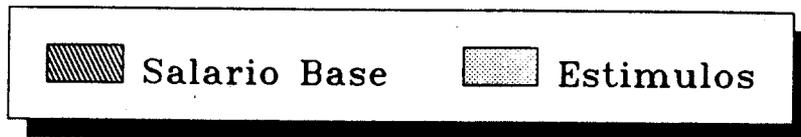


INSTITUCIONES

TITULAR " C "

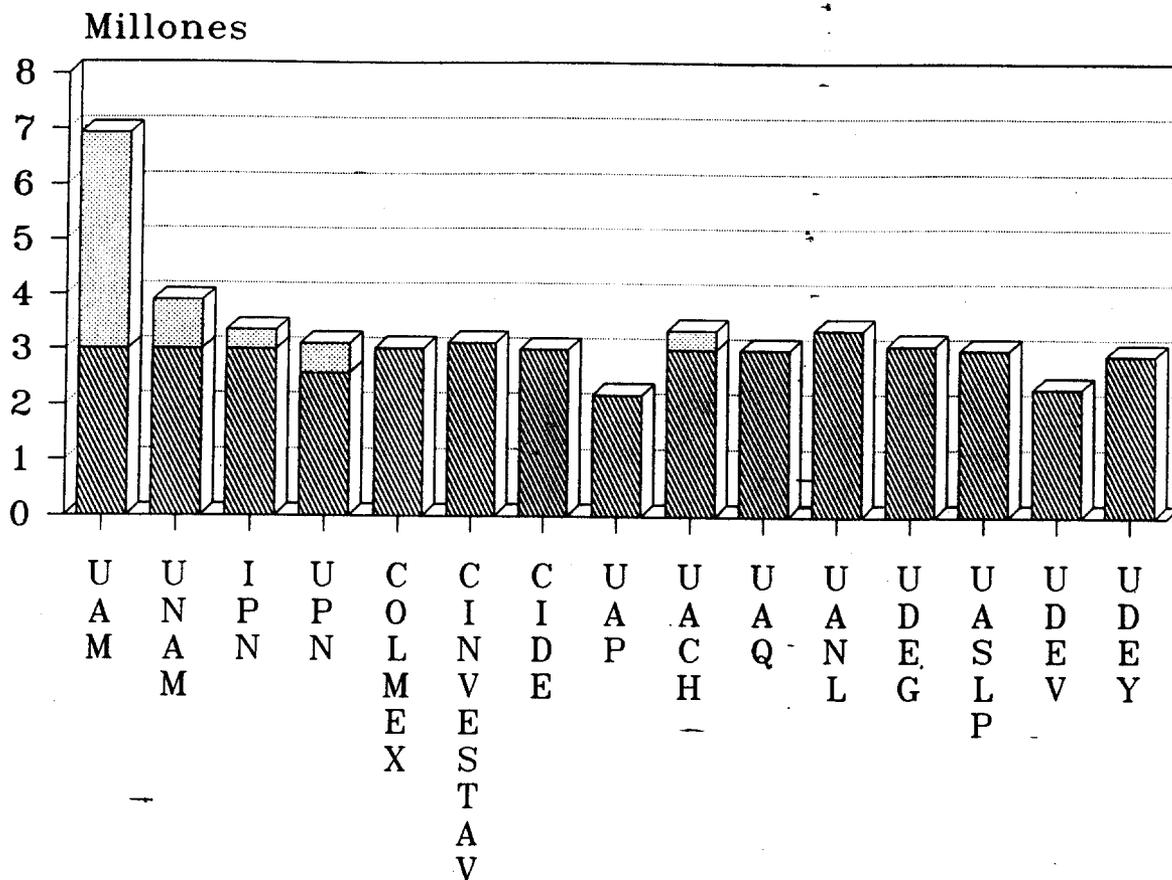
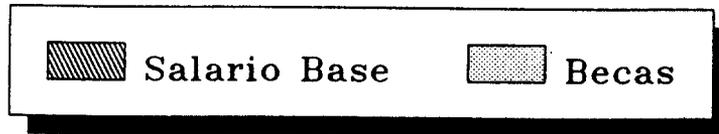
GRAFICA 1.2

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

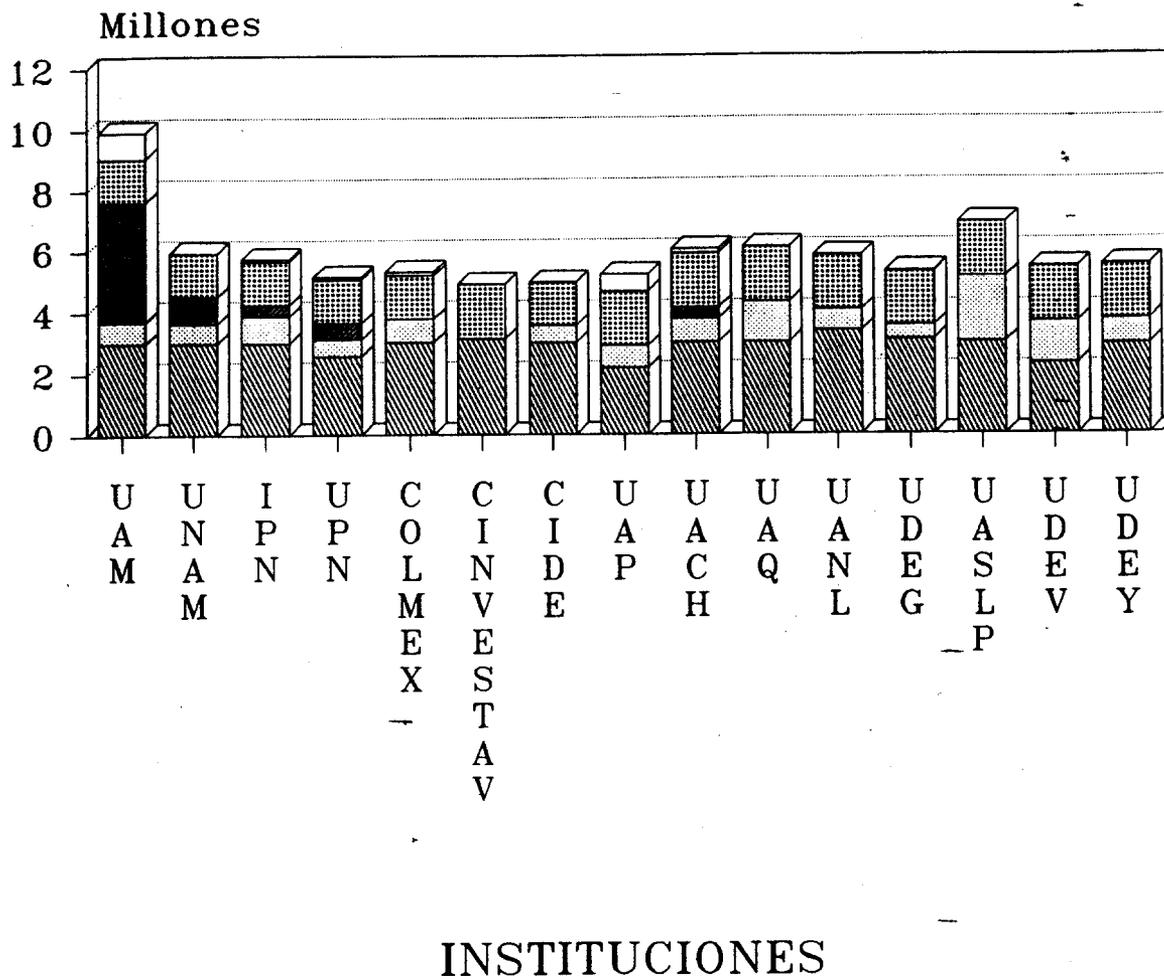
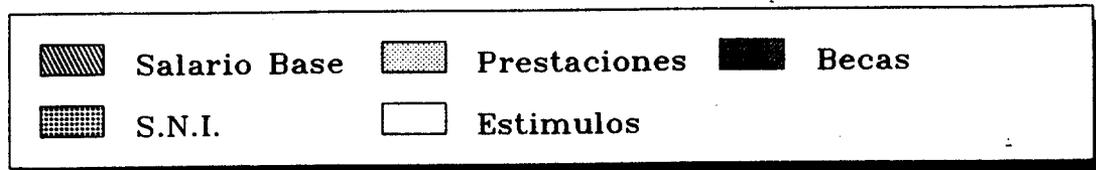


