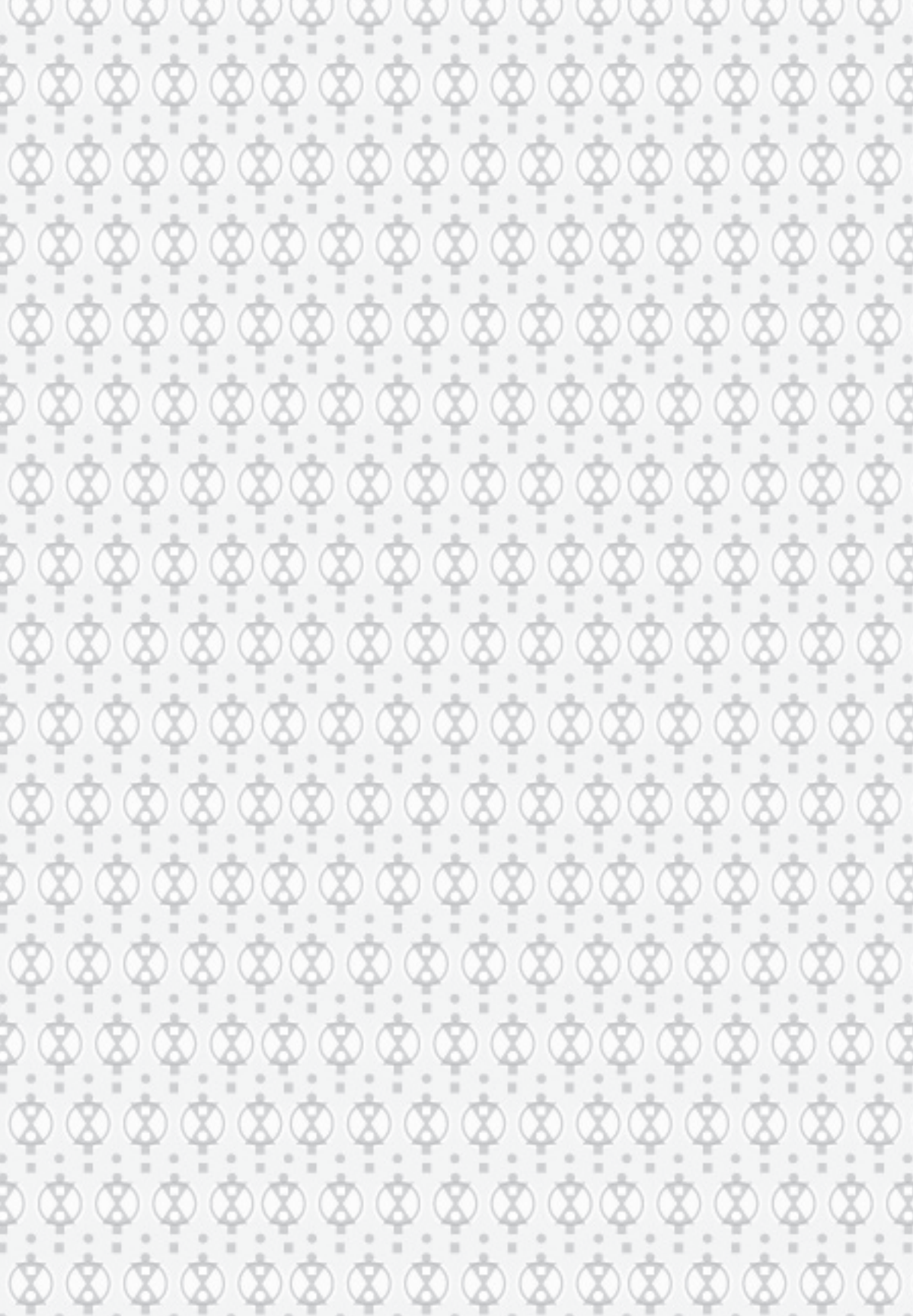


PABLO PINEDA ORTEGA

Retribución a los académicos de las universidades públicas e inequidad presupuestal: un estudio comparado entre la capital del país y los estados



Universidad de Guadalajara



Retribución a los académicos de las
universidades públicas e inequidad
presupuestal: un estudio comparado entre
la capital del país y los estados

Esta publicación fue sometida a dictaminación a doble ciego y financiada con el apoyo del Programa a la mejora en las condiciones de producción SNI (PROSNI 2020).

Primera edición, 2021

D.R. © 2021, Universidad de Guadalajara

Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades

Unidad de Apoyo Editorial

Guanajuato 1045

Col. Alcalde Barranquitas

44260, Guadalajara, Jalisco, México

Consulte nuestro catálogo en: www.cucsh.udg.mx

ISBN: 978-607-571-075-4

Impreso y hecho en México

Printed and made in Mexico

PABLO PINEDA ORTEGA

Retribución a los académicos de las
universidades públicas e inequidad
presupuestal: un estudio comparado entre
la capital del país y los estados

Universidad de Guadalajara
2021

Dedico esta obra a Abril y a Bito

Índice

Introducción	9
--------------	---

Primera Parte

Educación en México. Las universidades de estudio

Capítulo Uno.

La importancia de la Educación y el escenario mexicano	19
Introducción	19
1.1 La importancia de la Educación	20
1.2 México en el concierto latinoamericano	23
1.3 El escenario de la Educación en México	36
1.4 Recursos fiscales y política pública en materia educativa	40
a. El esfuerzo fiscal del Estado mexicano a la Educación	51

Capítulo Dos.

Las universidades de estudio y sus entidades federativas	65
Introducción	65
2.1 Las Entidades federativas de nuestras IES	68
2.2 Contrastes presupuestales entre las IES y sus entidades federativas.	74
2.3 Gasto presupuestal en el factor humano	82

Segunda Parte
Disparidades en la condición laboral del académico,
el camino andado y lo que falta por recorrer

Capítulo Tres.	
Disparidades en el Salario Base	89
Introducción	89
3.1 El Salario de los académicos en nuestras IES, ¿dónde nos encontramos?	92
Capítulo Cuatro.	
Disparidades en Prestaciones	99
Introducción	99
4.1 Donde nos encontramos	100
a. Metodología	100
b. el recuento	115
4.2 El análisis de los hallazgos	142
Capítulo Cinco	
Disparidades en Estímulos y Reconocimientos	153
Introducción	153
5.1 Programas de Estímulos, rasgos sobresalientes	156
5.2 Los “Lineamientos del Programa de Carrera Docente en UPES 2020 (U040) Fondo Extraordinario”, y el programa correspondiente de la UG	198
Conclusiones	205
Anexos	213
Bibliografía	249

Introducción

Por causas de naturaleza estructural de larga data, en México se concentra en su ciudad capital, la Ciudad de México, CM, junto con la entendible actividad política, también la principal actividad económica del país, así como las más importantes tareas educativas y las de naturaleza cultural. Con el correr de los años esto ha acrecentado las diferencias entre dicha ciudad y el resto del país, convirtiéndose así en un verdadero reto el reducir estas asimetrías, lo que atraviesa necesariamente por el alcance de acciones concertadas entre todos los actores involucrados, de manera particular entre las distintas instancias y niveles de gobierno, pero también con el sector empresarial y los principales actores sociales.

