

# Los incentivos académicos de ayer y hoy: la implantación de salarios diferenciados

Pablo Mejía Montes de Oca\* y Cecilia González Guerrero\*\*

## Resumen

El objetivo en este texto es presentar cómo a lo largo de los años el *sistema de apoyos y estímulos* a académicos de la UAM se ha transformado en un parámetro para evaluar el desempeño del personal académico. Durante la década de los noventa el trabajo académico se sometió a la evaluación del desempeño con el objetivo de optimizar la calidad en la educación a nivel superior a través de mecanismos de mayor productividad y en la evaluación de los profesores universitarios. La calidad y la productividad son los elementos centrales en la política educativa y conforma el paradigma de racionalidad en las instituciones de nivel superior para la diversificación salarial y académica.

La UAM fue una de las primeras universidades que implementó la deshomologación salarial, la cual se refleja en un tabulador por puntos para realizar la evaluación de la productividad del trabajo e investigación académica, generando un mecanismo de recuperación salarial.

## Palabras clave

Evaluación ¶ Diferenciación ¶ Salario

## Abstract

The main goal of this paper is to present how is that over the years the *system of support and encouragement* to academics of UAM has become a parameter for assessing the academic performance. During the nineties the academic work underwent performance evaluation in order to optimize the quality of education at a higher level through mechanisms of increased productivity and the evaluation of university professors. Quality and productivity are the key elements in the education policy and shapes the new paradigm of rationality in the institutions of higher education for the diversification and academic work.

UAM was one of the first universities that implemented wage rating, which is reflected in a tab points for evaluation of the productivity of labor and academic research, generating a wage recovery mechanism.

## Keywords

Evaluation ¶ Differentiation ¶ Salary

\* Profesor-investigador del Departamento de Política y Cultura de la UAM-X.

\*\* Ayudante de investigación del Departamento de Política y Cultura de la UAM-X.

## Introducción

**L**A EDUCACIÓN es un elemento de vital importancia para que exista desarrollo económico, social y cultural de un país, en México desde fines de la década de los ochenta con el programa de Modernización educativa, se ha puesto énfasis en lograr el mejoramiento educativo, para ello se han impulsado dispositivos reguladores como la evaluación, acreditación y certificación de los procesos educativos. Aunado a ello podemos encontrar dispositivos que han regulado los niveles salariales de los docentes.

Gran parte de los dispositivos implementados son producto de orientaciones que desde los organismos multilaterales se han generado, por ejemplo desde la UNESCO se comentó que “la calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario” (UNESCO, 1998:9). De esta manera se ponen en marcha los dispositivos que evalúan los procesos educativos.

Ahora bien, en lo relacionado con los docentes podemos mencionar que desde la década de los noventa se tiene un modelo de recuperación basado en la evaluación bajo el argumento de lograr una calidad educativa; sin embargo, la implantación de este modelo que, desde sus inicios, se veía como algo difícil de mantener, en la actualidad sigue siendo un programa de diversificación salarial en la educación superior.

A más de una década de instaurado el proceso de estímulos académicos para la calidad educativa, dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el modelo se sigue manteniendo a pesar de los vaivenes financieros a nivel nacional e institucional; el presente artículo muestra el desempeño de estos programas y su impacto en los procesos financieros de la institución desde el 2003.

## Antecedentes necesarios

En el sistema educativo mexicano se instrumentaron diversos programas que modificaron el proceso de financiamiento y se han encargado de evaluar el sistema educativo en sus diferentes actividades, docencia e investigación.

Bajo este parámetro, desde los noventa, los mecanismos de evaluación docente se implantaron en la política educativa nacional y se han generado diversos programas institucionales que revisan el quehacer educativo.

Asimismo, podemos señalar que en México la política educativa se mueve entre dos tipos de tensiones: por un lado, las que emanan de las exigencias de desarrollo nacional, como de atención a las particularidades regionales, culturales y personales de los actores de la educación y, por otro, las que resultan de la implementación de las orientaciones que realizan los organismos internacionales. Podemos decir que la evaluación forma parte de la estrategia de estos organismos y el ámbito de éstas se encuentra desarrollado en dos vertientes, el académico y el institucional.

El primero en cuanto a la validez y confiabilidad metodológica en la obtención de los resultados, así como de la utilidad para una mejora educativa. El segundo en cuanto al uso de la evaluación en una estructura de poder, donde sirve como mecanismo para asegurar la calidad educativa de acuerdo a los parámetros internacionales y nacionales, la finalidad es la obtención de calidad educativa.

Durante 1999 en la búsqueda por estar a la vanguardia de los procesos de globalización, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) delineó la visión y acción que debe emprenderse en la educación superior en un documento que se volvería una guía fundamental para los establecimientos de educación superior: *La educación superior hacia el siglo XXI: líneas estratégicas de desarrollo*, en el documento se encuentran propuestas para el desarrollo de la educación superior, un estudio sobre el mismo y además se plantean tres escenarios a enfrentar en el futuro próximo.

