

ISSN-0185-9080

95

DICIEMBRE

1991

EPOCA III

AÑO XIV

\$ 6,000.00

foro universitario



**El sendero al
Congreso
Universitario.**

Ma. Guadalupe
Rodríguez

Alejandro López



**La Universidad de
Sonora y los procesos
de modernización
autoritaria.**

José Raúl Rodríguez



**Estrategia para mejorar
la calidad de la
educación en México,
CIDE (síntesis y
comentarios).**

Elías Margolis

Salarios y estímulos para los académicos universitarios

Miguel Angel Casillas*

*Profesor-investigador del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco.

Los estímulos e incentivos para el desarrollo del trabajo académico en las universidades mexicanas son parte de una reciente política que apenas comienza a mostrar sus verdaderos resultados. Su aplicación durante 1990 superó la etapa de prueba y se ha convertido en una práctica cotidiana que involucra a cientos de profesores e investigadores universitarios.

En estricto sentido, esta es una política que tiene por objeto crear condiciones para que los académicos universitarios incrementen sus ingresos por la vía de la productividad sin aumentar los salarios base.

El sentido original de esta medida deriva del reconocimiento estatal de los

bajos salarios universitarios y de la incapacidad financiera y presupuestal para otorgar aumentos generalizados. También de la percepción generalizada de cómo iban los profesores e investigadores perdiendo la centralidad en el trabajo académico y de la "fuga de cerebros". Estas cuestiones fueron evidentemente leídas desde la perspectiva económica del gobierno, desde su concepción neoliberal.

Sin embargo, la aplicación de una política diferencial de incrementos salariales -con base en el rendimiento- también fue una reivindicación de los universitarios. Importantes grupos de académicos han coincidido en el reclamo de

alentar el trabajo productivo y distinguirlo de la simulación, han promovido la exigencia de diferenciación y se han empeñado en hacer de la carrera académica una profesión de la que también se pueda vivir con dignidad.

La política de estímulos ha suscitado un intenso debate entre los universitarios quienes, con posiciones a favor y en contra, han expuesto los beneficios, riesgos y problemas que se generan al interior de las universidades. Una coincidencia generalizada es el punto de partida: los bajísimos salarios de profesores e investigadores y la reivindicación de un aumento significativo que impacte el salario base.

Este artículo tiene el propósito de incorporar nuevos elementos al debate sobre esta política y realizar un balance sobre la operación de los estímulos y sus efectos sobre las comunidades académicas de nuestras universidades. Más que estar limitados por el peso de la coyuntura y suponer que esta política es pasajera, debemos aproximarnos a los elementos constitutivos del mercado académico en México que han generado los problemas que hoy se quieren resolver. Además es imprescindible una contextualización del fenómeno y una reflexión prospectiva.

De un modo muy sintético, es posible reconocer que el mercado académico de las universidades se constituyó sobre la base de una fragilidad disciplinaria y pedagógica, sin competencia regulada para el acceso, sin mecanismos formales que permitieran el control de los recursos que circulaban en el mercado y en el marco de instituciones en proceso de burocratización.

En términos generales tenemos un sistema universitario cuyos profesores son relativamente jóvenes, mayoritariamente dedicados a las tareas de enseñanza y con formaciones escolares básicas. Aunque no hay cifras oficiales, parece haber un pequeño número de académicos con estudios de posgrado, muchos son todavía pasantes de la

licenciatura. De ninguna manera es la generalidad la figura del docente-investigador ni la combinación de estas dos funciones universitarias una práctica cotidiana entre los académicos.

Las plazas de tiempo completo y medio tiempo apenas representan a la tercera parte del total de plazas y existe la sospecha -relativamente fundada- de que un gran número de profesores se dedican a dar clases por hora en una o varias instituciones. Las condiciones para el desarrollo de una carrera académica son muy diversas entre cada establecimiento y no existen reglas comunes para regular el acceso, la permanencia y la promoción del personal académico.

El sistema de educación superior es desigual y diferenciado, tanto por el tipo de instituciones que lo componen (técnicas, públicas y privadas, autónomas y no autónomas, con o sin posgrados, con centros de investigación aislados de la docencia, con formas de vinculación entre la docencia y la

investigación, etc.) como por las distintas disciplinas y comunidades académicas. Además es posible encontrar diferencias notables de acuerdo a las reglamentaciones existentes, el tipo de burocracia y los grados de participación comunitaria, e incluso, de acuerdo al tipo de sindicato y/o cultura gremial.

En el complicado marco antes referido, es donde se generan tres fenómenos principales, los cuales pueden ser enfrentados aunque no resueltos del todo con la política de estímulos y becas por desempeño:

1) Durante los años setenta, el financiamiento de la educación superior prácticamente no estuvo regulado, se otorgaron abundantes subsidios a las instituciones del sistema sin que hubiese criterios, normas y ponderaciones al gasto. Cuando en los años ochenta la crisis económica fue enfrentada con serios recortes al gasto social, los financiamientos a las universidades se redujeron considerablemente. Así, acompañando este proceso de pauperización de las



posibilidades financieras de las instituciones, los salarios universitarios sufrieron la pérdida de su poder adquisitivo.