Específicamente en el ámbito de la Educación Superior el rezago en las entidades federativas con respecto de la CM es fácilmente constatable, pues además de estar asentados en ella institutos de primera importancia en el campo de la Salud y la investigación tecnológica de punta, entre otras áreas, también en ella se encuentran tres de las más reconocidas y prestigiadas instituciones de educación superior, IES, del país: la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, y el Instituto Politécnico Nacional, IPN. Estas instituciones no sólo acaparan a un significativo número de los más reconocidos académicos, como puede verificarse por la cantidad de profesores adscritos al llamado Sistema Nacional de Investigadores, sino que cuentan también con la más moderna infraestructura y los más elevados

presupuestos tanto en términos absolutos como en términos relativos en base a sus alumnos.

Este mejor tratamiento presupuestal acompañado además de un activismo gremial de sus trabajadores podría haber marcado –y esta es la hipótesis de inicio de esta investigación– una sensible diferencia entre los ingresos y prestaciones con las que ellos cuentan comparados con los que disponen los trabajadores de las universidades públicas de los estados, UPE. No obstante esta suposición y la documentada disparidad presupuestal entre las IES a lo largo del país, no se ha estudiado con detalle de qué prestaciones laborales, niveles salariales y estímulos se trata ni cuál sea el *gap* o el tamaño de la brecha existente entre ambos grupos de trabajadores, los de las citadas IES capitalinas y los de las UPE, si es que esta existe. Dado este escenario de rezago presupuestal y probables inequidades laborales, en esta obra nos proponemos analizar con detalle estas asimetrías, tarea que tiene un gran significado porque en un entorno en el que a nivel federal se han impuesto topes a los incrementos salariales, es justo en las prestaciones contractuales y en los programas de estímulos complementarios a donde puede haber un margen de maniobra para mejorar las condiciones del trabajador académico en las UPE principalmente, pero también y de manera complementaria en las IES capitalinas.

Lo anterior tiene sentido por cuando menos las siguientes razones. En primer lugar los sindicatos enfrentan ante las autoridades de sus propias IES y a diferencia del gobierno federal, una situación de mucho menor asimetría de poder, lo que da un margen de negociación más alto que podría permitir alcanzar logros de significación; en segundo lugar y no obstante las señales encontradas con el nuevo gobierno, en el México actual hay un mayor espacio a la transparencia que permite visibilizar mejor la asignación de los siempre insuficientes recursos para la Educación Superior; finalmente pero no menos importante, porque el sensible desequilibrio regional del país exige emprender acciones compensatorias en todos los planos, deteniéndonos aquí en el análisis del sector de la Educación Superior.

Pero la condición laboral del académico en las IES no se da en el vacío pues se encuentra influida por el entorno institucional y político del país que, ya se adelantaba, tiene entre sus rasgos sobresalientes una marcada concentración de recursos públicos en la ciudad capital, lo que desde luego se refleja en una clara inequidad que exige un estudio más detallado en el que se analice, desde una perspectiva comparada, si hay y en qué planos diferencias sensibles en la provisión de recursos públicos para las IES del país. No obstante el número de universidades públicas en México y la diversidad de escenarios que se presenta en cada una de ellas, para propósitos de este estudio y dado el referido desequilibrio entre la capital y el resto del país, conviene diferenciar sólo dos grandes grupos, el de las IES capitalinas y el de las UPE. Lo anterior tiene sentido pues como se estudia a lo largo de esta obra existen en efecto *hechos estilizados* que caracterizan a cada uno de estos dos grupos, algunos de los cuales son justo materia de esta investigación.

En este orden de ideas en el capítulo 1 comenzamos con una reflexión de conjunto sobre la importancia de la Educación en el mundo contemporáneo formulando algunas consideraciones de especial interés para la Educación Superior, nuestro tema de mayor interés. Luego de ello se analiza en la perspectiva latinoamericana el desarrollo socioeconómico del país pues esto nos permite evaluar en donde nos encontramos y cuáles son los principales retos que se enfrentan, a donde se destaca el campo educativo. Justo este tema es el que se analiza en el tercer apartado de este capítulo en el que se presenta con cierto detalle un diagnóstico del sistema educativo en su conjunto. Finalmente, se cierra con un breve estudio de las propuestas de política pública en materia educativa, particularmente para el ámbito de la Educación Superior, analizando los recursos fiscales que el país destina a esta importante función.

Luego de esta visión de conjunto, en el capítulo 2 nos detenemos en el análisis más puntual de las IES seleccionadas, en el entendido de que dado que se busca documentar el inequitativo tratamiento presupuestal a la Educación Superior entre la ciudad capital y el resto de las entidades, se requería seleccionar dos grupos de instituciones, el primero integrado

por las universidades capitalinas de reconocimiento, UNAM, UAM e IPN, y el segundo por tres IES de entidades federativas importantes pues se hacía necesario comparar a las capitalinas con tres más de dimensiones también de significación, tanto en presupuesto como en población escolar y diversidad en programas educativos; las IES seleccionadas son la Universidad Autónoma de Nuevo León, UANL, la Universidad de Guadalajara, UG y la universidad Veracruzana, UV, que son justo las que cumplen con este propósito. Sin embargo, previo a su análisis se describe de manera general el contexto de la entidad federativa en que se asientan estas seis instituciones, pues dado que el telón de fondo es el desarrollo regional desequilibrado de México, importa saber cuál sea el nivel de desarrollo local de cada una de nuestras entidades. Luego de ello en el capítulo se emprende un análisis de la estructura presupuestal de nuestras IES, a donde se aprecia que en efecto existe un tratamiento diferenciado en favor de las capitalinas y que de no modificarse esto sólo contribuye a perpetuar los sensibles desequilibrios regionales; de manera adicional y dado que nuestro mayor interés es el tratamiento al profesorado se comienza aquí su análisis con el estudio de los recursos que cada IES destina al factor humano.

La segunda parte de la obra “Disparidades en la condición laboral del académico, el camino andado y lo que falta por recorrer”, inicia con el capítulo tercero a partir del cual ya nos concentramos en la condición del académico en cada una de nuestras IES. Se asume aquí que de la compleja combinación de infraestructura institucional y de recursos físicos, así como de personal docente y administrativo que se integran en cada IES, el factor de la mayor importancia lo es el profesor. Lo es no sólo como el principal transmisor de conocimientos y habilidades sino también por su rol como guía y orientador del proceso educativo que además de contenidos de aprendizaje, incluye valores éticos, posicionamientos y visiones de mundo. Lo es finalmente porque la tarea educativa es y seguirá siendo un proceso personalizado y de una profunda y duradera relación humana.