Las propuestas de la ANUIES (1999:190-191) se engloban en un principio orientador, en lograr la calidad, entendida como pertinencia, cobertura, eficiencia, nivel de desempeño y equidad. Los cuales se enmarcan en tres niveles: a) programas de las Instituciones de Educación Superior (IES) b) programas del sistema de educación superior y c) propuestas para acciones del Estado.

Estos tres niveles, que desarrolla la ANUIES, están inmersos en dos visiones principales, la globalización y la sociedad del conocimiento; el primero, como un referente que debemos de tener presente y, el segundo, en cuanto a estar acorde a las necesidades de un mundo laboral que demanda mayor conocimiento y capacitación.

Ahora bien, los postulados orientadores de la ANUIES (1999:156-159) se enmarcan en ocho principios, 1) la búsqueda de calidad y de innovación, 2) el valor de lo académico, 3) la pertinencia en relación con las necesidades del país, 4) la equidad, 5) el humanismo, 6) la construcción de una sociedad

mejor, 7) una autonomía responsable y 8) una responsable forma de gobernar, todo ello bajo una visión a veinte años.

De estos postulados se desprenden once apartados que delinear la visión y misión a futuro de la educación superior, su objetivo central es asegurar la calidad y que el sistema en su conjunto cumpla con tener instituciones eficientes, que logren insertar a nuestro país en el mundo de la globalización. Es pertinente mencionar la parte sobresaliente de estos apartados.

La integración de los sistemas de educación superior con la finalidad de lograr la movilidad de los profesores.

1. La existencia de una diversificación institucional —IES públicas y privadas de calidad—, un sistema de educación superior integrado.
2. Modelos innovadores en la docencia, la existencia de cuerpos académicos consolidados.
3. La centralidad en la enseñanza, la atención en el alumno, asegurando su permanencia y desempeño, propiciando su inserción en los mercados laborales.
4. Integración de la investigación con los sectores productivos del país.
5. Corresponsabilidad de las IES con el mundo del trabajo y su integración con la sociedad.
6. Formación, permanencia y actualización de profesores, así como carrera administrativa, todo ello con la finalidad de generar una calidad de las IES.
7. Financiamiento diversificado, las IES deben contar con recursos complementarios, venta de servicios y mecanismos de auditoría externa.
8. Procesos organizacionales que logren un sistema de gobierno (gubernamentalidad) eficiente.
9. Autonomía, rendición de cuentas y responsabilidad con la sociedad, esto es, una atención con el mundo del trabajo.
10. Consolidación de programas de aseguramiento de la calidad, evaluación acreditación, certificación, tanto a las IES, como a los académicos, creación de estímulos académicos basados en el desempeño. (ANUIES, 1999:159-177).

Estos puntos, forman en su conjunto líneas que se van a implantar dentro de las políticas educativas de educación superior, dentro de ellas se observó como línea fundamental el asegurar que el financiamiento a la educación superior genere la calidad que requiere el mundo del trabajo, en consecuencia,

se hace prioritario adecuar las IES a los parámetros que miden la eficiencia y la eficacia de las instituciones.

Bajo este objetivo, la ANUIES, planteó como eje central de su política, la necesidad de adecuarse a los requerimientos de un mundo global y una sociedad del conocimiento, así como a procesos donde el financiamiento debe de estar regulado bajo lineamientos que revisen la utilización del mismo, se busca evaluar el desempeño de las instituciones y de paso el quehacer educativo, bajo la misma lógica de evaluación del desempeño.

Recordemos que en esta etapa asistimos a una nueva política gubernamental que abandona el patrocinio benigno y la negligencia benigna para transitar a una vigilancia controlada e inducida. La evaluación surge como centro estratégico para el desarrollo de la educación superior y en la evaluación docente se abre una discusión sobre la pertinencia de los mismos, por ejemplo: Guillermo Aguilar Sahagún (1991) señala la importancia de la discusión sobre la evaluación académica y de cómo, quién y con qué propósito particular debe realizarse la evaluación, de igual manera debe discutirse la permanencia en el trabajo académico, salarios y estímulos.

Aguilar Sahagún (1991) propone tres puntos relativos a los factores que deben tomarse en cuenta para realizar la evaluación: el tipo y las características de la institución y los docentes que laboren en ella, es decir, los parámetros evaluativos deberán ser diferenciados en función a las características de cada institución; y, en segundo punto, argumenta que deberá observarse el modelo organizacional que se tenga en práctica, esto hace referencia a que la evaluación dependerá de la composición interna y estructural de la institución, es decir, la institución puede conformarse por centros, facultades, institutos etc., los cuales requerirán una evaluación personalizada y específica.

Como último punto a considerar están los distintos tipos de personal que laboran en la institución, aquí se pretende evaluar de acuerdo a criterios distintos entre profesores titulares, adjuntos, asociados, ayudantes o profesores que brinden apoyo a la investigación académica.