INSTITUCIONES

TITULAR " C "

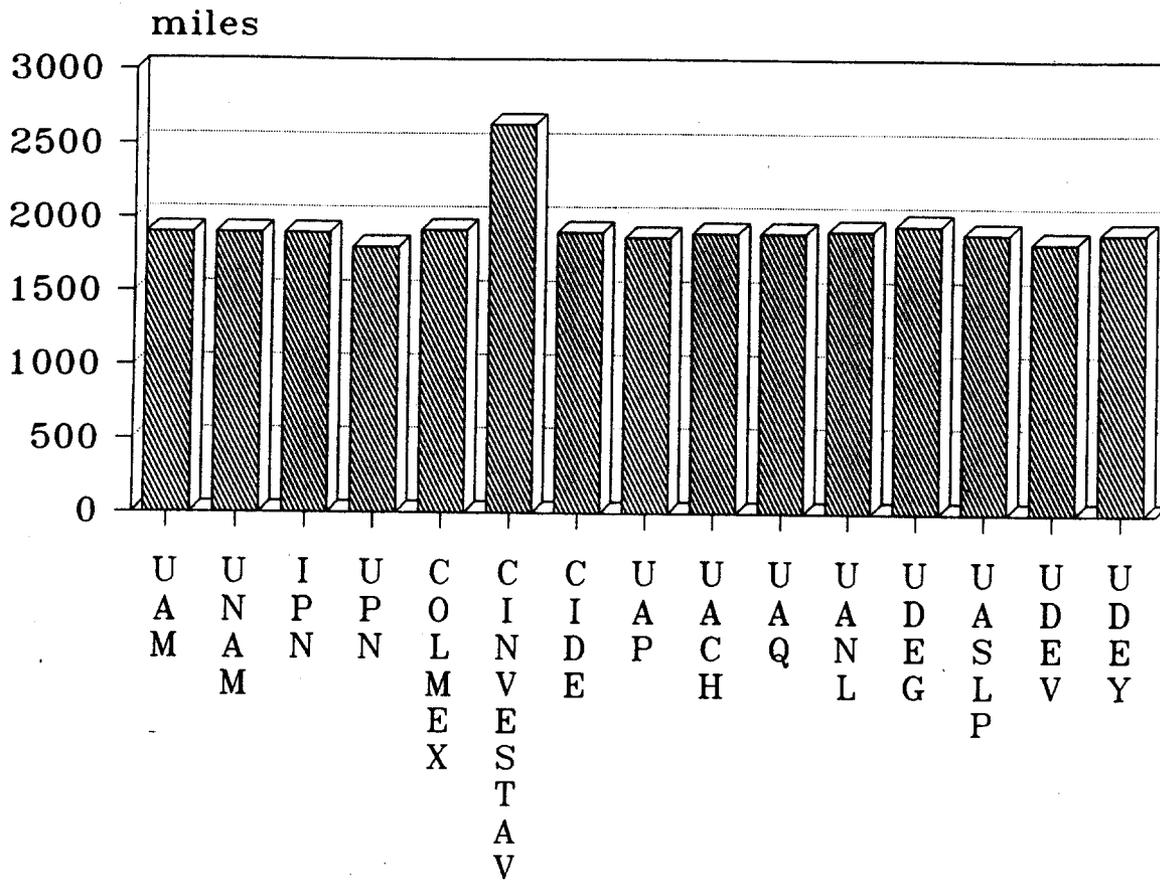
GRAFICA 1.4

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



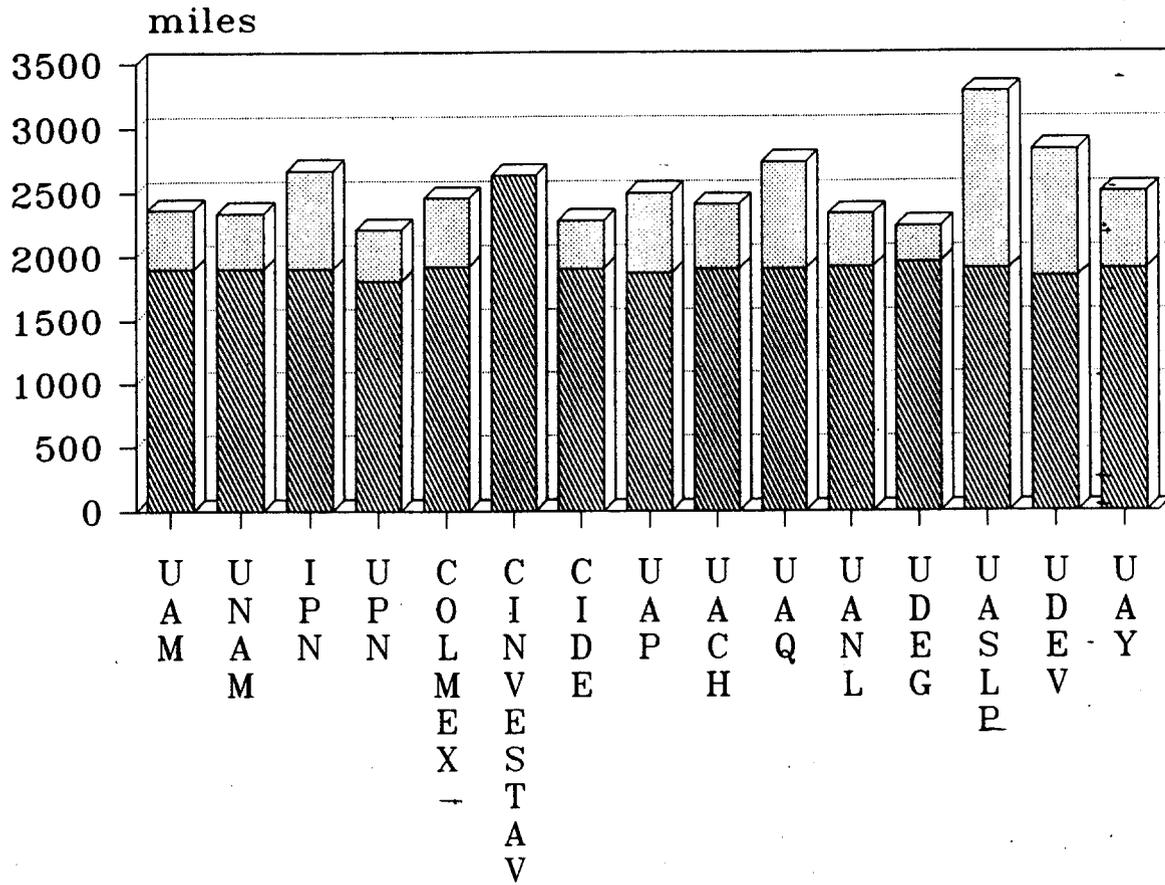
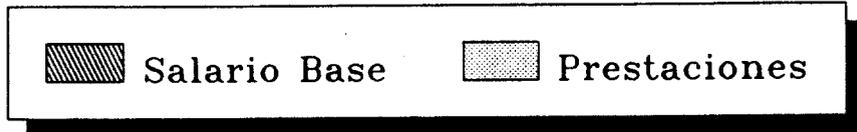
GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