En la primera parte se documenta que existe una diferencia significativa entre los recursos de que disponen las IES del país, diferencia que

se refleja en todos los planos de su quehacer institucional. ¿Se desprende de esto que los académicos de las IES capitalinas reciben un mejor tratamiento salarial y en prestaciones que sus homólogos en las IES del resto del país?, ¿o es acaso irrelevante la condición de IES públicas capitalinas con respecto a las demás?, ¿serán tal vez las IES grandes –al margen de estar o no en la Ciudad de México– las que por esa condición le otorgan un mejor tratamiento a sus académicos?, ¿cómo se puede evaluar con objetividad este tratamiento?, ¿cuáles son las variables a considerar para ello?

El objetivo central de esta segunda parte de la obra es responder a estas y otras interrogantes similares, para lo cual hay que distinguir en primer término entre la retribución o el salario propiamente del académico de las prestaciones adicionales que recibe por su desempeño. De estas a su vez es necesario distinguir dos importantes grupos, ello no sólo por su diferenciada naturaleza sino también por la (aunque sólo parcialmente) distinta fuente de financiamiento. Se tienen en primer lugar las *prestaciones y derechos* propiamente, mismos que por un lado son producto de una explícita negociación y reconocimiento entre las IES y sus sindicatos y en consecuencia aparecen de manera puntual en sus Contratos Colectivos de Trabajo, CCT¹, y por el otro están los derechos reconocidos en nuestra legislación y en los tratados internacionales en la materia. Lo cierto es que en un número no menor de las cláusulas de los CCT lo que se hace es simplemente reproducir los derechos que ya aparecen en la ley, pero no es infrecuente que ya como cláusulas se considere un beneficio aún mayor al establecido por la ley para el trabajador.

En segundo lugar se tienen los llamados *estímulos y reconocimientos*, los cuales venían siendo parcialmente provistos por el gobierno federal para las UPE y totalmente provistos para las universidades de la ciudad de México, gobierno que por variadas razones también en este campo le ha dado un trato preferencial a estas últimas. De entre tales razones

¹ En su artículo 386 la LFT define al CCT como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones... con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo...”.

destaca la importancia estratégica que juegan tales IES en el desarrollo educativo y científico del país, superior *vis a vis* al de las IES de cada uno de los estados, pero también por su importancia política para preservar la estabilidad de la ciudad de México, que es el asiento de los tres poderes de la unión.

Una mención adicional pero de primera importancia merece la distinción entre *prestaciones y derechos* por una parte, y *estímulos y reconocimientos* por otra, pues al menos en teoría cumplen funciones distintas o juegan un rol diferenciado. Los primeros buscan de manera preeminente mejorar la condición del trabajador y son por ello una expresión de la preocupación ya prácticamente compartida en todo el globo de que el alcance de una sociedad más justa y menos desigual atraviesa necesariamente por la mejora en la condición de la clase trabajadora. En este sentido, el derecho al trabajo digno forma parte de los derechos sociales reconocidos en la mayor parte del planeta y como tal ya se encuentra integrado, al menos de manera formal y con avances desiguales entre los países, en los llamados sistemas de Protección y Seguridad Social existentes en los estados modernos. Debido a ello y en sentido estricto, las *prestaciones y derechos* no se encuentran necesariamente sujetas al desempeño del trabajador y son así conquistas que se buscan preservar y aún ampliar, así como imperativos legales sin condicionamiento alguno; en este sentido, el Derecho al Trabajo se encuentra contemplado no sólo en la propia ley federal en la materia sino también en la estructura general de la Seguridad Social del Estado mexicano, razón por la cual entre los derechos sociales reconocidos en la LGDS (art. 6) se incluye justamente el del Trabajo.

Los *estímulos y reconocimientos* por su parte juegan un doble papel porque no sólo mejoran la condición del trabajador, de manera principal pero no única mediante un ingreso monetario adicional, sino que buscan también mejorar su desempeño sobre bases claras y transparentes. En este sentido ellos procuran *estimular* la dedicación del académico y con esto mejorar el desempeño institucional de las IES a las que se encuentran adscritos; en el mismo sentido, ese esfuerzo del académico se le *reconoce* para que continúe en sus mejores términos.

Bajo este criterio debería ser fácil distinguir entre *prestación y derecho* por un lado y *estímulo/reconocimiento* por otro dado que la palabra clave es la de *condicionalidad*, pero nótese sin embargo que para ciertas prestaciones unas IES puedan exigir tal condicionalidad en tanto que otras no, de manera que además de la prestación propiamente importa si ella está sujeta a cierto desempeño exigible al académico. Lo cierto es que aunque existen lineamientos razonablemente claros para evaluar si se atiende o no tal condicionamiento y en consecuencia si se tiene o no derecho al beneficio, siempre habrá diferencias aun menores en cuanto a la exigencia de su aplicación, y en este sentido se ha planteado avanzar en la ampliación de los derechos del académico quitando de manera paulatina las condicionalidades asociadas a ciertos beneficios; lo anterior sin embargo y al menos en la lógica de los programas de *estímulos* podría desalentar el buen desempeño del profesor, discusión que seguirá abierta pero sobre la cual no nos detenemos en esta obra. Lo cierto es que sí se puede hacer una diferenciación puntual –pero que siempre será discutible– entre las prestaciones propiamente del trabajador universitario y los estímulos a los que tiene derecho, debido a lo cual en esta obra los tratamos en capítulos distintos.

Pero más allá de la variedad, importancia y cuantía de las *prestaciones y derechos* por un lado y de los *estímulos y reconocimientos* por otro, al final del día el (la) académico atiende sus tareas a cambio de un salario, que es por ello la fuente primaria e irreductible de su ingreso y que define así y en gran medida su nivel de bienestar económico y el de su familia. Dada esa importancia en la segunda parte de la obra se inicia justo con esa temática en el capítulo 3, “Disparidades en el Salario Base”. En él se analiza la estructura de nombramientos académicos y sus respectivas remuneraciones, esto es, el tabulador salarial, pues se asume en principio que en esta estructura existen diferencias entre las universidades públicas del país y que son en consecuencia dignas de estudio.

Analizada esta temática para verificar si en efecto existe o no una diferencia –y si de haberla esta es de significación– en el salario de los académicos en las IES de estudio, en el capítulo 4, “Disparidades en Pres-

taciones”, se revisan justamente los *derechos y prestaciones* de los que ellos gozan. Estos elementos se estudian tal y como aparecen en sus respectivos CCT y en la normatividad complementaria, analizando cuáles sean tales prestaciones, en qué consisten, cuál es su alcance e importancia, cómo se describen en los CCT y cuáles de ellas simplemente no se contemplan en qué IES. Se trata pues de un estudio exhaustivo de las condiciones asociadas al trabajo que los académicos han logrado negociar y que por ello ya aparecen en su CCT y que mejoran de manera sensible su circunstancia.

En el último capítulo de la obra, el 5, nos detenemos en el análisis de los *estímulos y reconocimientos* para los académicos, mismos que no forman parte del salario propiamente. En este capítulo se hace un análisis puntual de todos los aspectos contemplados en los programas de estímulos de cada IES, evaluando sobre la base de criterios específicos cuáles de ellos ofrecen mayores beneficios al académico y porqué, a partir de lo cual encontramos diferencias de importancia entre las IES, mismas que, todo indica, no derivan exclusivamente de ser o no una IES asentada en la capital.