La discusión se encuentra abierta y asiste una gran cantidad de artículos que se encargan de dar cuenta del proceso de evaluación y diversificación salarial, por ejemplo los trabajos de Díaz Barriga, 1996; Díaz Barriga & Pacheco, 1997; Grediaga, 1998; Hernández, 1998; Izquierdo, 1998; Krotz, 1993; López Zárate, 1991; Rueda & Landesmann, 1999; Stefanovich, 1998; Aboites, 1993; Didou 1993; Casillas, 1997; Ibarra, 1989. Todos ellos han mostrado la pertinencia y problemática en torno a la implantación de estímulos académicos (Aguilar, 1991).

Ahora bien, en este pequeño artículo se trata de demostrar cómo a lo largo de los años los estímulos se han mantenido y, al día de hoy, siguen siendo un parámetro para evaluar el desempeño académico. Desde la puesta en marcha en la década de los ochenta hasta las recomendaciones de la ANUIES siguen existiendo y lejos de ser mecanismos que se vean agotados, siguen siendo un parámetro para la diversificación académica, no sólo salarial sino también en sus funciones.

### Sobre el trabajo académico

Como se mencionó en párrafos anteriores, durante los noventa se llevan a cabo transformaciones en la educación superior. Dichas transformaciones abarcan no sólo la forma de administrar las instituciones sino dispositivos reguladores que generen la calidad requerida en un mundo cada vez más cambiante. Se activan programas que acrediten la calidad de dichas instituciones con la creación de los Comités Interinstitucionales de Educación Superior (CIES), que tienen como finalidad el trabajo de evaluar los programas de licenciatura. Asimismo, la certificación de los procesos administrativos cobra fuerza con la creación de normas específicas de calidad como la ISO en educación. Aunado a ello, se asiste a la modificación de contratos colectivos y, en general, a nuevas condiciones e interacciones de trabajo académico orientados a criterios de desempeño y evaluación, esto es, los cambios a nivel salarial de los docentes bajo este modelo.

El ingreso que se percibe en los docentes se modifica con la implantación de mecanismos de evaluación del desempeño, con el objetivo general de lograr la calidad educativa. La calidad en la educación surge como un nuevo enfoque durante la década de los noventa en las instituciones de nivel superior, dicha calidad tiene el propósito de reflejarse en la productividad y en la evaluación de los docentes, por lo que se implementa un binomio calidad-productividad que funge como parte central del nuevo paradigma de racionalidad en las instituciones de nivel superior.

Así, el trabajo académico se sometió a la evaluación a través de una política educativa que consiste en proporcionar recursos económicos adicionales al salario de los profesores e investigaciones de las instituciones universitarias para que se vea reflejada en mayor producción en un periodo de tiempo determinado.

Para ser acreedores de estímulos y recursos económicos, los profesores e investigadores deben presentar artículos, libros, ponencias, conferencias

y asesorías, entre otras actividades, ante una comisión encargada de calificar, establecer un rango de calidad y asignar el monto correspondiente para cada uno de los profesores e investigadores que cumplan con las actividades mencionadas anteriormente.

Desde sus inicios, la implantación de estos mecanismos de estímulos salariales generaron una gran cantidad de críticas y los documentos que abordaban dicha problemática no se hicieron esperar. La crítica desatada desde su inicio abarca el rompimiento de los lazos solidarios y comunitarios de los académicos; salen a la luz elementos de individualización más allá de lo colectivo, la búsqueda del salario trae consigo este proceso, todo ello ha sido presentado desde hace más de una década.

Si bien desde hace más de veinte años, el programa de estímulos académicos se ha mantenido y, pese a sus detractores, el modelo continúa sin problema alguno, los profesores que se incorporan a la labor docente buscan de entrada la obtención de estos programas. Son ya “hijos de los estímulos” los que se encuentran laborando en los pasillos de nuestra Universidad, la búsqueda de estos incentivos es ya una realidad constante y sin objeciones.

Se podrá decir mucho sobre la necesidad de cambio de este modelo, pero hoy en día esto parece ser algo ya difícil de modificar, se asiste a modelos donde el valor en la obtención de estos estímulos da muestras de diferenciación en torno al valor que esto representa, esto es, el valor del grado se pone por encima de la experiencia del viejo profesor, ahora sólo se es reconocido si se tiene el grado de doctor y el nivel de SNI III.

Bajo esta situación sigue prevaleciendo lo que señala Manuel Piña Osorio (2013) la evaluación ha generado polarización entre los profesores e investigadores de las instituciones universitarias, por un lado están los académicos con determinada categoría laboral y altos incentivos, por el otro lado se encuentran aquellos profesores con categoría laboral e incentivos menores aunado a profesores que han dejado las universidades debido a su baja producción de acuerdo a los niveles establecidos.

En síntesis, podemos decir que la evaluación docente que es la vía para los mecanismos de estímulos ha logrado su objetivo, mercantilizar el conocimiento, con ello se asiste a la inserción total y absoluta de procesos mercantiles al trabajo académico, es ya una realidad que estos mecanismos de diferenciación existen en mundo marcado por el mercado.