Salario Base



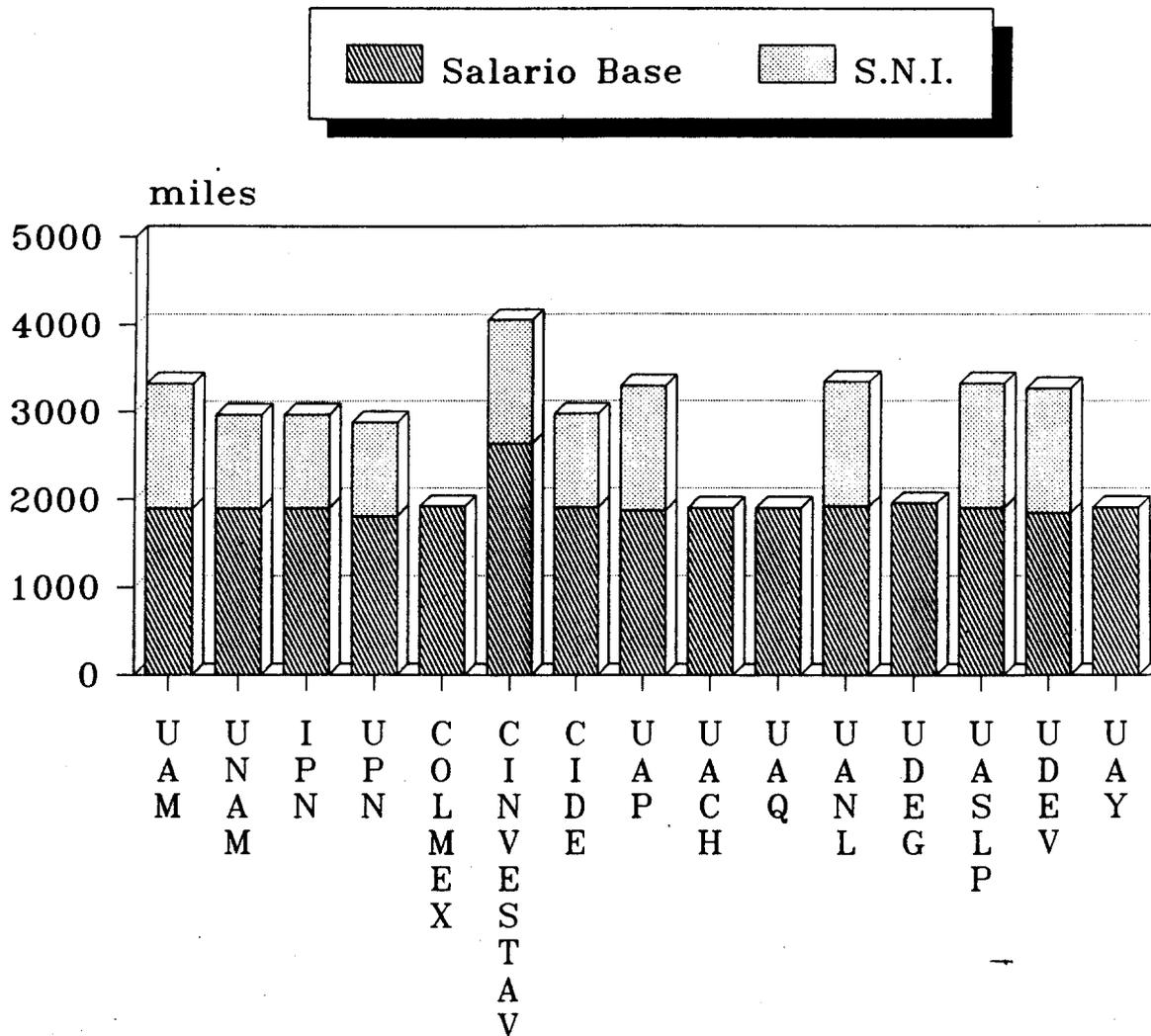
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



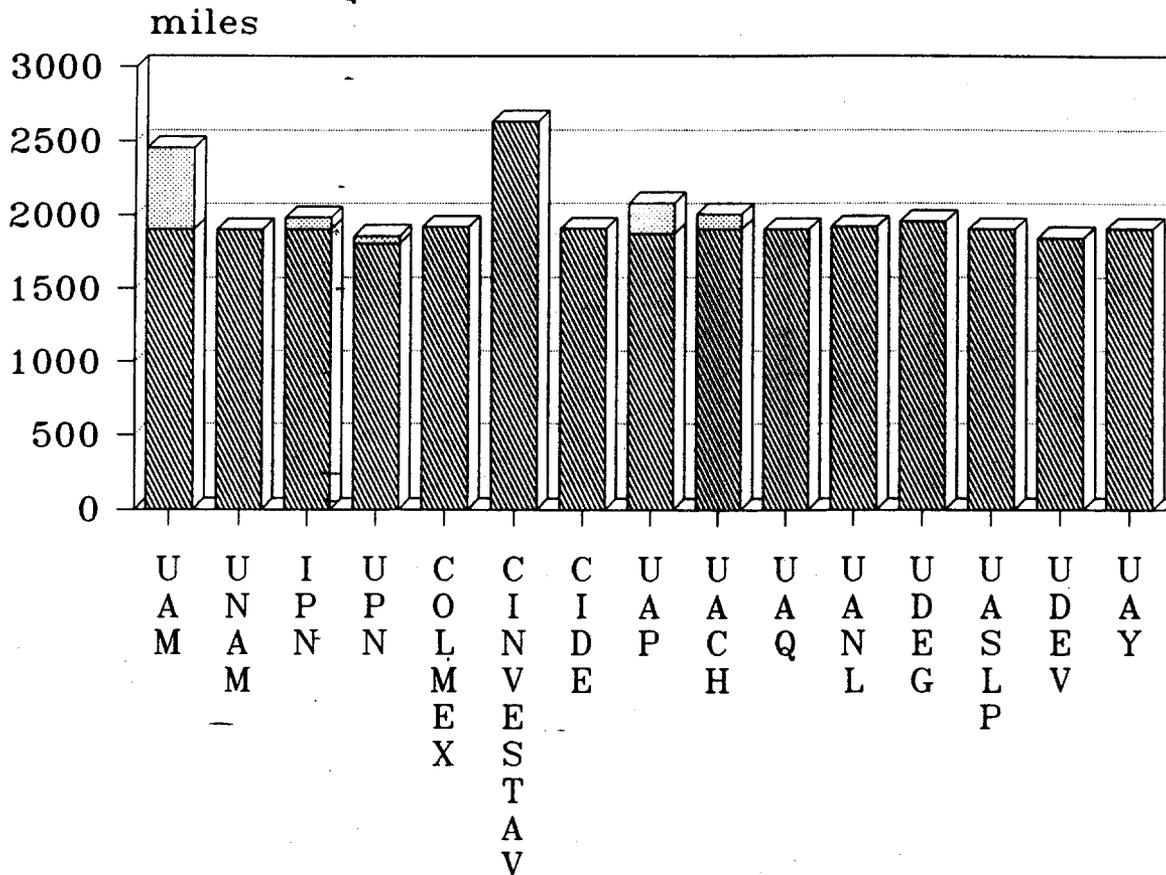
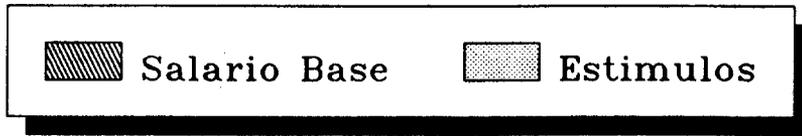
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