Por último en las Conclusiones se presenta una reflexión de conjunto sobre los grandes temas analizados en la obra y que busca en primer lugar poner en perspectiva la inequitativa asignación regional de recursos a la Educación Superior en México, misma que se inserta en un contexto más general en el que no sólo en este campo hay un claro desequilibrio y que en su conjunto contribuye a explicar los desiguales niveles de desarrollo en las regiones del país. En segundo y último lugar se reflexiona a partir de los hallazgos de la segunda parte de la obra sobre la condición del académico en nuestras IES de estudio, a donde no queda tan claro que en efecto esa inequidad presupuestal también se refleje en los salarios, prestaciones y reconocimientos de sus académicos.

Primera Parte
Educación en México.
Las universidades de estudio

Capítulo Uno.

La importancia de la Educación y el escenario mexicano

Introducción

Junto con otros componentes de reconocido impacto económico y social, no existe mejor camino para alcanzar el desarrollo que el de fortalecer el sistema educativo de un país. Lo anterior se atiende con expresiones claras de compromiso público sobre el mismo que se reflejen en crecientes y sostenidas asignaciones presupuestales, mismas que deben administrarse, tal y como lo establece el artículo 134 constitucional, “con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados”.

Se trata desde luego de un compromiso que debe asumir un país en pleno, con la activa participación de su sociedad y sus sectores económicos, y que en razón de ello trasciende el sólo esfuerzo fiscal, pero es claro sin embargo que sin una adecuada orientación del Estado nacional expresada en estrategias puntuales que marquen el rumbo a través de la planeación y programación de la gestión pública, los objetivos serán más difíciles de alcanzar. Se trata pues de una tarea de enormes dimensiones y de largo aliento que implica la adecuada coordinación en un marco de libertades de todos los agentes sociales, así como de una inteligente dirección del Ejecutivo nacional que oriente todos los esfuerzos involucrados.

Para evaluar aún de manera sintética y de forma muy general si en el caso mexicano se va por el camino correcto en materia de Educación, y de manera más específica en nuestro tema central de estudio la Educación

Superior, en el siguiente apartado en primer lugar nos detenemos en el análisis de la importancia misma de la Educación. En este apartado evaluamos cómo ella incide de manera sustantiva en el fortalecimiento de la cohesión social y cómo abona también al desarrollo económico mediante las sinergias generadas entre los agentes productivos y las instituciones educativas, particularmente las del campo de educación superior.

En el siguiente apartado se estudia la presencia que tiene la Educación en México vista a la luz de nuestra región latinoamericana, justo porque dado el patrón de desarrollo común que hemos tenido en el sub continente se puede evaluar desde una perspectiva comparada cuán importante sea el esfuerzo nacional y cuáles sean sus principales logros y debilidades. En el tercer apartado por su parte se presenta una apretada radiografía estadística del sector destacando aspecto de cobertura en todos los niveles educativos, para detenernos después en el análisis de las políticas públicas y los recursos comprometidos en ellas en la última sección del capítulo.

Como se ve, en esta primera sección de la obra evaluamos el estado que guarda la educación en México, los esfuerzos públicos emprendidos que lo explican, así como las insuficiencias acumuladas que sólo enfatizan la necesidad de ambos, de acelerar el paso y de orientarlo mejor en aras de alcanzar un desarrollo integral y equilibrado del país.

1.1 La importancia de la Educación

La educación ha sido cuando menos desde el último siglo uno de los principales factores en favor del desarrollo, hecho que por su naturaleza y resultados de largo aliento no puede apreciarse en lo inmediato ni tampoco es tarea fácil evaluar, pero que ya considerada en el mediano plazo se encuentra entre los principales componentes que ayudan a explicar la diferencia entre los países que se mantienen con bajas tasas de crecimiento e inequidad y aquellos otros que han alcanzado más elevados niveles de bienestar. En un contexto en el que prevalecen sensibles desigualdades en el ingreso y las oportunidades no se amplían en los niveles deseados, sin embargo, la educación se constituye en el principal factor de movilidad social vertical porque abre alternativas para aquellos que de otro modo

no podrían escalar y con ello contribuye de manera exitosa a generar expectativas de bienestar con base en la formación y a la meritocracia. En este sentido la educación no sólo es un factor indispensable para elevar el crecimiento económico, la inversión y los niveles de productividad, sino que es también un elemento crucial que abona a una mayor cohesión en el tejido social y a la movilidad, así como a la generación de expectativas creíbles de progreso que fortalecen el capital social. Considérese en este orden de ideas lo señalado por Narro y Moctezuma:

La educación es necesaria en todos los sentidos. Para alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico; para nivelar las desigualdades económicas y sociales; para propiciar la movilidad social de las personas; para acceder a mejores niveles de empleo; para elevar las condiciones culturales de la población; para ampliar las oportunidades de los jóvenes; para vigorizar los valores cívicos y laicos que fortalecen las relaciones de las sociedades; para el avance democrático y el fortalecimiento del Estado de derecho; para el impulso de la ciencia, la tecnología y la innovación (Narro y Moctezuma, 2012, p. 13).

En este sentido, organismos internacionales han calificado a la Educación como un bien público y un derecho humano universal, el cual es a su vez un instrumento clave para reducir la pobreza, elevar la salud y abonar al alcance de sociedades más igualitarias (López, 2012). Como un derecho universal y en el marco de los Estados sociales contemporáneos con enfoque garantista, sus gobiernos diseñan y ejecutan políticas públicas consistentes y de largo aliento para la consecución de las metas definidas en materia educativa. En este orden de ideas y para el caso de nuestro país, la Ley General de Educación señala en su artículo 27 que los gobiernos federal y estatales “... tomarán en cuenta el carácter prioritario de la educación pública para los fines del desarrollo nacional”, y a lo largo de esta obra se ofrecen elementos para evaluar si este compromiso del Estado mexicano se viene atendiendo.

Desde una perspectiva global y en el marco del mayor acuerdo mundial en favor del progreso y el crecimiento inclusivo signado por los países miembros de la ONU, dentro de los conocidos “Objetivos del Desarrollo Sostenible” el número Cuatro se enfoca centralmente en nuestro tema de interés: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Este hecho por sí mismo da cuenta de la preocupación compartida a nivel internacional sobre los retos y la importancia de la Educación, señalando que en la actualidad hay 58 millones de niños en el mundo que siguen sin escolarizar y que en consecuencia no podrán contar, si no se atiende esta carencia, con las oportunidades mínimas para abrirse camino en su futura vida laboral.