## El modelo de becas en la UAM

La UAM es una de las primeras instituciones que implementaron la deshomologación salarial, misma que se refleja en la formulación de un tabulador por puntos que facilitó la evaluación de la productividad del trabajo académico, haciendo de la promoción, el mecanismo de recuperación salarial.

La legislación contempla mecanismos para el ingreso basados en la cuantificación de rubros académicos lo que representa, para ese momento, un avance significativo no sólo para evaluar el trabajo académico sino para incentivar mediante estos mecanismos el desarrollo de la investigación, presentación de sus resultados y la actualización del personal académico de una manera constante.<sup>1</sup>

Aunado a ello, se tienen en el mismo Reglamento de Ingreso y Permanencia Para el Personal Académico (RIPPPA), programas para observar bajo la óptica de la deshomologación salarial, que se pueden ver a la luz de la política de modernización educativa. En ellos no sólo se generan políticas salariales diversas, sino también se circunscriben en lo que sería la época del *Estado evaluador* que, mediante estos mecanismos busca la mejora de la calidad educativa. La UAM en este sentido fue pionera a estos requerimientos por lo que llegó a ser considerada como la institución modelo, no sólo por la evaluación docente sino también por lograr la deshomologación salarial en la que participa el propio colegio académico y el Estado.

Los mecanismos para definir la llamada *carrera académica* se encuentran dentro del RIPPPA:

La Universidad, conforme a los principios de libertad de cátedra e investigación, ha asumido la responsabilidad de establecer los mecanismos y estrategias a través de los cuales los miembros de su personal académico puedan desarrollar una carrera académica en torno a las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, de acuerdo con el perfil y las actividades definidas para cada categoría y con la orientación institucional acordada por los órganos colegiados. (Legislación UAM, 2000:91)

Asimismo, en la propia legislación podemos encontrar los programas que diversifican el salario: El estímulo a la docencia e investigación; Beca de apoyo a la permanencia del Personal Académico; Beca al reconocimiento de la carrera docente; Estímulo a los grados académicos y Estímulo a la trayectoria sobresaliente.



## Los reglamentos

Las becas y los estímulos tienen como objetivo evaluar el desempeño de los académicos, para ello se toma como base el tabulador de promoción, el cual cuantifica los trabajos realizados. Empero, conviene señalar que las evaluaciones para la obtención de becas de apoyo a la permanencia y el estímulo a la trayectoria sobresaliente están relacionadas con la investigación, publicación y difusión de la cultura, por lo que se hace necesario como requisito para su obtención acumular puntos en la docencia. Lo que se busca es motivar al personal académico a desarrollar un trabajo de calidad y a cumplir óptimamente sus funciones (Legislación UAM, 2000:145).

Respecto a lo relacionado con las becas de docencia, conviene hacer mención que éstas fueron aprobadas en la sesión núm. 129, celebrada el 8 de julio de 1992 y, en ella, se establece como uno de los requisitos para la obtención de la beca a la carrera docente, la opinión emitida por los alumnos y coordinadores de estudio. Ello se hace por medio de una encuesta donde el alumno evalúa el desempeño del profesor en el aula. Esto nos lleva a evaluar el desempeño académico bajo la idea de lograr una mejor calidad o, en su caso, asegurar una calidad educativa.

Esta beca de docencia, tiene como objetivo estimular el compromiso de los académicos con las actividades docentes para promover la permanencia del personal académico además de valorar el proceso de enseñanza, buscando con ello, un acercamiento de los profesores con la actividad docente. Asimismo, se pretende que esta beca logre estimular la docencia y evitar la docencia reiterativa y mecánica (Legislación UAM, 2000:152).

Para su otorgamiento se estableció una diferenciación en horas frente a un grupo y se acordó la implementación de programas de formación para aquellos profesores que al ser evaluados no obtengan dicha beca.

Sin embargo, resultó ser tan sólo un elemento más para paliar los problemas salariales, dado que ésta incluyó al personal docente de medio tiempo y a los técnicos académicos, hecho que no se dio con los estímulos a los grados académicos y los diferentes estímulos.

Así, estos son los primeros pasos que, mediante los programas de incentivos económicos, la UAM busca para asegurar la calidad de la docencia y la investigación; por tanto, se adelanta cinco años a las recomendaciones que al respecto se hacen en el ámbito internacional y nacional.

Es en el mismo sentido lo que sucede con los estímulos a los grados académicos buscando, con ello, incentivar la preparación académica a fin

de que se traduzca en el mejoramiento de las actividades docentes, de investigación y preservación de la cultura.

La introducción de estos mecanismos, cuyo objetivo fundamental era diversificar el salario, trajo consigo procesos de evaluación a las funciones académicas, por lo que se generó una cultura de la evaluación buscando asegurar la calidad de la enseñanza.

Asimismo, sirvió como mecanismo para asegurar una planta docente constante, bien pagada, con ánimos de formarse y obtener los beneficios que le otorgaba la institución.