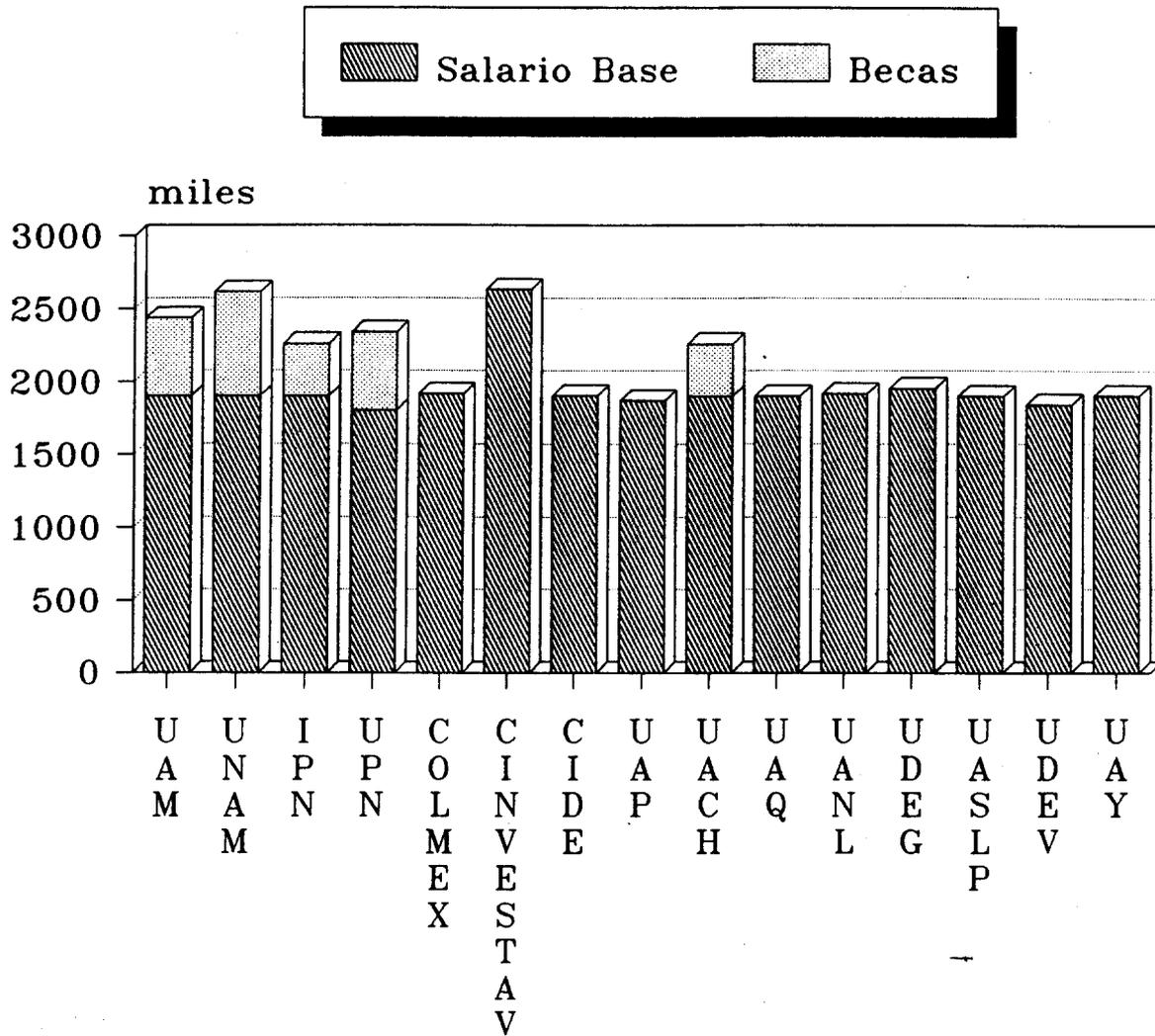
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



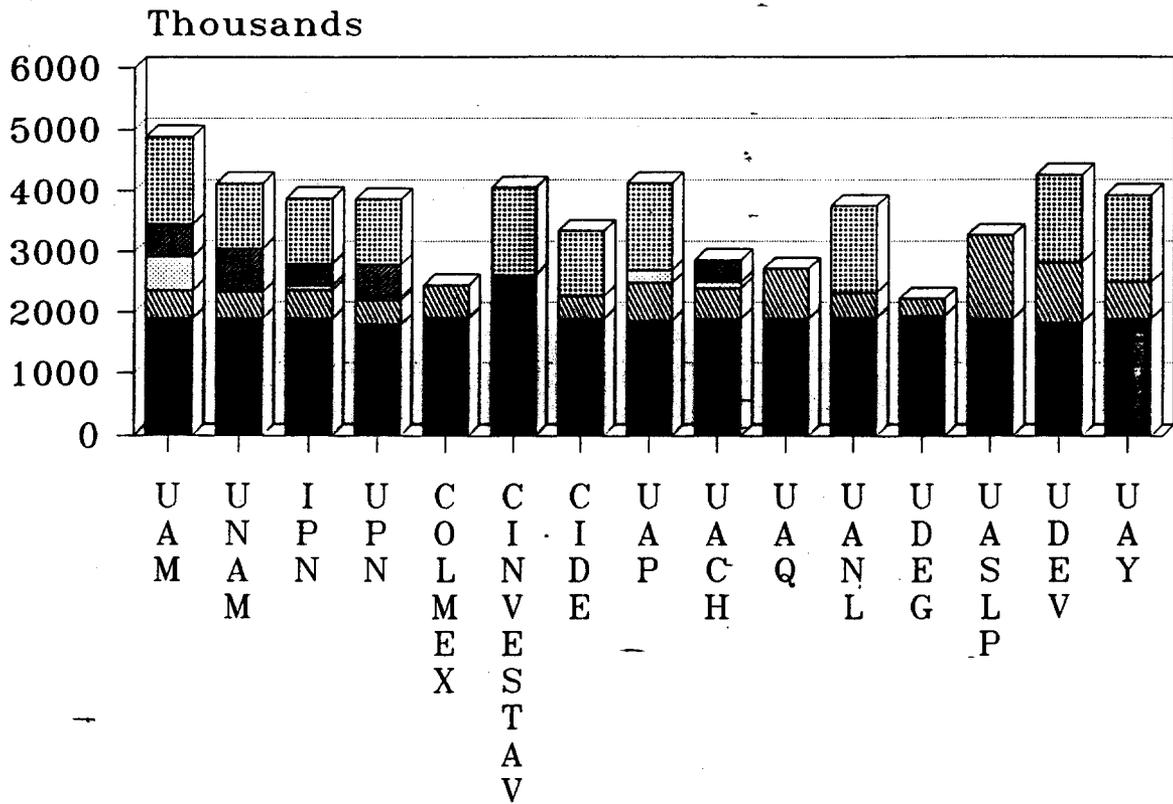
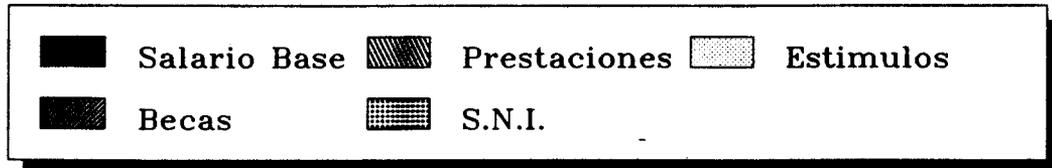
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