Por lo que va a la Educación Superior el tema central de esta obra, ésta claramente se asocia a más elevadas tasas de empleo y de remuneración (OCDE, 2019, p. 25), y en este sentido nótese que en los países afiliados a esta organización (México entre otros) la ventaja en la contratación entre jóvenes adultos con educación terciaria con respecto a aquellos otros que sólo tienen la educación media superior es tal, que en el 2018 la tasa de desempleo de estos últimos era 9% más elevada que la de los primeros. Esta ventaja también existe en cuanto a los salarios devengados entre ambos grupos, misma que inclusive se acrecienta conforme pasan los años al grado de que en los adultos de entre 25 y 34 años la diferencia promedio en el salario entre ambos grupos es de 38% en favor de aquellos con educación superior, pero que crece hasta un 70% o más en el rango de 45 y 54 años.

Pero la educación superior juega un papel adicional y sutil entre aquellos que la poseen, particularmente en tiempos difíciles, pues se ha observado que ellos cuentan con una mayor resiliencia con respecto a aquellos que sólo tienen educación media superior. En efecto, OCDE (2019, p. 24) documenta que en situaciones de desempleo por periodos prolongados esta circunstancia sólo la enfrentan el 29% de los adultos con educación superior en tanto que en el caso de los segundos la padecen el 36% de ellos. Finalmente, los adultos con educación superior muestran una mayor participación en actividades culturales y deportivas mejorando con

ello su calidad de vida y su bienestar, pues mientras que en los países de la OCDE más del 90% de ellos se involucran en tales actividades, mientras que menos del 60% sin ese nivel educativo lo hacen.

De este modo y más allá de la clara asociación entre el incremento de la competitividad y el crecimiento económico, a donde un componente sustantivo de la primera lo es justamente la educación, esta contribuye además a mejorar el bienestar y calidad de vida de quienes la poseen. Por ambas razones entonces, tanto a nivel macro como en el plano individual, la educación superior se ha constituido en un objetivo central a alcanzar en el mundo contemporáneo, razón por la cual en todas las naciones existen estrategias puntuales para ello con asignaciones importantes, y en muchos países crecientes, de recursos públicos, pero también privados. Lo cierto es que no existe una regla que indique cuál sea la composición idónea entre ambos, pues como habremos de ver países como Chile han apostado a una creciente participación privada en el sector de la educación superior con resultados interesantes, sin que por ello y dados los enormes rezagos de toda Latinoamérica se pueda necesariamente apostar por esta vía.

1.2 México en el concierto latinoamericano

Cuán significativo ha sido el esfuerzo del Estado mexicano en el campo educativo se aprecia mejor si lo analizamos en la perspectiva latinoamericana pues las raíces comunes de nuestros países, pero también su variado desempeño en los lustros recientes, nos permite ponderar los logros y limitaciones que hoy se tienen en México. En este sentido en la tabla 1.1 se incluyen los países de la región con los que el nuestro tiene más similitud en su modelo de crecimiento, así como aquellos otros que han tenido un mejor desempeño reflejado en el bienestar de su gente. Se trata en el primer grupo de Argentina, Brasil y Colombia, y de Chile, Costa Rica y Uruguay en el segundo; los primeros tres son considerados justo porque al ser junto con México las economías más grandes de la región han tenido también un patrón de crecimiento relativamente similar, y los tres últimos porque como se muestra en la citada tabla han hecho un

más notable esfuerzo en su desempeño que se refleja en claros avances socioeconómicos.

Antes de analizar la tabla vale decir que cuando esto se escribe, agosto del 2020, es probable que ya se estén enfrentando los peores efectos de la pandemia en la región y que sin duda las tasas de crecimiento en ella como en el resto del mundo serán fuertemente negativas para todo el año. Sin embargo, las respuestas diferenciadas en cada país ante la crisis determinarán cuán negativa sea esta tasa, pronosticándose que en el caso de México esta caída podría llegar a alrededor del 8.5% del producto.

Tabla 1.1

Países latinoamericanos selectos, indicadores sociales y económicos básicos.

País	Población (millones)	PIB per cápita	Tasa crecim.	Esperanza de vida	Pobreza		Gini
					Pobreza	Pobreza extrema	
Argentina	44,780.7	11,676	1.0	76.4	24	4	38-42
Brasil	211,049.5	8,859	0.8	75.6	19	5	50-54
Chile	18,952.0	16,252	1.2	80.0	11	1	42-46
Colombia	50,339.4	6,694	1.4	77.0	30	11	50-54
C. Rica	5,047.6	12,113	1.0	80.0	16	4	46-50
México	127,575.5	9,426	1.1	75.0	42	11	46-50
Uruguay	3,461.7	17,180	0.4	77.7	3	.1	38-42
América Latina y el Caribe	648,121	8,382.7	0.9	75.2	30	11	.46

Notas: “tasa creci.” es tasa de crecimiento poblacional y se trata de las tasas anuales medias en el periodo 2015-2020; el PIB per cápita es el del 2018 a precios corrientes de mercado; “esperanza de vida” es la esperanza de vida al nacer y es el promedio del periodo 2015-2020; en pobreza se trata del porcentaje de la población que se encuentra en esta condición y el primero dato es el de la pobreza y el segundo de la pobreza extrema.

Fuente: CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2019. El dato de población y tasa de crecimiento proviene de tabla 1.1.1; el de PIB per cápita de la tabla 2.1.1; el de la tasa de crecimiento de la tabla 2.1.2; el de la esperanza de vida al nacer de la tabla 1.1.4, y los datos de pobreza e índice Gini provienen de gráfica 1.6.4.

Nótese en primer lugar que en el indicador más general de desempeño, el *PIB per cápita*, el segundo grupo de países muestra resultados muy superiores, destacando particularmente Chile y Uruguay, en tanto que del primer grupo, el de los países más cercanos al nuestro, ninguno se aleja del promedio latinoamericano de 8,382 dólares, salvo Colombia. Nótese asimismo que hay entre los dos grupos una diferencia de significación, a donde inclusive los dos primeros países prácticamente duplican el valor de Colombia lo cual demuestra que se encuentran en un rango de ingreso medio alto no alejado de los países europeos de menor ingreso. Por lo que va a la *tasa de crecimiento* –columna 4– y como recién se dijo, si bien todos los países muestran un más bien mediocre desempeño en el promedio de los últimos cinco años, el dato habrá de empeorar de manera sustancial en este año con escenarios variados de recuperación para el 2021.

En lo que se refiere a la *esperanza de vida al nacer*, columna 5, que es un indicador de especial importancia porque sintetiza cuáles sean las condiciones de salud y bienestar general que contribuyan a una vida más longeva, se observan diferencias de significación a donde nuevamente dos de los países del segundo grupo, Chile y Costa Rica, alcanzan los mejores valores. Por su parte, México y Brasil presentan los peores y nuestro país inclusive se encuentra apenas abajo del promedio latinoamericano de 75.2 años.