Por tanto, los procesos enmarcados en este nuevo siglo que piden mecanismos para asegurar mediante procesos financieros la calidad de la docencia y la investigación, toman como ejemplo lo realizado por la UAM, sin observar que en la legislación de la institución se ha establecido como un reglamento a cumplir.

## Estado actual

Si bien el modelo de becas y estímulos se instaura en la UAM desde 1992, toda la primera década se realizaron estudios en torno a su pertinencia. En este milenio la tónica en torno al proceso que genera las becas sigue latente, sin embargo, las modificaciones en cuanto a la asignación de estímulos no han cambiado, y siguen siendo un elemento de recuperación salarial importante. Ahora bien, se hace pertinente tener un panorama de su aplicación a fin de elaborar una opinión un poco más fundamentada. Para la presentación del estado que guarda la aplicación de los estímulos se toman en consideración las estadísticas que presenta la propia UAM vía los informes de los rectores generales.

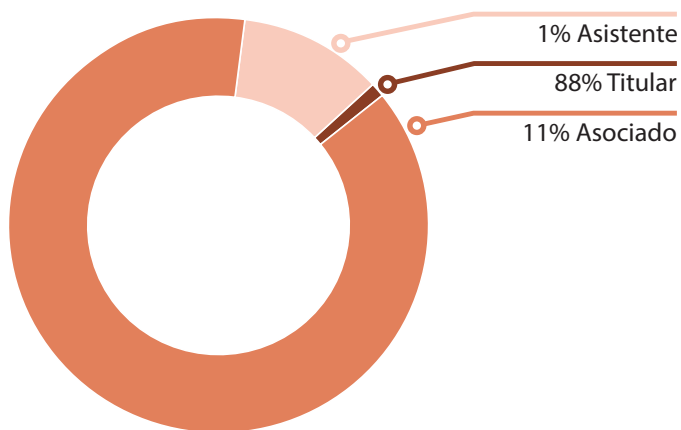
Partamos de tener en cuenta la tasa de crecimiento en el número de académicos desde 2004 hasta 2015 el cual muestra un decremento de -0.011 puntos porcentuales. Ahora bien, en relación a los niveles, estos se han mantenido en un promedio del 11% con profesores asociados y el 88% de titulares, tomando en consideración al total de la planta docente de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial. No obstante, cuando se hace la revisión en relación a la planta de tiempo completo varía ostensiblemente al pasar a un promedio del 93% con profesores titulares (Tabla 1).

El dato es importante porque son los profesores titulares de tiempo completo los principales beneficiarios de los estímulos académicos que otorga la UAM, lo que además da cuenta de los procesos de diferenciación salarial que llevan a una disparidad académica (Gráfica 1).

Años	Asistente	Asociado	Titular	Total
2004	41	305	2,469	2,815
2005	28	218	2,571	2,817
2006	34	226	2,593	2,853
2007	36	251	2,578	2,865
2008	34	267	2,581	2,882
2009	33	296	2,563	2,892
2010	37	304	2,570	2,911
2011	34	329	2,595	2,958
2012	31	335	2,638	3,004
2013	30	345	2,651	3,026
2014	33	367	2,657	3,057
2015	36	408	2,680	3,124
2016	30	390	2,670	3,090

Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Gráfica 1. Promedio de profesores de la UAM 2003-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Ahora bien, ¿cuáles son estos estímulos? Dentro de la UAM desde 1992 estos se establecen reglamentariamente al incorporarse a la legislación de la propia Universidad, y son cinco: Estímulo a la docencia e investigación, Beca de apoyo a la permanencia, Beca a la carrera docente, Estímulo a los grados académicos y Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente.

- *Estímulo a la docencia e investigación*: pretende impulsar y fortalecer, principalmente, la docencia e investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura ni la creación artística, ya que esta última resulta fundamental como producto del trabajo en las divisiones de Ciencias y Artes para el Diseño, Ciencias de la Comunicación y Diseño y Ciencias Sociales y Humanidades.
- *Beca de apoyo a la permanencia del personal académico*: estimular al personal académico que se distingue por su producción académica, por la calidad de sus productos del trabajo y por su compromiso con la Universidad.
- *Estímulo a los grados académicos*: impulsar la carrera académica en la Universidad en función del factor escolaridad. Es conveniente estimular al personal académico que ha realizado estudios de maestría o doctorado y ha obtenido el grado respectivo. El *Estímulo a los grados académicos* se estableció para el personal académico de tiempo completo e indeterminado que acredite fehacientemente poseer título de licenciatura, grado de maestría o de doctorado y disfrute de la *Beca de apoyo a la permanencia* o de la *Beca al reconocimiento de la carrera docente*.
- *Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente*: fomentar la permanencia de aquellos profesores que se distinguen por su trayectoria académica sobresaliente y por su desempeño académico al servicio de la Universidad al desarrollar las actividades previstas en el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico. Se estableció para el personal académico de tiempo completo e indeterminado, con categoría de Titular y nivel “C”.
- *Beca al reconocimiento de la carrera docente*: impartición de educación superior y, como una medida para garantizar la formación de profesionales de alto nivel, se determinó la necesidad de reconocer y estimular el compromiso del personal académico con las actividades docentes frente a grupo y fomentar su mayor participación en ellas. (Legislación de la UAM, 2000:88-91)

Al día de hoy las becas y estímulos han permanecido, el promedio destinado por la Universidad a becas y estímulos entre 2003 y 2015 ha sido constante, 15.5% del presupuesto total, lo que da pauta para señalar que el monto destinado siempre se va mantener para una parte específica de la planta docente (Tabla 2).

