

Los programas de estímulos y el salario de la UAM-X

JORGE SALTIERAL

Departamento de Producción Agrícola y Animal, UAM-X

■ Resumen

Se analizan los diversos programas de estímulos que existen en la UAM, particularmente la situación de la Unidad Xochimilco. Son consideradas las posibilidades de ingreso de los profesores de tiempo completo, el salario base más los estímulos indican cuáles son las diversas categorías. De diez categorías que tiene el tabulador se pasa a 80 distintos niveles en dichos programas.

Igualmente se identifica la participación en los programas de estímulos para los profesores de tiempo completo por Departamento y por División, destacando desde Departamentos donde más de las tres cuartas partes de sus profesores tienen algún tipo de estímulo, hasta otros donde solamente participa cerca del 40%.

También se calculan los recursos que se aplican a cada programa y su proporción con respecto al salario base, así como el peso específico de

cada programa, resaltando que el programa de Becas al Reconocimiento a la Carrera Docente es donde participa un mayor número de académicos, y que el de menor peso es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Se considera este trabajo como una aportación para el diagnóstico de la estructura del ingreso de los profesores, lo que hará posible derivar políticas y estrategias sindicales acordes con las perspectivas de los docentes. Todo ello inmerso en una propuesta que se puede generar en torno a la carrera académica donde se consideren los intereses de la institución y de los trabajadores académicos.

También será posible que a partir de este diagnóstico se hagan proposiciones para modificar los programas de estímulos.

Cada vez adquieren mayor importancia para el ingreso de los profesores los recursos que representan los diversos programas de estímulos. Sin embargo, es necesario realizar un análisis global del papel que desempeñan éstos.

■ Este trabajo tiene como objetivos:

- Conocer el peso específico de los diversos estímulos en el ingreso de los profesores.
- Identificar la proporción de profesores que tienen estímulos a nivel departamental, divisional y de unidad para así poder contribuir al diagnóstico de la estructura del ingreso de los académicos, lo que permitirá derivar políticas y estrategias en torno a la carrera académica donde se consideren los intereses de la institución y los de los trabajadores académicos.

■ La metodología utilizada fue la siguiente:

1. Se consideró la información del mes de junio de 1993.
2. *Salario base*: se revisó el tabulador salarial seleccionando únicamente las categorías de profesores de tiempo completo.
3. *Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente más Monto Adicional*: se tomaron las relaciones apro-



badas por los Consejos Divisionales a partir de las categorías y grados académicos se calculó el ingreso para cada profesor.

4. *Beca de Apoyo a la Permanencia*: se consideraron los listados de la Unidad y se calculó el ingreso según lo que ahí se indicaba. En los casos que correspondía se incluyó el monto adicional.

5. *Estímulo a la Docencia y a la Investigación*: el monto total se dividió entre doce para poder hacer una estimación semejante con los otros ingresos.

6. SNI: se asignaron cantidades según el nivel adjudicado.

7. Se consideró como salario mínimo el del Distrito Federal (N\$ 428.00).

8. En ningún caso se incluyó el ingreso por antigüedad.

9. Se sumaron todos los ingresos por estímulo y el salario que tiene asignado cada profesor para determinar el ingreso total mensual.

Las abreviaturas utilizadas son las siguientes:

1. Base= Salario base.
2. BRCD= Beca al reconocimiento de la Carrera Docente
3. ADC. BRCD= Monto adicional a la beca al reconocimiento de la carrera docente.
4. BAP= Beca de apoyo a la permanencia.
5. ADC. BAP= Monto adicional a la beca de apoyo a la permanencia.
6. Estim. D-I= Estímulo a la docencia e investigación.
7. SNI= Sistema Nacional de Investigadores.

de tener un profesor de tiempo completo considerando su salario base sumado a los seis programas de estímulos.