De la mano de este indicador desde luego está el de la *pobreza* y junto con éste el de la *pobreza extrema*. Aunque ambos dan cuenta de la privación de bienes y oportunidades para la gente, el segundo refiere el caso de una carencia aún mayor, a donde el ingreso ni siquiera alcanza para la atención de las necesidades alimentarias. Nótese en las columnas correspondientes que primero aparece el porcentaje de la población total que se encuentra en pobreza y luego el que se encuentra en pobreza extrema; por lo que va a la primera México presenta el peor desempeño, inclusive muy por debajo del promedio latinoamericanos (30%) con un 42% de su población en esa condición, y por lo que va a la pobreza extrema también es nuestro país el de los peores resultados, igualado al caso colombiano y coincidiendo con el promedio regional. En este indicador el caso sobre-

saliente nuevamente es el de Uruguay a donde prácticamente la pobreza extrema ya no existe y la pobreza alcanza valores mínimos, en tanto que Brasil y Argentina tienen alrededor de una quinta y cuarta parte de su población, respectivamente, sufriendo este flagelo.

Cerramos esta apretada revisión de los indicadores generales de desempeño con el índice *Gini*, mismo que mide cuán desigual es un país o una región en una variable, en este caso el ingreso, a donde la plena igualdad equivale a un valor de cero, y la desigualdad extrema, escenario en el cual un sólo agente lo recibe todo, equivale al valor de Uno. Existe una razonable asociación entre el crecimiento económico y la reducción de la inequidad, en buena medida porque con dicha reducción se eleva la capacidad de compra de sectores más amplios de la sociedad lo que incrementa el consumo y con él la inversión y el crecimiento. Lo cierto es que de esta reflexión en nuestra tabla 1.1 aparecen como casos contraintuitivos los de Chile y Argentina pues mientras el primero muestra un mejor desempeño en todos los indicadores en el índice Gini se encuentra en un rango más alto que el segundo, esto es, Argentina es un país menos desigual no obstante que su desempeño económico no se acerca al del país andino. Brasil y Colombia confirman la citada asociación pues su bajo PIB per cápita se corresponde con su elevada inequidad, en tanto que Uruguay en la misma lógica se encuentra en el otro extremo: mejor desempeño económico y menor desigualdad.

El caso de México se encuentra en una situación intermedia, y nótese que en efecto en su PIB per cápita el país está muy cerca –inclusive por arriba– del promedio latinoamericano (9,426 *vs.* 8,382), y lo mismo vale para el rango en que se encuentra en el índice Gini con respecto al promedio regional: .46-.50 *vs.* .46. Lo anterior sin embargo no se corresponde con sus sustanciales niveles de pobreza que dados ambos, su valor en el índice Gini y su PIB per cápita, la supondrían menos aguda. Esto sólo significa que las dimensiones de la pobreza claramente van más allá de este pequeño grupo de variables y que el significado y la medición misma de ella pueda ser distinto en cada país.

De hecho México tiene una de las definiciones más amplias de pobreza, de corte multidimensional, pues se determina con base en dos importantes componentes: la carencia de atención a los derechos sociales reconocidos en el art. 6 de la LGDS y el tener un nivel de ingreso insuficiente; debido a ello no es difícil o bien carecer de uno de tales derechos o bien no alcanzar el ingreso mínimo, que es justo como el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo social, CONEVAL, establece que una familia se encuentra en condición de pobreza. Tal artículo señala:

Son derechos para el desarrollo social la educación, la salud, la alimentación, la vivienda, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo y la seguridad social y los relativos a la no discriminación en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM.

Esta caracterización del flagelo la define con más claridad el propio CONEVAL en los siguientes términos:

La pobreza, en su acepción más amplia, está asociada a condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades básicas e imposibilitan su plena integración social. Aun cuando existe una gran variedad de aproximaciones teóricas para identificar qué hace pobre a un individuo, hay un consenso cada vez más amplio sobre la naturaleza multidimensional de este concepto... (Anexo de los “Lineamientos y criterios generales para la medición de la pobreza...: 3).

En este concepto multidimensional de la pobreza como se ve se incluye a la Educación, misma que forma parte, junto con la Salud y la Seguridad Social, de los componentes centrales de la legislación en el campo social en todo el globo, así como de toda política pública integral en materia de Desarrollo Social. En este orden de ideas véase en la tabla 1.2, correspondiente a la región latinoamericana, cuán asociadas se en-

cuentran la pobreza y la educación, a donde se incluye una variable más de especial relevancia, la condición de vivir en zona urbana o rural; esta adquiere su importancia porque en los países en desarrollo la insuficiencia de infraestructura social básica –incluyendo la educativa– se convierte en un factor más de inequidad y de marginación, y es justo en las zonas rurales a donde se manifiesta con más crudeza tal insuficiencia. De este modo y a partir de la tabla 1.2 se desprenden tres reflexiones generales.

Tabla 1.2

América Latina: personas en situación de pobreza y pobreza extrema en áreas urbanas y rurales, y años de instrucción.

Año	Pobreza Extrema/ Pobreza en porcentaje del total de personas					
	Nacional		Áreas urbanas		Áreas rurales	
	Pobreza extrema	Pobreza	Pobreza extrema	Pobreza	Pobreza extrema	Pobreza
2008	9.1	33.5	5.5	28.1	22.7	53.6
2012	8.2	28.7	5.2	23.8	20.1	47.9
2014	7.8	27.8	5.2	23.6	18.7	45.1
2016	10.0	30.0	7.5	26.1	20.5	46.2
2017	10.5	30.1	8.1	26.3	20.8	46.2
2018	10.7	30.0	8.4	26.4	20.0	45.1
Años de instrucción						
0-5	12.6	32.9	9.4	28.2	18.4	41.4
6-9	10.0	31.6	8.6	29.3	15.5	40.7
10-12	5.1	18.1	4.5	17.1	10.4	27.0
13 y más	2.0	6.4	1.8	6.1	4.9	11.6

Fuente: CEPAL, Anuario Estadístico 2019. La primera parte de la tabla proviene de tabla 1.6.1 y la segunda de la tabla 1.6.2.

Uno

Debido a los efectos de la crisis financiera global del 2008 se elevó la pobreza en tal año, misma que comenzó a bajar a partir del siguiente pero

esta tendencia duró muy poco y se estabiliza a partir del 2016. Este último escenario se explica mayormente porque el *boom* de los *commodities* producto del crecimiento chino de los últimos lustros comenzó a perder impulso. Esta circunstancia fue más relevante para Sudamérica porque a diferencia de México, aquella región ha establecido una más fuerte vinculación comercial con el país asiático.

Dos

Hay una sensible diferencia en este periodo entre los niveles de ambas, la pobreza y la pobreza extrema, entre las zonas urbanas y la rurales, lo que como ya se adelantaba se explica porque es justo en esta últimas a donde las carencias de infraestructura social básica son más agudas, entre otros planos en el ámbito de la Salud y la Educación. Nótese así que en algunos años, específicamente en el 2018, el porcentaje de la población que se encuentra en pobreza extrema en las zonas rurales es inclusive más del doble del correspondiente a las zonas urbanas.