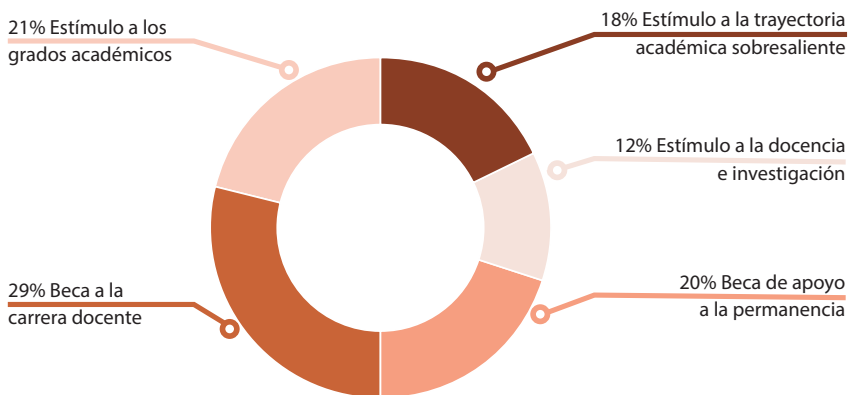
Años	Presupuesto UAM		Estímulos y becas	
	Ingreso total	Presupuesto	Porcentaje	
2003	3,028,548	514,610	17.0	
2004	3,251,818	522,239	16.1	
2005	4,263,020	566,515	13.3	
2006	4,466,131	584,501	13.1	
2007	5,302,350	626,208	11.8	
2008	4,358,044	680,357	15.6	
2009	5,150,086	739,655	14.4	
2010	4,753,857	793,456	16.7	
2011	5,211,200	833,484	16.0	
2012	5,491,390	891,641	16.2	
2013	5,720,391	979,296	17.1	
2014	6,093,148	1,043,862	17.1	
2015	6,370,063	1,105,274	17.4	
2016	8,124,880	1,224,510	15.1	

Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Los estímulos representan no sólo la recuperación salarial de los docentes, con ella se genera una diferenciación académica, sobre todo en cuanto a la distribución que se hace entre ellas, por ejemplo, el monto destinado a la docencia es del 29% mientras que el destinado a incentivar la investigación es del 17.5% (Gráfica 2). El dato es importante si se toma en cuenta que el modelo de estímulos busca generar la calidad educativa de acuerdo a las orientaciones de organismos multilaterales como el de la UNESCO (1998:9) que señala: “asegurar, especialmente en las universidades y en lo posible, que los miembros del cuerpo docente asuman tareas de enseñanza, investigación, apoyo a los estudiantes y dirección de asuntos institucionales”.

Sin embargo, lo que podemos inferir es que dentro de la obtención de los estímulos el de la Carrera Docente es el de mayor solicitud dado que impacta a profesores, no sólo de tiempo completo también de medio tiempo y además está diseñado para ser otorgado a casi todo el personal docente, en consecuencia esta beca representa un elemento fundamental en la recuperación salarial que como bien lo señala la UNESCO permite generar mejores condiciones a los académicos. Al respecto dice: “asegurar las condiciones profesionales y financieras a los docentes para garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza” (UNESCO, 1998: 9).

Gráfica 2. Estímulos y becas, periodo 2003-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Por otro lado, en relación a las becas que generan la diferenciación académica y que se han señalado como procesos que rompen con el desarrollo colectivo por encima de lo individual, se encuentran los otros estímulos y becas que en su conjunto suman el 71% (Estímulo a la docencia e investigación, Beca de apoyo a la permanencia, Estímulo a los grados académicos y Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente). El porcentaje señalado se distribuye a un promedio de 87.2% de profesores de tiempo completo y de ellos podemos decir que la mayor parte se distribuye al 88.4% de profesores titulares; si desagregamos todavía más por grado académico encontramos un promedio del 47% con el grado de doctorado (Tabla 3).