Un profesor de tiempo completo puede ganar desde un mínimo de N\$ 1,344 hasta un máximo de N\$ 17,166 mensuales, éstas son las posibilidades de ingreso en la UAM (Gráfica 2). El ingreso se puede integrar hasta en 18% por el salario base y 82% de estímulos (Gráfica 3). Esto significa que la mayor parte de los ingresos están supeditados a una revisión periódica, existiendo la posibilidad de que el profesor disminuya drásticamente sus ingresos de un año a otro. Además, el impacto en prestaciones (aguinaldo, prima vacacional, antigüedad...) es mínimo. Incluso estas prestaciones muchas veces son menores a lo que se percibe por un tipo de estímulo en un mes. Es de

destacarse que cuando un profesor se jubila puede ser que lo haga sólo con el 18% de su salario.

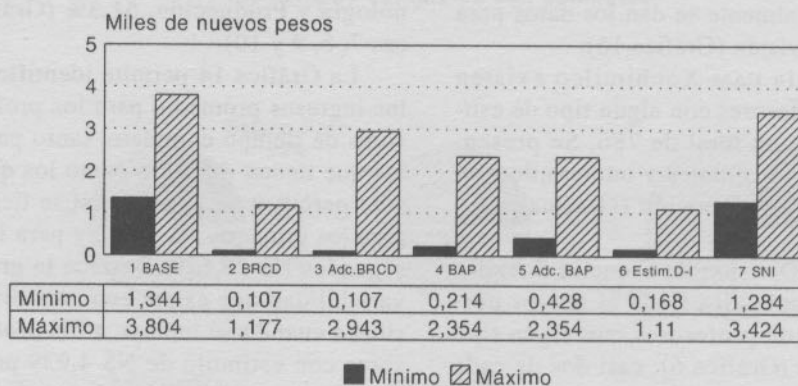
De 10 categorías que tiene el tabulador para los profesores de tiempo completo hoy existen 80 categorías más en los diversos estímulos, lo que abre inmensamente el abanico de categorías (Gráfica 4).

A pesar de la diversidad de categorías, el salario sigue teniendo el mayor peso específico dentro de los ingresos del profesor (Gráficas 11 y 12).

En la Gráfica 5 se aprecia la participación de los distintos tipos de estímulos por División, resaltando que las Becas al Reconocimiento a la Carrera Docente con su monto adicional representan porcentualmente más de la mitad de los estímulos. En segundo lugar están las Becas de Apoyo a la Permanencia con su monto adicional,

Gráfica 1

Posibilidades de ingreso de los tiempos completos mensual



JASO UAM-X Junio 1993

■ Análisis

En la gráfica 1 se aprecian las distintas posibilidades de ingreso que pue-





y con una participación baja y variada en las tres divisiones está el SNI. El 66.09% de las erogaciones que hace la Unidad Xochimilco son para salarios y el 33.91% son para estímulos. Adicionalmente se dan los datos para cada División (Gráfica 16).

En la UAM-Xochimilco existen 496 profesores con algún tipo de estímulo de un total de 786. Se presentan los porcentajes y número de profesores por División (Gráficas 14 y 15).

La División de Ciencias Sociales y Humanidades tiene el mayor porcentaje de profesores con algún tipo de beca (Gráfica 6); casi dos de cada tres. En cuanto a esta participación, destacan a nivel departamental: Sistemas Biológicos, con el 85.4% de sus profesores; Producción Agrícola y Animal, con 79.1%; y Producción

Económica, con 75%. Los Departamentos con menor participación de sus académicos de tiempo completo son: Atención a la Salud, 42.5%; El Hombre y su Ambiente, 45%; y Tecnología y Producción, 51.3% (Gráficas 7, 8, 9 y 10).

La Gráfica 14 permite identificar los ingresos promedio para los profesores de tiempo completo, tanto para los que tienen estímulo como los que sólo perciben su salario. Así se tiene para los primeros N\$ 5,342 y para los segundos N\$ 28,529. Destaca la gran variabilidad que existe entre las divisiones cuando se incluye a los profesores con estímulo de N\$ 4,939 promedio mensual que ganan los de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud hasta N\$ 5,751 para los de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Esta variabilidad no se da

para con los profesores sin estímulo y con salario base.