Tres

Hay claramente una asociación entre los niveles de instrucción entre los pobres y los que no lo son, así como la hay entre los pobres y los pobres extremos. Como lo indica el sentido común pero como también lo muestra la evidencia, conforme se es más pobre menos posibilidades se tienen de estudiar y esto se agudiza conforme se avanza en los ciclos educativos. También, esto se hace más evidente si se vive en zona rural en condición de pobreza que en zona urbana, y dentro de los pobres esto se agrava si se está en condición de pobreza extrema. Todo lo anterior se aprecia en la segunda parte de la tabla 1.2, y detengámonos sólo un momento en la primera y última columnas. De la primera se aprecia que a nivel nacional quienes se encuentran en pobreza extrema mientras casi el 13% atienden los primeros 5 años de estudios, cuando se pasa a 13 años o más de educación ya sólo el 2% tiene esa oportunidad; en el mismo sentido cuando se trata de población rural en condición de pobreza el 41% logran atender

los primeros 5 años de estudios, pero cuando se pasa a 13 años o más de educación el porcentaje cae drásticamente a sólo 11 puntos.

Detengámonos finalmente en el análisis de un grupo de variables de primera importancia sobre el desempeño educativo general en los países de nuestra muestra, mismas que aparecen en la tabla 1.3, haciéndolo también de manera puntual para propósitos de claridad.

Tabla 1.3
Países latinoamericanos selectos, indicadores básicos en Educación.

	Tasa alfabetización		Gasto público en Educación	Tasa neta de matriculación			
	Adultos, 15 a. más	Jóvenes 15-24 a.		Pre primario	Primario	Secundario	Terciario
Argentina	99.0	99.5	5.5				
Brasil	93.2	99.2	6.2	86.5	96.3	81.7	51.3
Chile	96.4	99.0	5.4	75.5	94.7	88.7	88.5
Colombia	95.1	98.9	4.5	75.1	92.9	77.5	55.3
Costa Rica	97.9	99.4	7.4	90.5	97.3	82.4	55.2
México	94.5	99.3	5.2	72.2	95.3	81.2	40.2
Uruguay	98.7	98.9	4.9				
América Latina y el Caribe	93.9	98.5			93.7	77.5	51.8

Notas: el gasto público en educación lo es como porcentaje del PIB.

Fuente: CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2019. El dato de la tasa de matriculación proviene de tabla 1.3.1; el de la tasa de alfabetización y gasto en educación de tabla 1.3.2

Uno

En Latinoamérica se ha avanzado mucho sobre el problema del analfabetismo, al grado de que sólo un 6% de la población adulta aún lo padece, pero este porcentaje se reduce drásticamente cuando se constriñe a los jóvenes. Lo anterior significa que, en general, el esfuerzo educativo en las décadas recientes ha rendido frutos por lo que va a la cobertura básica sin ser aun plenamente satisfactorio. Por lo que respecta a los países de

nuestra muestra los avances son sustanciales en el grupo de los adultos en general, pero en el de los jóvenes existe un variado desempeño, a donde Argentina y Costa Rica han alcanzado notables logros. Con excepción del caso argentino, el grupo de los países a donde se ubica México (que aparece en penúltimo lugar) muestran resultados mediocres, muy cercanos a la media latinoamericana y en consecuencia con una tarea importante por atender.

Dos

Lo anterior tiene que ver desde luego con el esfuerzo fiscal que estos países han venido realizando en los últimos lustros pues claramente el fenómeno de análisis es de corte estructural y de larga data. En esta lógica se entiende que, no obstante que Brasil es junto con Costa Rica los dos únicos países de la muestra que rebasan el 6% de gasto público como proporción del PIB en educación, sea el que tiene resultados más pobres. Nótese asimismo que es este el único indicador en el que no se aprecia un claro desempeño diferenciado entre nuestros dos grupos de países pues, por ejemplo, Chile y Uruguay destinan una proporción menor de recursos a la educación que Argentina y Brasil.

El caso chileno es de especial interés pues en algunas de sus estrategias le ha apostado al financiamiento del alumno más que al de la escuela y ha elevado la participación del sector privado en la educación con resultados interesantes sobre los que se vuelve más adelante. Finalmente, México aparece nuevamente entre los últimos lugares en el indicador lo que en buena parte se explica porque en general su esfuerzo recaudatorio es el de los más bajos para el rango de países con su nivel de desarrollo, con apenas un 16.4% del PIB en el 2018, pobremente comparado con el promedio de los países de América del Sur que en tal año alcanzó un valor de 19.7% o con los del Caribe que llega a 27.6% (CEPAL, 2019.1, p. 27).

Tres

Por lo que respecta a la cobertura del sistema educativo en su conjunto varias consideraciones se desprenden de la tabla 1.3, en primer lugar, nó-

tese que la CEPAL no reporta los datos de Argentina y Uruguay (tampoco lo hace para el Anuario del año previo) pero es creíble que por su esfuerzo fiscal en el campo educativo sus valores no pueden estar abajo del promedio regional, si bien no se puede especular sobre ello. Se aprecia asimismo que los países de nuestra muestra se encuentran en la mayor parte de los casos por arriba del promedio latinoamericano, lo que otra vez es más claro en el caso del grupo más avanzando.

La dispersión en la cobertura del nivel terciario es la más amplia de todas, lo que da cuenta de que es aquí a donde los gobiernos han mostrado un muy diferenciado esfuerzo y a donde el caso mexicano es el más pobre, muy lejos por cierto del promedio regional y por abajo a gran distancia de Brasil. Por último, destaca que en el promedio regional así como en general en el caso de los países de la muestra se aprecia que –sin considerar el nivel pre primario– conforme se sube de nivel también se baja en la cobertura; en ese sentido se observa que a nivel primaria se anda en los noventa, en secundaria en los setenta y ochenta y como se dijo en el nivel terciario la elevada dispersión presenta los casos extremos de Chile, a donde prácticamente 9 de cada 10 jóvenes atienden este ciclo educativo y el de México a donde sólo 4 de 10 tienen esa oportunidad. Nótese que no obstante esta enorme diferencia entre ambos países el gasto público en educación es muy similar.

* * *

Como arriba explicamos y como se aprecia en la tabla 1.3, la cobertura en materia de educación superior en México es muy limitada pero además la calidad de la misma, al decir de un reconocido ranking internacional de universidades (QS) tampoco es buena. Véase en la tabla 1.4 cuáles son las universidades de los países de la muestra y de toda Latinoamérica que se encuentran entre las mejores 500, indicando en qué rango de 100 se encuentra cada una. La tabla 1.4 también incluye el caso de EUA a donde no citamos el nombre de la institución porque son muchas y que es el país que tiene el mayor número entre las primeras 500. Los datos más relevantes son los siguientes.

Tabla 1.4
Universidades latinoamericanas en el ranking mundial, primeras 500.