Ante el apremio, la necesidad inmediata fue la evaluación y racionalización en la distribución del gasto. Así hoy las universidades han aprendido -o tendrían que hacerlo- que tienen que sostener sus funciones principales aún cuando no haya recursos suficientes, que tienen que establecer prioridades y evitar dispendios. Si este es el caso y los topes salariales impuestos por la política financiera del gobierno delimitan pequeños montos para aumentos ¿cómo establecer prioridades de acuerdo con criterios académicos? ¿cómo retener a los profesores e investigadores prestigiados? ¿cómo lograr condiciones para el desarrollo de los jóvenes profesores en proceso de formación? ¿desde dónde es posible estimular el pleno ejercicio de la carrera académica?

2) Dada la influencia del sindicalismo, los perniciosos discursos igualitaristas, las racionalidades burocráticas, y el tremendo peso que han tenido los referentes contractuales en la conformación del mercado académico mexicano, en las universidades se desarrollaron procesos de homogeneización que tendieron a eliminar las diferencias entre los miembros de las comunidades académicas.

La incapacidad de comprender la diversidad de

condiciones de trabajo, de prestigio, de calidad en los productos, de compromiso con el desarrollo de la carrera académica fue punto de coincidencia entre las burocracias universitarias y los sindicatos. Las nociones de recursos humanos indistintos y de la homologación fueron piezas clave en la estructuración de reglamentos, tabuladores y escalafones de las universidades. Así, se tendió a una falsa igualación entre los sujetos, desconociendo la diversidad de saberes, experiencia y producción académica.

Los grados de homogeneización fueron variados en cada institución, sin embargo casi en todas las universidades afectaron directamente las negociaciones salariales. Durante la fase más aguda de contracción de los presupuestos universitarios, la disputa salarial privilegió la defensa del ingreso principalmente para las categorías más bajas. Por ejemplo en la UAM, según los datos de Ernesto Soto publicados en El Cotidiano número 36, un profesor Asistente "A" TC ganaba en 1974 el equivalente a 2.9 salarios mínimos, en 1976 (supuesto año de máximo salario) 3.8 y en 1989 2.8 salarios mínimos. Esta categoría, la de menor puntuación en el tabulador, perdió entre 1974 y 1989 0.1 salarios mínimos y entre 1976 y 1989 un salario mínimo. Sin embargo, un profesor Titular "C" TC, máxima categoría en el tabulador, ganaba en 1974 el

equivalente a 10.2 salarios mínimos, en 1976 bajó a 9.4 y en 1989 ganaba el equivalente a 6.5. Esto es, el profesor de máxima categoría tuvo una pérdida real de 3.7 salarios mínimos en el contraste 1974-1989.

Las diferencias salariales entre las categorías de los académicos tendieron, particularmente durante la crisis, a compactarse, cancelando también, la posibilidad de diferenciar salarialmente los méritos académicos.

3) Enmarcado por el discurso de la libertad de cátedra, el trabajo académico ha sido difícilmente evaluado. En términos generales no hay todavía en nuestro país mecanismos confiables para la evaluación cualitativa. Sin embargo hay algunos problemas principales que impactan la vida cotidiana de nuestras instituciones: en las universidades se desarrollan complejos sistemas de simulación y se entablan complicidades que desalientan el trabajo de profesores e investigadores. En ocasiones hay un clima burocratizado en la toma de las decisiones, existe la corrupción, y a veces hay una ausencia de normas claras y de aplicación transparente. Cuestiones que se articulan con las frágiles tradiciones de competitividad y de control entre los académicos sobre los mecanismos de permanencia y promoción.

De esta manera, el ambiente de trabajo que se ha generado en nuestras instituciones es en muchas

ocasiones adverso para el desarrollo académico. Sin embargo, miles de profesores e investigadores han decidido como proyecto vital el trabajo académico y entregan el mejor de sus empeños para el fortalecimiento de la enseñanza y la producción de nuevos conocimientos. De aquí que valga la pena preguntar ¿Cómo alentar el trabajo productivo y la dedicación? ¿cómo distinguir a los profesores más trabajadores de aquéllos que simulan trabajar? ¿cómo lograr condiciones para impulsar a quienes decidan hacer a la universidad el núcleo vital de su desarrollo laboral?

De la diversidad de situaciones deriva una complejidad de modos de operar de las instituciones de educación superior, sin embargo la política de estímulos y becas en tanto intencionalidad estatal, no advierte que una medida abstracta tiene muy complicadas mediaciones al traducirse en acciones específicas. De este modo, lo que en algunas instituciones parece una medida acertada, en otras se presenta complicada y hasta con resultados contradictorios respecto a la intención original. Sin ánimo de englobar todas las situaciones posibles, considero que por lo menos es posible advertir cuatro modos de operación de ésta política:

El primero se genera en instituciones con reglamentos parciales y de limitada cobertura, en



universidades con anquilosadas estructuras de gestión donde el poder se encuentra concentrado en las autoridades. Aquí el grado de discrecionalidad con que se maneja el otorgamiento de becas puede derivar en procedimientos arbitrarios y corruptos. Incluso los criterios, montos y destinatarios del presupuesto para becas pueden variar dependiendo sólo de la voluntad de quienes de modo patrimonial detentan el poder de decisión.