En la misma Gráfica se hace el ejercicio hipotético de calcular el ingreso de los profesores de la Unidad y por División si se aplicara el dinero de los estímulos para un incremento salarial para todos los profesores de tiempo completo, lo que daría un salario promedio para la Unidad de N\$ 4,321 y de N\$ 4,067 para CBS, N\$ 4,596 para CSH y N\$ 4,302 para CyAD, y un incremento general de 33.83%. Este ejercicio adolece de dos defectos: se incluyen los recursos de SNI, los cuales administra SEP directamente; y el cálculo es sólo para doce meses, por lo que no se incluyen prestaciones.

Este trabajo es parcial, ya que sería conveniente medir el impacto de estos programas de estímulos en la productividad y en la calidad académica, sin embargo, hay algunos hechos que vale la pena destacar.

Los estímulos y becas son la parte más importante del ingreso de muchos profesores, lo que ha provocado que la mayoría de ellos procuren llegar a la titularidad para tener acceso a los estímulos y becas en condiciones más favorables, lo que esta provocando un proceso acelerado de promoción.

El interés por beneficiarse de dichos programas ha originado el abandono de tareas importantes para la universidad ya que son calificadas con bajos puntajes en el tabulador.

La Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente contradice los objetivos del Estímulo a la Investigación y a la Docencia y de la Beca a la Permanencia, ya que favorece la dedicación exclusiva a la docencia en detrimento de la investigación.

Existen distintos criterios de calificación para el acceso a becas y es-



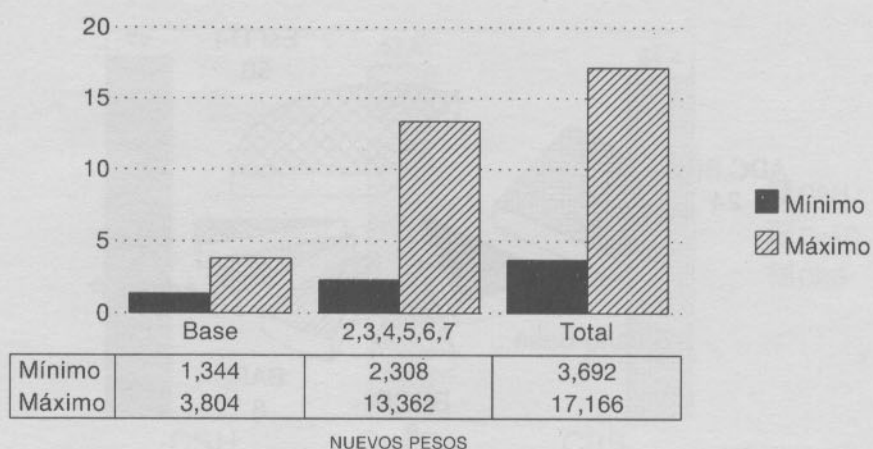
tímulos en diferentes divisiones y comisiones dictaminadoras.

Los estímulos y las becas han favorecido el trabajo individual y desalentando el trabajo colectivo, lo que no es totalmente acorde con el espíritu de los reglamentos y planeamientos universitarios.

Se agradece la colaboración del Lic. Juan Antonio Hernández y los comentarios de la Comisión de "Análisis y Perspectivas de la Carrera Académica" del Consejo Académico de la Unidad Xochimilco. ▲

Gráfica 2

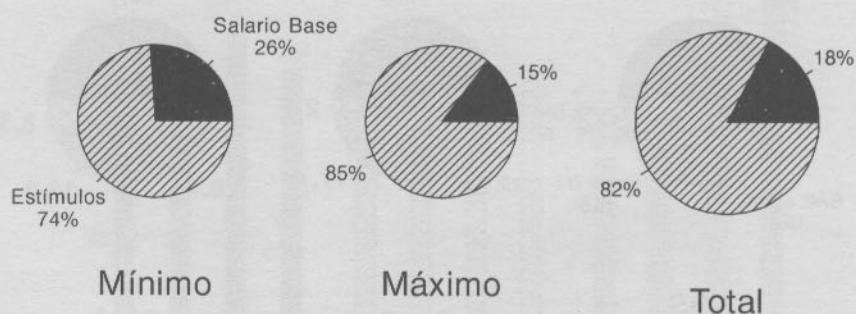
**Posibilidades de ingreso de los tiempos completos
mínimo y máximo (mensual)**