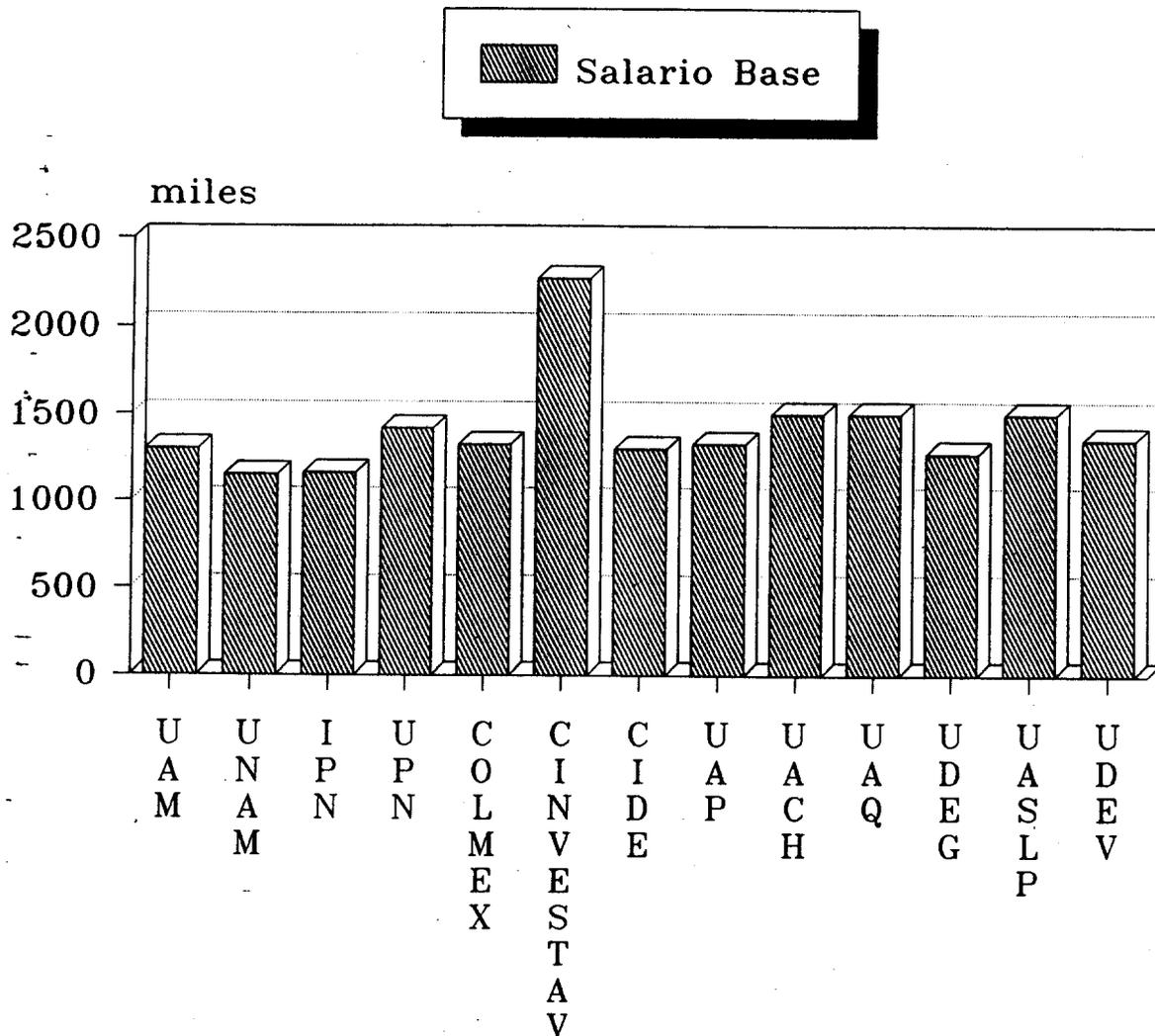
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS

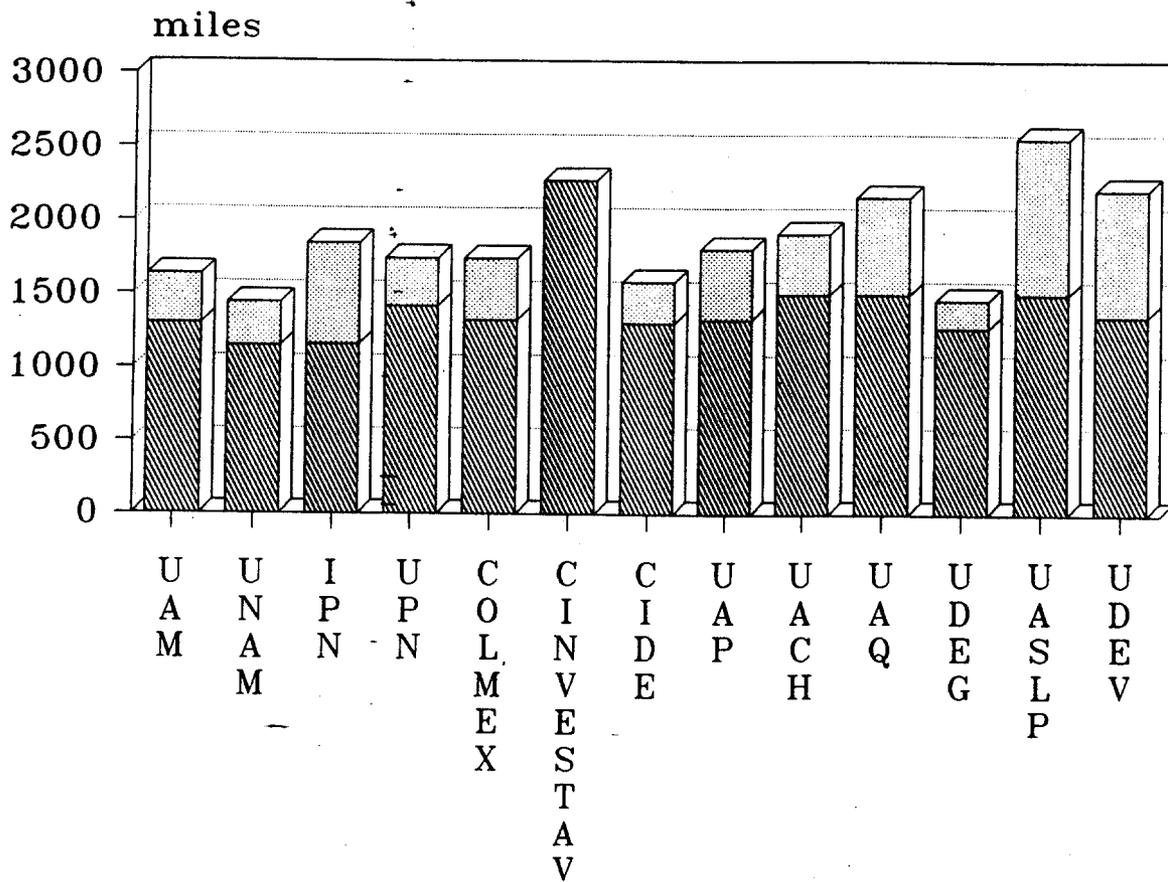
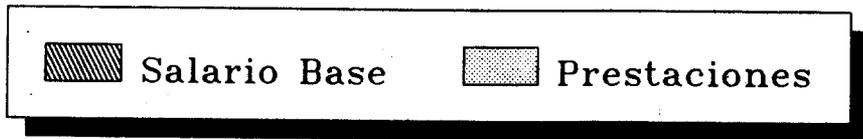


INSTITUCIONES

ASISTENTE " C "