En este tipo de instituciones una política de estímulos deriva sólo en el fortalecimiento de las culturas autoritarias y burocráticas. Ni se impulsa el desarrollo académico ni se mejoran los ingresos de los profesores.

Un segundo modo de aplicación es el que se genera en instituciones altamente politizadas, donde las estructuras académicas son débiles frente al embate de las corporaciones y grupos políticos. Aquí, la política de becas y estímulos se enfrenta a la inexistencia de criterios académicos claros para su aplicación,

sirviendo más para una distribución clientelar y corporativa.

En abstracto podemos encontrar un tercer tipo de instituciones que encuentran fuertes limitaciones para la operación positiva de esta política. Son lugares donde, por cuestiones presupuestales hay un número limitado de becas a pagar, donde no hay un control por parte de los académicos de los criterios y montos, donde las estructuras legales de regulación del trabajo académico son frágiles e insuficientes. Algunos efectos que resultan de la aplicación en este tipo de instituciones son los enfrentamientos entre académicos por disputar una beca, la sensación de frustración y aislamiento.

Finalmente podemos encontrar situaciones donde se aplica esta política con base en reglas claras del juego, con ordenamientos legales que - aunque sea parcialmente- limitan la discrecionalidad y con criterios académicos definidos con precisión. Aquí, la política tiene efectos positivos en la comunidad en

la medida que alienta la diferenciación salarial y otorga condiciones institucionales de retención de los académicos.

De acuerdo con lo anterior, es posible encontrar zonas de nuestras universidades que lejos de frenar el deterioro, con la política de becas y estímulos han incrementado el nivel de conflicto, han fortalecido el poder burocrático y los mecanismos de control corporativo. En la mayoría de las universidades se han generado dinámicas perversas (destinadas a la producción de materiales descuidando la calidad), se han reconocido como desequilibradas las valoraciones de trabajo académico (privilegiando por mucho a la investigación por encima de la docencia) y no se ha controlado la emisión de constancias y documentos probatorios (dando lugar a la falsificación y al dolo). Sin embargo, si uno está de acuerdo en que es necesario alentar el trabajo productivo, retener a los académicos, estimular las diferencias y apoyar la promoción, primero hay que reconocer la urgencia de un aumento general a los salarios base, pero también es posible reivindicar una política generalizable de becas y estímulos, la cual debería acompañarse de por lo menos las siguientes medidas:

1. Establecer criterios académicos claros para que a través de puntuaciones los académicos pudieran estratificarse en categorías, según las distintas

condiciones institucionales y las diferencias entre disciplinas.

2. Lograr reglamentaciones que garantizaran la imparcialidad de las decisiones y el derecho de inconformidad e impugnación. Asimismo, establecer criterios claros para castigar la falsificación de documentos y la corrupción.

3. Garantizar el control de los académicos en la toma de decisiones en el marco de reglas claras y compartidas. Se podrían establecer comisiones de evaluación entre pares para evitar la arbitrariedad burocrática.

4. Garantizar la total disponibilidad de recursos para el otorgamiento de becas y estímulos a todos aquéllos que comprobaran su mérito.

5. Informar públicamente de los resultados y garantizar un manejo transparente de los montos presupuestales destinados para el pago de becas y estímulos.

6. Diseñar mecanismos de compensación para el caso de académicos con beca que se jubilen o enfermen.



Negar la necesidad de la diferenciación por los problemas de operación de la política de becas y estímulos es confundir la discusión. Conviene delimitar el terreno del debate y privilegiar una perspectiva que ponga en el centro la ampliación de las oportunidades para el desarrollo de la carrera académica.

En ese mismo sentido, conviene pensar si la política de estímulos es suficiente para elevar la calidad y el trabajo de los académicos, si realmente eleva la productividad y diferencia salarialmente a las comunidades académicas. ¿no serán necesarias nuevas medidas? ¿Nuestras instituciones universitarias pueden seguir manteniendo el clima burocratizado que las caracteriza?

En las universidades es imprescindible reactivar el trabajo académico. Desde la institución es necesario mejorar las condiciones del trabajo; apoyar los procesos de capacitación, actualización y mejoramiento del personal académico; acelerar las reformas legislativas tendientes a normar el desarrollo de la carrera académica. Desde el lado de los actores universitarios, es necesario asumir que el igualitarismo, la falta de mecanismos que evalúen el cumplimiento del trabajo y la falta de criterios estrictamente académicos que regulen la carrera académica, son hoy obstáculos que hay que salvar. ❀