JASO UAM-X Junio 1993

Gráfica 3

**Posibilidades de distribución del ingreso de
los tiempos completos con estímulos**



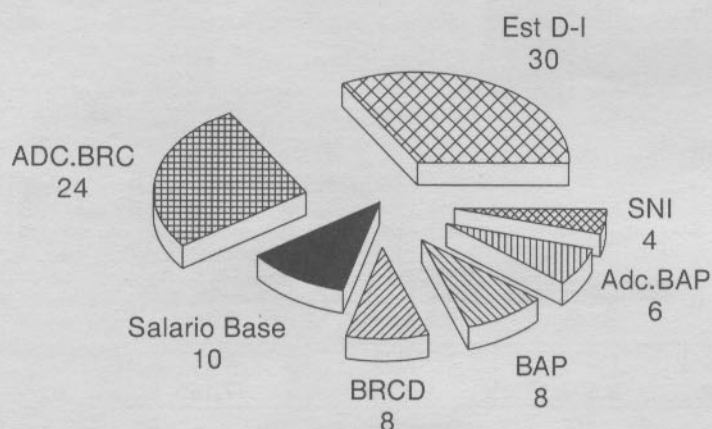
JASO UAM-X Junio 1993





Gráfica 4

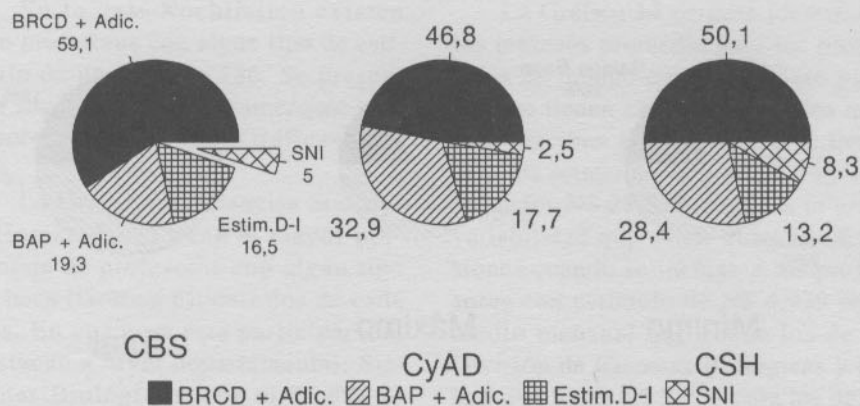
**Categorías de salarios y estímulos
para los tiempos completos**