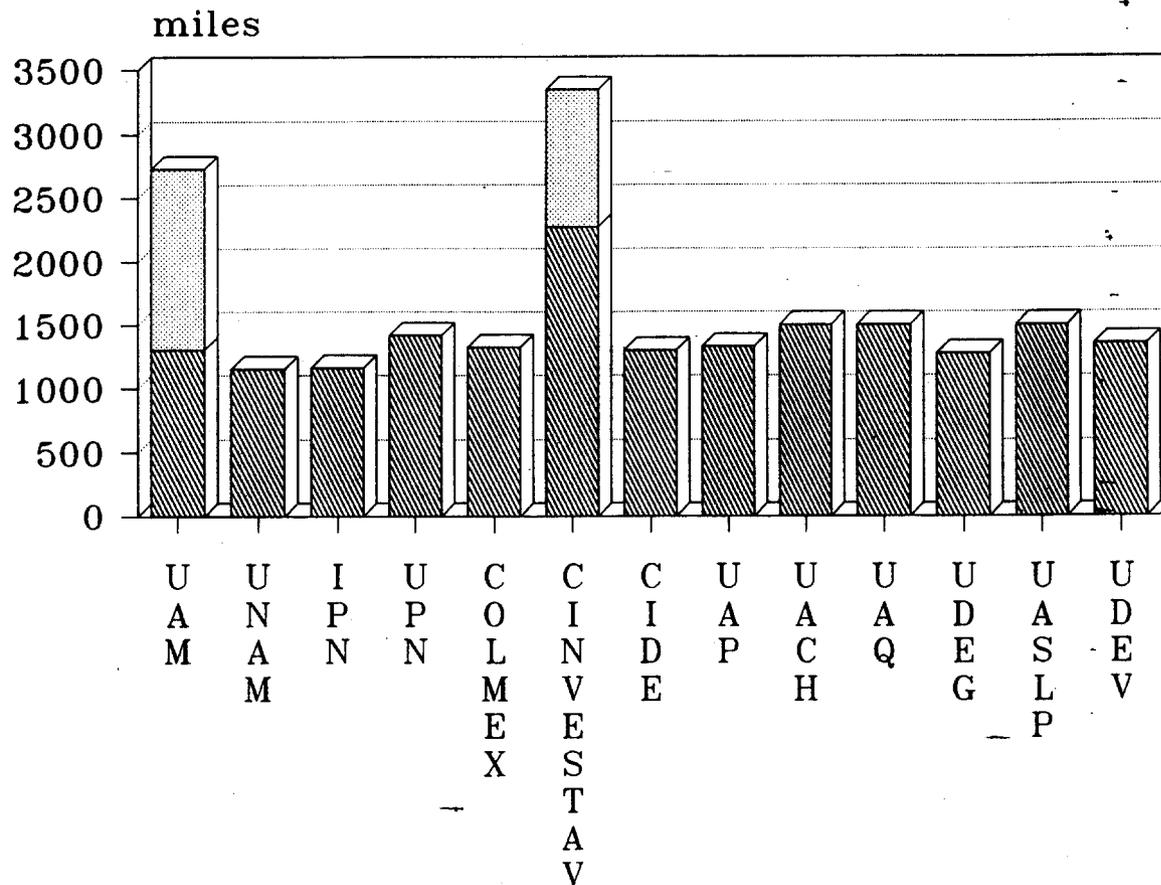
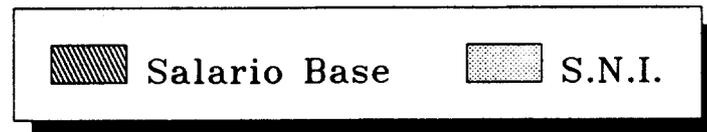
GRAFICA 3

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



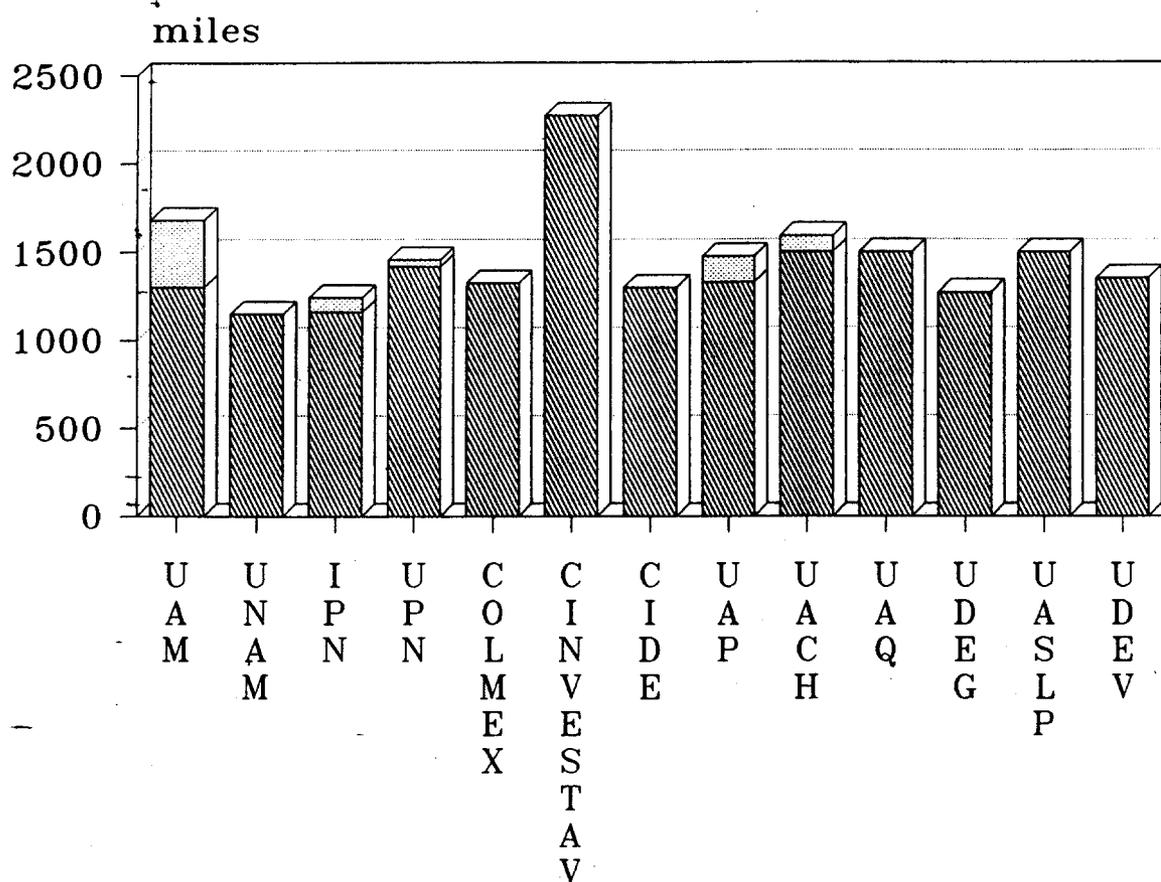
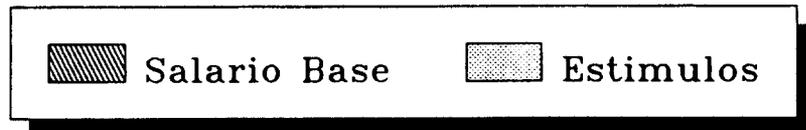
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