Con el dato de la Tabla 3, podemos inferir que sólo una pequeña parte de los profesores de la UAM son los beneficiados en la distribución de las

Profesores de tiempo completo	87.2%
Profesores titulares	88.4%
Profesores con doctorado	47%

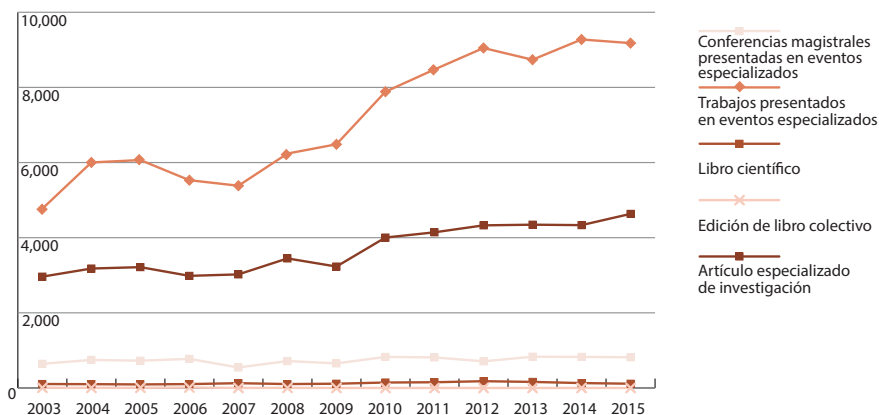
Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

becas y los estímulos, aún más si se revisan las actividades que se evalúan para la obtención de las becas, podemos deducir el proceso individual que se genera.

Lo individual se encuentra por encima de lo grupal, sobre todo porque el otorgamiento de las becas y estímulos es en función del desempeño particular, con ello se deja de lado la participación colectiva. Todo esto lo podemos observar en los rubros a evaluar, por ejemplo, se tiene en lo colectivo el indicador de elaboración de libros colectivos y en contraparte se encuentra el de conferencias magistrales; el promedio entre 2003 y 2015 que se evaluó a lo primero es de dos, mientras que las conferencias magistrales nos dan un promedio de 741.

El dato nos representa sin más la importancia del trabajo individual encima del colectivo que le dan los docentes que se evalúan para la obtención de recursos vía estímulos y becas.

Gráfica 3. Actividades académicas relacionadas con la investigación



Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Tabla 4. Porcentaje de profesores de tiempo completo por grado				
	Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado
2003	29.21	1.83	35.55	33.41
2004	28.78	1.67	33.84	35.71
2005	22.76	1.92	35.66	39.65
2006	21.46	1.87	35.18	41.50
2007	19.63	1.74	34.77	43.87
2008	18.29	1.63	33.68	46.40
2009	17.12	1.67	32.65	48.55
2010	16.53	1.63	32.24	49.60
2011	15.86	1.77	30.55	51.82
2012	14.53	1.41	30.29	53.77
2013	13.15	1.26	29.72	55.86
2014	12.91	1.27	29.63	56.20
2015	12.56	1.24	29.89	56.31

Fuente: Elaboración propia con datos de la UAM.

Si bien los datos son representativos, es de señalar la diferenciación salarial que se establece a partir de la obtención de grados académicos, donde el porcentaje de las becas es del 21.5% y éstas se encuentran repartidas dentro de los profesores que obtienen el grado de maestro o doctor y son de tiempo completo, de este perfil se tiene un promedio del 80% entre 2003 y 2015. La diferenciación puede observarse todavía más con el estímulo a la docencia e investigación, el cual sólo se otorga al 17.5%, principalmente Titulares y con el grado de doctor. En síntesis, el 71% de las becas y estímulos están dirigidos a tan sólo 47% de profesores con doctorado, lo cual muestra que el grado de diferenciación es representativo.

Aún cuando las becas y estímulos tienen el objetivo principal de evaluar para optimar el desempeño de los académicos, estos mecanismos han generado la diversificación del salario y una marcada diferenciación que polariza la plantilla de profesores de la universidad.

De acuerdo y en función con las cifras mencionadas anteriormente, cabe señalar que son los profesores titulares de tiempo completo los más beneficiados por el sistema de estímulos en comparación con profesores de medio



tiempo, esta afirmación no sólo implica la polarización del profesorado, también prioriza el proceso individual encima del colectivo, lo que a su vez causa un proceso de generación de trabajo académico limitado dado que cada vez es menor la colaboración conjunta que podría generar un mayor desarrollo para la investigación académica.

La evaluación de la investigación y de las actividades académicas es un proceso no opcional en el que los profesores deberían obtener un desarrollo conjunto e integral que se debe ver reflejado en la rendición de cuentas como parte fundamental de la regulación de los trabajos y trayectorias académicas, sin embargo, la acumulación de indicadores de productividad como las publicaciones, conferencias, número de maestros y doctores se han convertido en elementos de diferenciación que más allá de mejorar y fortalecer a la institución universitaria, han impactado en las decisiones sobre de la carrera académica, la capacidad de desarrollo de los profesores, las modalidades de diferenciación académica, especialmente del ámbito financiero y la seguridad laboral del profesorado universitario. De igual manera, las formas de contratación, los mecanismos de becas y estímulos han derivado en un grado de complejidad que obedece a la normatividad, requisitos, procesos de ingreso y permanencia en la institución.

De acuerdo con las tablas y cifras plasmadas en el desarrollo de este artículo podemos observar la existencia de grandes diferencias que generan los estímulos y apoyos otorgados a profesores de tiempo completo con respecto a los académicos de tiempo parcial y medio tiempo. Las diferencias en las horas de clase impartidas, el salario percibido, prestaciones, etc., apuntan a reconocer que está demeritado el trabajo de profesores no titulares, lo que a final de cuentas repercute en la docencia.