JASO UAM-X Junio 1993

Gráfica 5

**Porcentaje de participación de los distintos
tipos de estímulos por División**

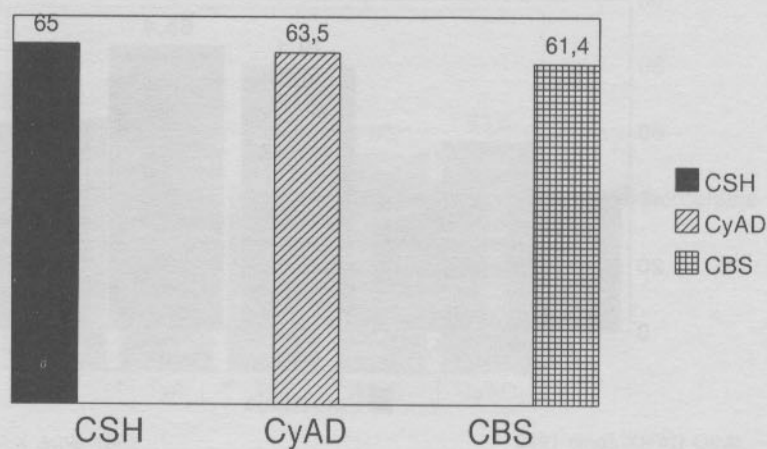


JASO UAM-X Junio 1993



Gráfica 6

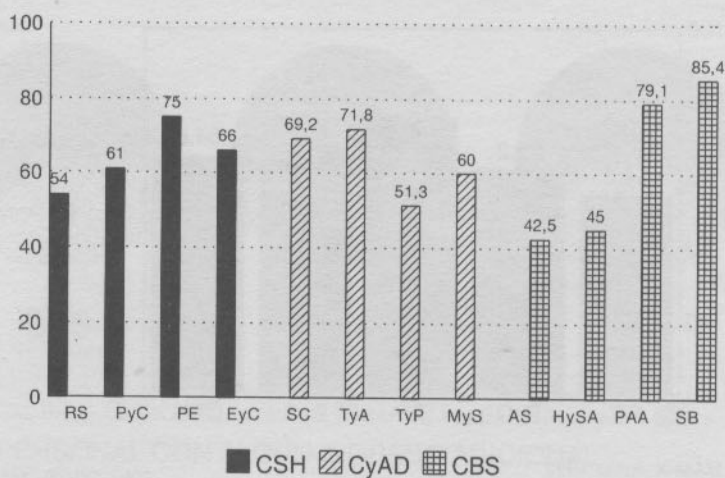
Porcentaje de profesores de tiempo completo
con algún tipo de beca por División



JASO UAM-X Junio 1992

Gráfica 7

Porcentaje de profesores de tiempo completo
con algún tipo de beca por Departamento



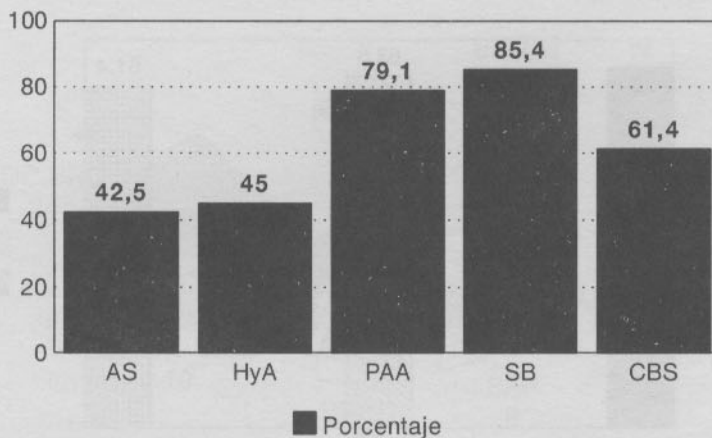
JASO UAM-X Junio 1992





Gráfica 8

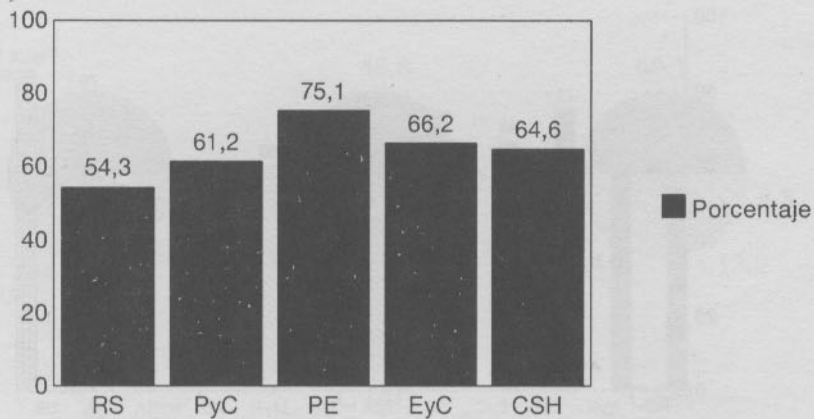
**Profesores de tiempo completo con
algún tipo de estímulo de CBS**