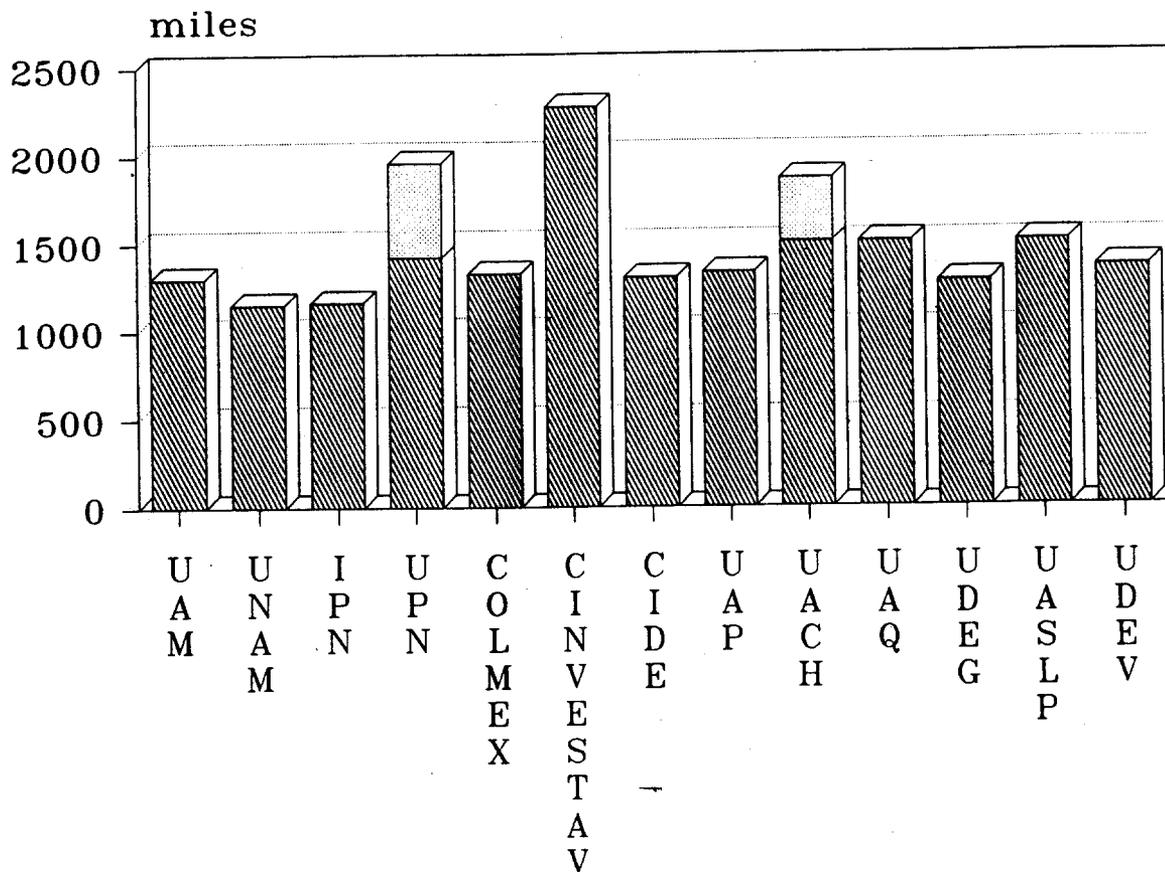
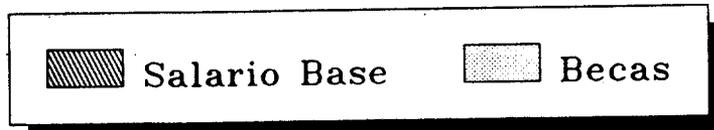
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



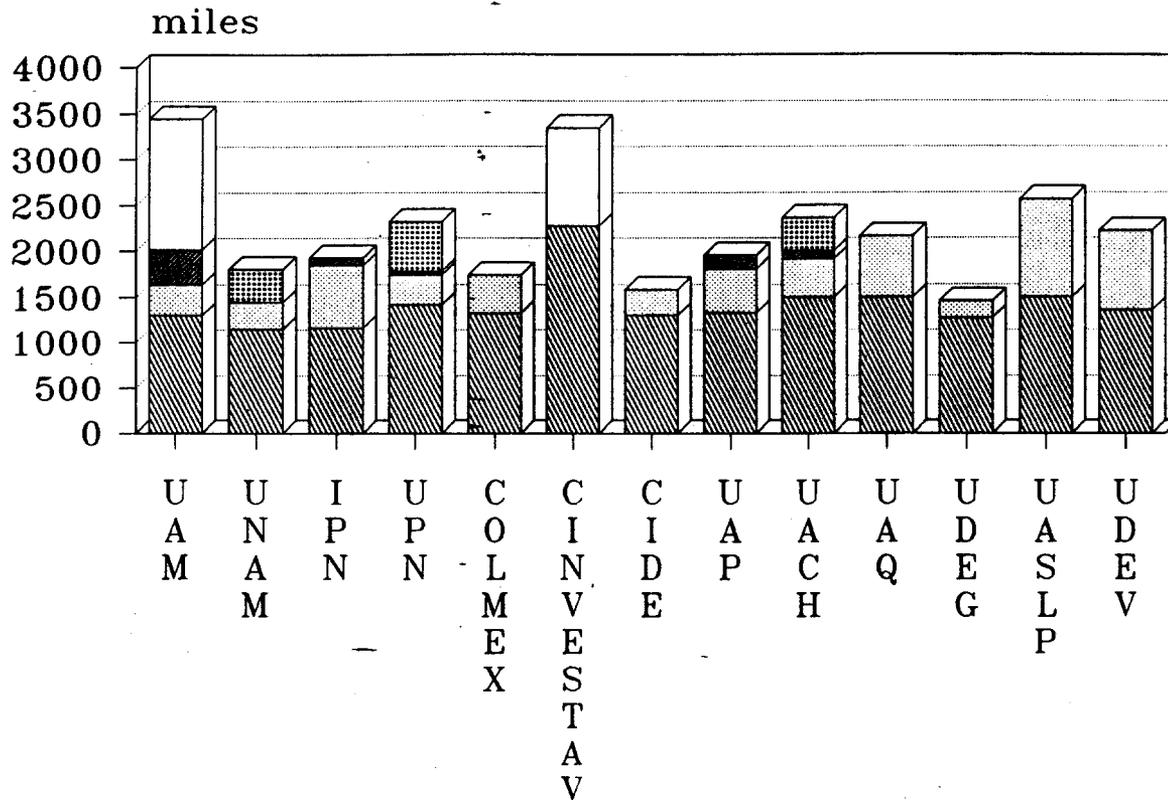
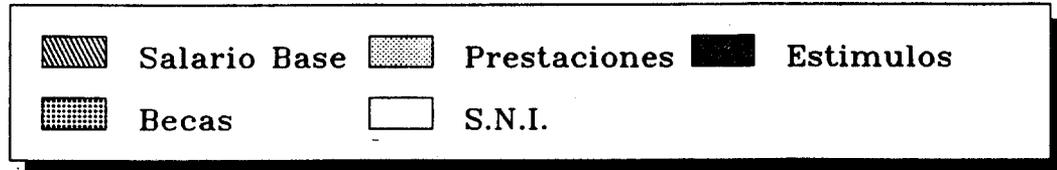
INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



INSTITUCIONES

GRAFICA DE INGRESOS ECONOMICOS



INSTITUCIONES

NOTAS .

1) La corrupción en México deviene de la complicidad entre diferentes grupos sociales que han debilitado el control social sobre el estado a causa del clientelismo, dependencias reciprocas y leales, a la vez estos vicios representan la base del censo del estado mexicano.

2) Para el periodo comprendido de 1980-1985, las transferencias por concepto de pago de deuda y su servicio, representa el 62.5% de los ingresos corrientes de PEMEX. Ver Manzo Yopez José en Lechuga Montenegro J., "Pemex: transferencia del excedente y deterioro financiero", El dilema de la economía mexicana, UAM-X, E.C.P., México 1987, 179 pp.

3) Los diferentes tamaños de empresa, tipos de propiedad, tecnología, proceso de trabajo caracterizan a la industria nacional como heterogénea. En el sexenio de Miguel de la Madrid, la economía tuvo un desempeño general muy negativo, pero en el análisis por rama industrial vemos que no fue así para todas; el desempeño también es heterogéneo según la rama industrial.

Tasas de crecimiento del PIB (precios 1980)
en el sector manufacturero.

Sector	(1983-1981)	(1987-1981)	.
Productos, alimenticios, bebidas y tabacos.	3.3	9.2	.
Textiles, prendas de vestir y prendas de cuero.	-11.0	-16.9	.
Industrias de la madera y productos de madera.	-17.0	9.5	.
Papel, imprenta, editoriales	-5.2	7.8	.
Sustancias químicas derivadas del petróleo, caucho, plástico.	-14.3	133.5	.
Productos minerales no metálicos	nd	5.2	.
Industrias metálicas básicas	14.7	1.3	.
Productos metálicos, maquinaria y equipo.	-32.5	-26.7	.
Otras industrias manufactureras.	-13.2	-22.8	.

Fuente: Anexo estadístico del VI informe presidencial de Miguel de la Madrid.

Cuando hablamos de industria polarizada nos referimos a la dualidad de la economía frente a un grupo pequeño, pero significativo por el valor de su producto e impacto en el empleo, de empresas que se modernizarán y exportarán; y una mayoría inmensa de compañías que no se reconvertirán.

4) Ver de la Garza Toledo E. en Anguiano Arturo, "Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México", La Modernización de México, UAM-X, México 1987, 324-325 pp.