La productividad en el ámbito académico, no sólo debe hacer referencia a la cantidad de publicaciones, trabajos de investigación, conferencias, etc. La productividad debe estar orientada a la generación de trabajos con alta calidad lo que se ha visto comprometido debido a una competencia entre profesores generada por la cantidad de puntos o requisitos requeridos para determinada beca o apoyo; de igual manera se ha limitado el trabajo colectivo provocando el aislamiento de los profesores y el valor de los trabajos e investigaciones académicas se ha transformado en la capacidad para cumplir determinados requerimientos de puntuación a los que se ven comprometidos los académicos de la UAM.

## Reflexión final

Para el desarrollo y consolidación de la UAM se deben afrontar y resolver los efectos colaterales que los mecanismos de evaluación y producción han generado, debe revisarse la estructura que conforma el sistema de becas e incentivos con el objetivo de que no permanezca como un proceso divisor y polarizador de los académicos de la universidad.

Uno de los puntos centrales que deben rediseñarse y reestructurarse son las relaciones laborales dentro de la Universidad, así como la estructura financiera.

Cabe destacar que el rediseño y reestructura interna de reformas a la carrera académica, podrían generar soluciones a largo plazo produciendo así una profunda transformación, diversidad disciplinaria, diferentes cursos de acción para el beneficio de la comunidad universitaria, estabilidad y seguridad laboral para la plantilla de profesores de tiempo parcial y tiempo completo, así como el impacto en el conjunto de acciones que sean implantadas.

Para la UAM aún existen diversos elementos que deben evolucionar, sin embargo, y como reflexión final, surgen dos elementos fundamentales que deben solucionarse urgentemente. Para el caso de profesores activos en la universidad debe existir un plan de retiro digno basado en seguridad laboral, específicamente en las jubilaciones, de igual manera es de suma importancia el reclutamiento de jóvenes académicos mediante programas precisos que de igual manera aseguren un desarrollo, crecimiento y seguridad laboral para nuevos profesores. Es importante señalar que respecto al sistema de apoyos e incentivos, 0 no deben caer en actividades y conductas meramente individuales con el objetivo de que exista integración y diversificación entre los actores que conforman la UAM.

Los procesos de reclutamiento de profesores, así como los planes de retiro a profesores en activo de la UAM, deben caracterizarse por la simplificación en los procedimientos para garantizar, en la medida de lo posible, su eficiencia y eficacia para los actores que intervengan en los procesos. De igual manera, se requiere revalorizar la actividad social ejercida por profesores e investigadores tanto de tiempo completo como parcial en los diferentes ámbitos que conforman la formación de estudiantes como la docencia, la investigación, difusión y preservación de la cultura.

Es necesario diseñar e impulsar mecanismos de evaluación no sólo basados en la cantidad de productos académicos, se requiere realizar una

evaluación utilizando diversos elementos que de igual forma, componen la trayectoria universitaria de los académicos universitarios para poder así valorar el impacto y los aportes que las distintas actividades académicas generan en la comunidad universitaria.

La carrera académica enfrenta diversos problemas y dilemas, sin embargo, es importante señalar que es a través de la discusión de los conflictos que aquejan a la institución que se pueden generar opiniones y soluciones para mejorar e impactar a largo plazo en la comunidad universitaria y en la sociedad.

## Notas

1. El tabulador de ingreso y promoción fue aprobado en la sesión número 59 del Colegio Académico celebrado los días 29, 30 y 31 de marzo de 1985 y sufre sus primeras modificaciones el 22 de abril del mismo año, posteriormente el 9 de mayo de 1999 y, las más recientes, en mayo de 2003.

## Bibliografía

- Aguilar Sahagún, G. (1991). Evaluación de docentes. Un problema abierto, en *Perfiles Educativos*, México, núm. 53-54, pp. 12-13.
- ANUIES, (1999). La educación superior hacia el siglo XXI: líneas estratégicas de desarrollo, México, ANUIES.
- Garmendia, E. (1997). La productividad, ¿nuevo paradigma del salario universitario? el caso de la UAM, en *Política y Cultura*, núm. 9, México, 149-174.
- Ibarra, E. (1991). Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: el como de la modernización en la UAM, en *Perfiles Educativos*, núm. 53-54, México, pp. 40-48.
- UAM, (2000). Legislación de la UAM, México, UAM.
- Piña, J. (2013). Editorial: La evaluación al desempeño académico, en *Perfiles Educativos*, Vol. XXXV, núm. 141, México, pp. 3-6.
- Rueda, M. (2011). Editorial: La evaluación de los docentes, elemento sustantivo en la educación, *Perfiles Educativos*, núm. 133, México, pp. 3-7.
- UNESCO, (1998). Declaración, mundial sobre educación superior en el siglo XXI. Visión y acción, París, p. 9.