JASO UAMX Junio 1993

Gráfica 9

**Profesores de tiempo completo con
algún tipo de estímulo de CSH**

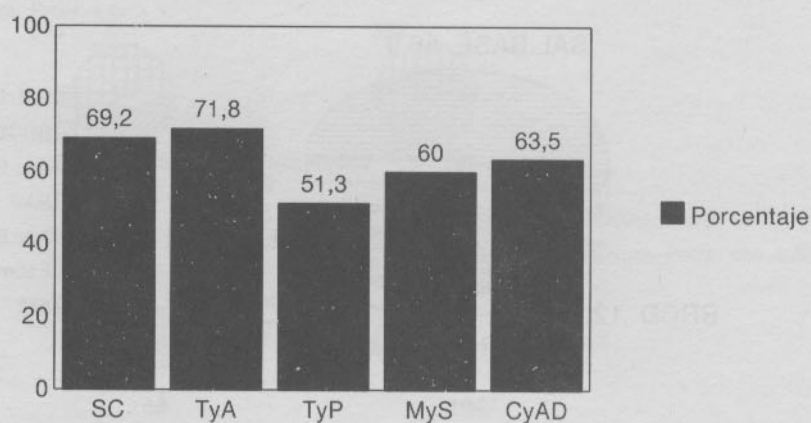


JASO UAM-X Junio 1992



Gráfica 10

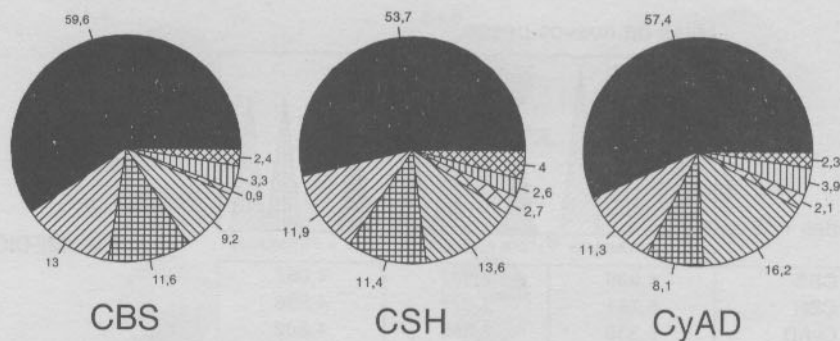
*Profesores de tiempo completo con
algún tipo de estímulo de CyAD*



JASO UAM-X Junio 1992

Gráfica 11

Distribución de los recursos para salarios y estímulos por División
Porcentaje



■ SAL.BASE ▨ BRCD ▩ Adc.BRCD ▤ BAP ▥ Adc.BAP ▦ Estim.D-I ▧ SNI

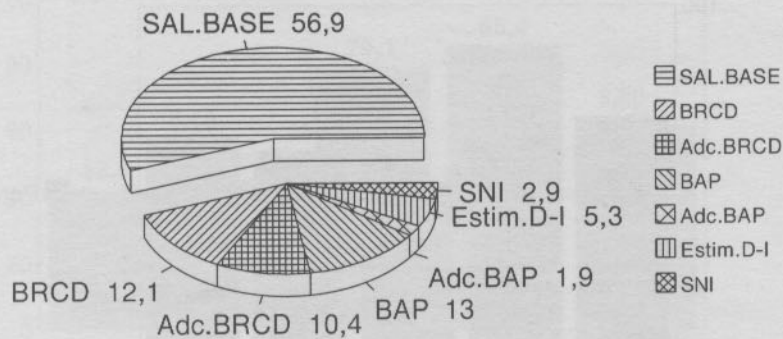
SOLO PERSONAL CON ALGUN INGRESO ADICIONAL
JASO UAMX JUNIO 1993





Gráfica 12

Distribución de los recursos para salarios y estímulos en la Unidad Xochimilco
Porcentaje