5) Esta vinculación educación-producción tiene su antecedente en 1982 cuando se crean terminales de enseñanza media, y más tarde, media superior que tiene como propósito preparar a los educandos para su incorporación inmediata al trabajo productivo, formando cuadros técnicos y operativos calificados. Esta política tuvo como objetivo desalentar al acceso a la educación superior en dicho nivel, sin embargo, propició efectos discriminatorios ligados a la composición socioeconómica de los aspirantes.

6) Uno de cada ocho jóvenes de entre 20 y 24 años tiene acceso al nivel superior de educación, uno de cada tres adolescentes que sale de la secundaria tiene acceso a cuatro años después a la universidad, solo el 40% de los estudiantes concluyen sus estudios. Como se pretende alcanzar los ideales de justicia

social, democracia, libertad y participación? Ver Muñoz Izquierdo en Cuelli José, "Papel de la Modernización de la Educación Superior en la construcción de un nuevo proyecto nacional", Valores y metas de la educación en México, Tomo I, SEP, México 1990, 119-120 pp.

7) Bueno Rodríguez L; e Ibarra Colado E; "Análisis estratégico de la educación superior en México - Una perspectiva organizacional", Estudios organizacionales, UAM, México, 1990, p.167.

8) Ibidem. p.p.169-170.

9) Soto Reyes Garmendia; "Modernización educativa y salarios en la educación superior", El Cotidiano, Núm. 36, julio-agosto, UAM, México, 1990, p.16

10) Op. Cit. Bueno Rodríguez L. p.158.

11) Glazman Raquel; "Estímulos y estímulos en la universidad", La Jornada (suplemento semanal), Núm. 107, junio, México, 1991, p.34.

12) Domínguez Álvarez Héctor; "Reflexiones sobre la descentralización en México", Ciencia, Nú. 42, México, 1991, 61-68 p.

El autor copia una tabla donde aparece la población estimada para 1989 en 81,141,000 habitantes, la fuente es CONAPO.

13) Op. Cit. Soto Reyes G. p.9.

14) Esto considerando la ecuación $SBT + Prestaciones + Estimulos + Beca + SNI$ para el año de 1991.

FUENTES DE CONSULTA.

a) Instituciones.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
Instituto Politécnico Nacional (IPN).
Universidad Pedagógica Nacional (UPN).
Colegio de México (COLMEX).
Centro de Investigación y Estudios Avanzados (CINVESTAV).
Centro de Investigación y Docencia Económica A.C. (CIDE).
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).
Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP).
Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ).
Universidad de Guadalajara (U de G).
Universidad Autónoma de Puebla (UAP).
Universidad Autónoma de Chapingo (UACH).
Universidad Veracruzana (UV).
Universidad Autónoma de Yucatán (UAY).
Dirección General de Educación Superior.
ANUIES.

Sindicato Independiente de los Trabajadores de la
Universidad Autónoma Metropolitana.

b) Bibliografía.

ABOITES, Hugo. "Relación Universidad-industria en la
universidad moderna", El Cotidiano, Núm. 36 julio-
agosto, México 1990, 9-18 pp.

ANGUIANO, Arturo. La modernización de México, UAM-X, México
1990, 453 pp.

BUEND, Rodríguez L. y Porrás Duarte S., "Tantos puntos ...
tanto vales", 7 pp.

BUEND, Rodríguez L. y Porrás Duarte S., "Neoliberalismo y
trabajo académico a destajo", 8 pp.

BUENO, Rodríguez L. y Porras Duarte S., "Modelos salariales en la educación superior" 7 pp.

BUENO, Rodríguez L. e Ibarra Colado E., "Análisis estratégico de la educación superior en México, una perspectiva organizacional", Estudios organizacionales, 155-189 pp.

CUELI, José. Valores y metas de la educación en México, SEP, Papeles Educación 1, México 1990, 165 pp.

DOMINGUEZ, Alvarez Héctor A. "Reflexiones sobre la descentralización de la educación superior en México", Ciencia Núm. 42, México 1991, 61-68 pp.

GONZALEZ, Casanova P. y Cadena Roa J., Primer informe sobre la democracia: México 1988, Siglo XXI, México 1988, 327 pp.

GUEVARA, Niebla G. "México. Un país de reprobados?", Nexos Núm. 162, junio., México 1991, 33-44 pp.

GUEVARA, Niebla Gilberto. La crisis de la educación superior en México, Ed. Nueva Imagen, México, 1989, 334pp.

IBARRA, Colado E. "Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: El cómo de la modernización en la UAM", UAM-I, 23 pp.

LECHUGA, Montenegro J. El dilema de la economía mexicana, UAM-X, México 1987, 237 pp.

PADILLA, Aragón E. México: desarrollo con pobreza, siglo XXI 14a. ed., México 1985, 173 pp.

SOTO, Reyes Garmendia Ernesto X. "Modernización educativa y salarios en la educación superior", El Cotidiano, Núm. 36, julio-agosto, México 1990.

"El magisterio frente a la modernización", Cero en conducta No. 5, marzo-junio, México, 1990.

Universidad futura, vol. I, No. 3, UAM, México, 1989.

Revista mexicana de Pedagogía, Año 2, No. 2, mayo-junio, México 1991.

c) Otros.

SEP.

- Tabulador Regionalizado del Personal Académico. Dirección General de Educación Superior, reestructuración a partir del 16 de mayo de 1991.

Este tabulador fue utilizado para las siguientes IES:
UANL, UAQ y UAY.

UAM.

- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.(RIPPA).
- Tabulador para el Ingreso y Promoción y Permanencia del Personal Académico.(TIPPA).
- Tabulador de Salarios vigente a partir del 16 de mayo de 1991.(Organo informativo del 6 de junio de 1991).
- Suplemento especial de reformas al TIPPA y al RIPPA. (27 de mayo de 1991).

IPN.

- Reglamento de Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del IPN. (Gaceta Politécnico de noviembre de 1988).
- Tabulador de Sueldos para el Personal Académico del IPN. (16 de mayo de 1989).
- Reglamento de Becas al Desempeño Académico. (Abril de 1991 a Marzo de 1992).

UPN.

- Reglamento Interior de Trabajo del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Nacional, 1983.
- Reglamento de Prestaciones para el Personal Académico (del primero de febrero de 1989 al 31 de enero de 1991).
- Tabulador de Categorías Docentes (24 de abril de 1991).
- Reglamento de Beca al Desempeño Académico.

COLMEX.

- Reglamento Sindical de Profesores e Investigadores.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Estatuto del Personal Académico.

CIDE.

- Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993.
- Reglamento del Personal Académico (julio de 1990).

- Propuesta de Retabulación para el Personal del CIDE (mayo de 1991).

UAP.

- Contrato Colectivo de Trabajo SUNTUAP (1990-1991).
- Tabulador Quincenal UAP (Sistema de información universitaria, 15 de mayo de 1991).
- Plantilla del Personal Académico UAP (12 de junio de 1991).

UACH.

- Contrato Colectivo de Trabajo del STAUACH (febrero de 1989).
- Reglamento de Promoción del Personal Académico de la UACH.
- Tabulador Mensual (16 de mayo de 1991).
- Reglamento del Sistema Universitario de Profesores e Investigadores de la UACH (8 de abril de 1991).

UAQ.

- Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico.
- Legislación Universitaria de la UAQ.

U de G.

- Presupuesto de ingresos y egresos de 1990.

- Convenio de Federación de Profesores Universitarios de Guadalajara (1990).
- Tabulador del Personal Académico.
- Propuesta de Estatutos y Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la U de G.
- Ley Orgánica de la U de G.

UASLP.

- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Prestaciones de la UASLP.
- Reglamento del Personal Académico.

UV.

- Contrato Colectivo del Personal Académico.
- Estatuto del Personal Académico (1987).
- Tabulador del Personal Académico.

UAY.

- Reglamento del Personal Académico.
- Estatuto General.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Ley Orgánica.