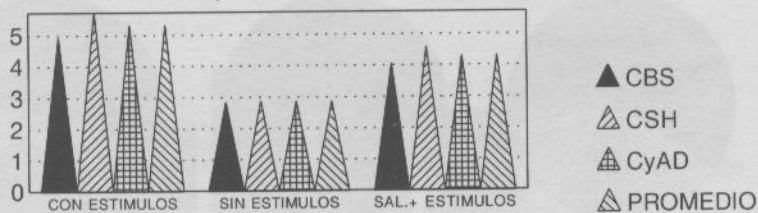


SOLO PERSONAL CON ALGUN INGRESO ADICIONAL
JASO UAMX JUNIO 1993

Gráfica 13

**Ingresos promedio de los profesores
de tiempo completo**

Miles de nuevos pesos



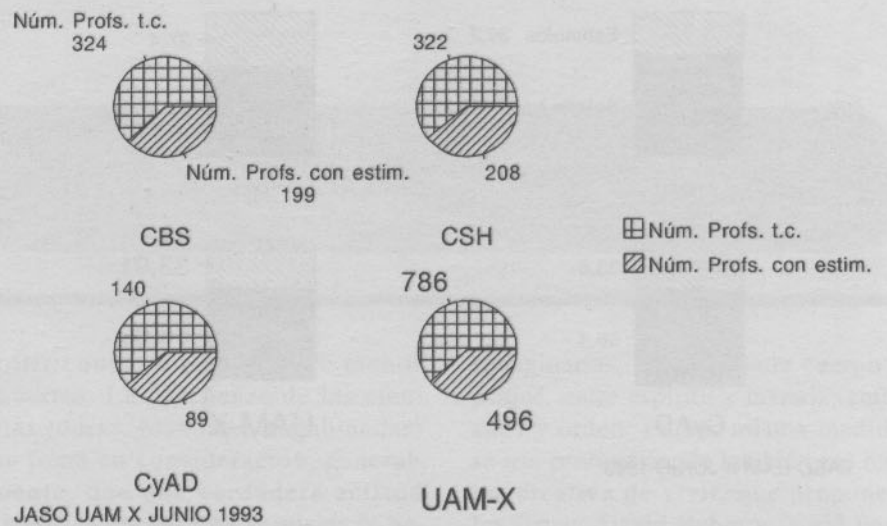
CBS	4,939	2,842	4,067
CSH	5,751	2,877	4,596
CyAD	5,336	2,858	4,302
PROMEDIO	5,342	2,859	4,321

SI SE APLICARA ESTA POSIBILIDAD SIGNIFICARIA UN INCREMENTO
DEL 33.83 % PARA TODOS LOS PROFESORES DE T.C.
JASO UAM X JUNIO 1993



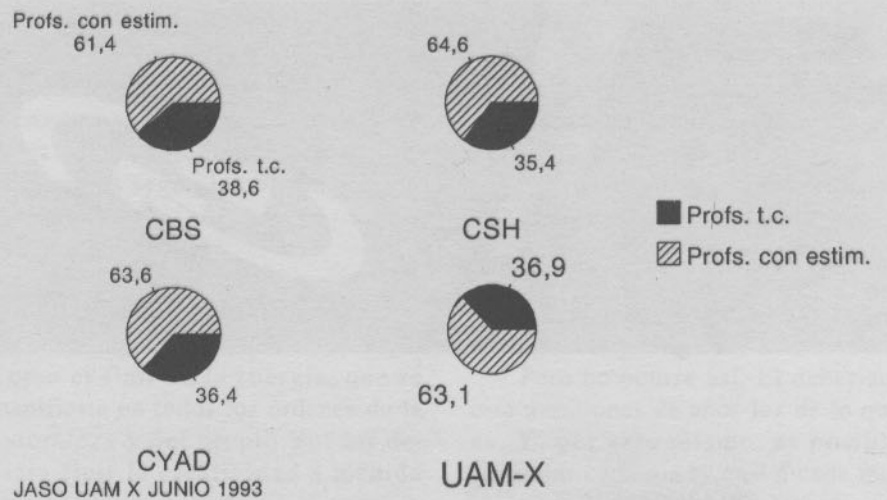
Gráfica 14

Profesores con algún tipo de estímulo



Gráfica 15

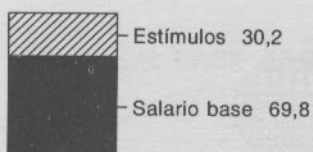
Profesores con algún tipo de estímulo
Porcentaje



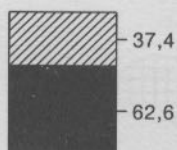


Gráfica 16

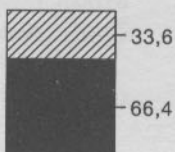
Erogación mensual para el personal de tiempo completo
Porcentaje



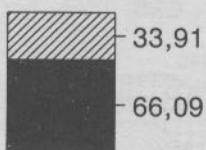
CBS



CSH



CyAD



UAM-X

JASO UAM X JUNIO 1993