País	Población (en miles)	Rangos					Total
		1-100	101-200	201-300	301-400	401-500	
Argentina	44,780.7	U Buenos Aires, 74			Pontificia U Católica Argentina, 344 U de Palermo, 383 U Austral, 400	U de Belgrano, 438	5
Brasil	211,049.5		U de Sao Paulo, 116	U Estadual Campinhas, 214	U Federal de Río de Janeiro, 358	U Federal de Sao Paulo, 439 UNESP, 482	5
Chile	18,952.0		Pontificia U Católica, 127 U Chile, 189			U de Santiago de Chile, 489	3
Colombia	50,339.4			U Los Andes, 234 U Nacional de Colombia, 253		Pontificia U. Javeriana, 468 U, Externado de Colombia, 480	4
Costa Rica	5,047.6						0
México	127,575.5		UNAM, 103 Tec de Monterrey, 158				2
Uruguay	3,461.7					U de Montevideo, 491	1
Otro de AL	648,121.0					Pontificia U Católica de Perú, 474	1
Total		1	5	3	4	8	21
Estados Unidos	331,002.6	32	21	17	19	17	106

Nota: el número que aparece después del nombre de cada universidad es el que le corresponde en el ranking
Fuente: QS World University Rankings, <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>

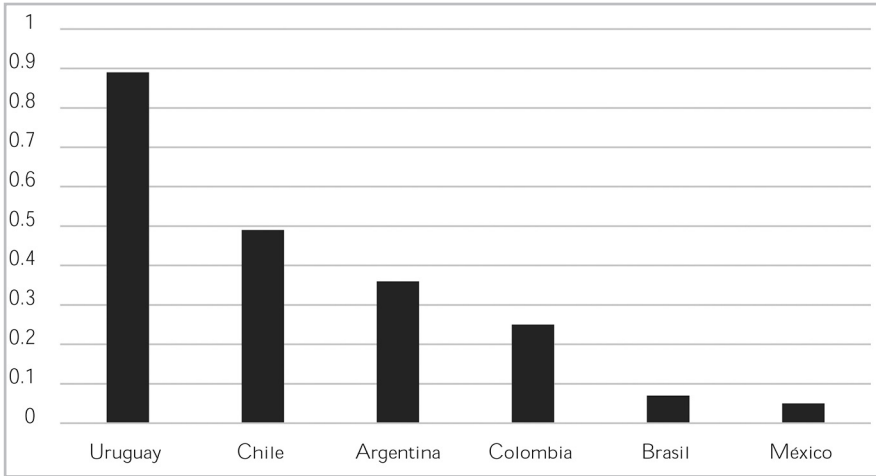
En las primeras 500 universidades del ranking, toda Latinoamérica apenas cuenta con la quinta parte de las instituciones que tiene EUA y más aún, a diferencia de este país la gran mayoría de ellas se encuentran en el último rango, el 401-500, no obstante que la población de EUA es prácticamente la mitad de la que tiene Latinoamérica. Destaca asimismo que de todos los países de la región México se encuentra en el peor lugar con sólo dos universidades en el ranking, con excepción desde luego de Uruguay y Costa Rica que juntos no tienen ni la mitad de los habitantes de la zona metropolitana de la Ciudad de México.

De hecho, salvo el caso de Chile que es un país pequeño todos los demás tienen o el doble (Colombia) o más del doble (Argentina y Brasil) de las universidades que tiene México. Pero esta desproporción, que da cuenta en la perspectiva internacional de la muy pobre calidad de las universidades de México, se aprecia mejor en la gráfica 1.1 que merece una explicación. Si EUA con una población de poco más de 331 millones cuenta con 106 universidades entre las 500 mejores, entonces dispone de una por cada 3.12 millones de habitantes. De este modo si cada país alcanzara tal proporción su valor sería de uno, pero dada la información de la última columna de la tabla 1.4 su proporción es inferior, ¿cuán inferior?, pues depende del valor de tales variables y así por ejemplo, Uruguay con la población indicada en la tabla 1.4 y con una universidad en el ranking, se acerca mucho al valor de EUA (0.89 de su valor), pero en el otro extremo está el caso de un país muy poblado pero con sólo 5 universidades, Brasil (0.07), o el peor de todos que es el de México, cuyo valor equivale a prácticamente una veintava parte del de EUA. Dado que de las 106 universidades que tiene EUA la mitad se encuentra en el rango que va de la 1 a 200, en tanto que las que tiene América Latina la mitad se encuentra en el rango de 300 a 500, en realidad la distancia entre EUA y América Latina es aún mayor.

Es claro que hay otros tantos criterios para analizar comparativamente a los países considerados, pero este no es en modo alguno trivial; al final del día se busca que la educación sea de calidad y que no sólo sea para las élites y en consecuencia un buen criterio para su análisis es el aquí referi-

Gráfica 1.1

Proporción entre población y universidades en el ranking 500 por país.
Referencia EUA.



Fuente: Análisis propio con información del qs World University Rankings.

do, sin desconocer que se puede ir a un detalle mayor como por ejemplo el constreñirse al grupo etario correspondiente. Lo cierto es que dada la relativa homogeneidad de la estructura poblacional de Latinoamérica este y otras precisiones no modificarían de manera importante la gráfica 1.1 que, otra vez, deja en el peor lugar a nuestro país.

El propósito principal de esta sección ha sido el estudio del escenario que guarda México en el campo educativo y para ello nos comparamos con la región latinoamericana. Los resultados de este análisis no son sino desalentadores, pero justo por ello e identificadas las mayores debilidades, se abren importantes ventanas de oportunidad para emprender las acciones necesarias para comenzar a posicionarnos mejor.

1.3 El escenario de la Educación en México

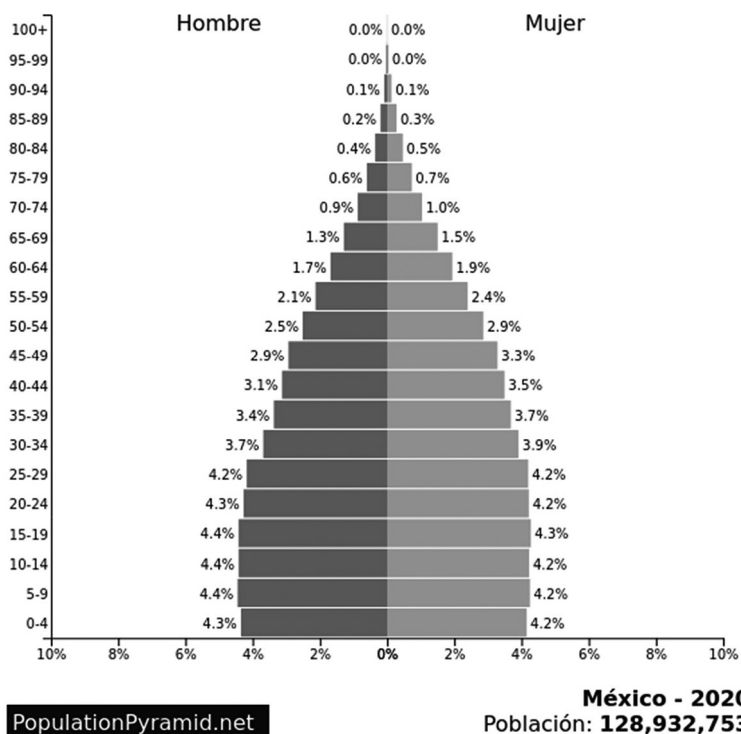
A partir de lo hasta aquí revisado dos puntos se encuentran fuera de discusión, el primero es que la Educación es un factor fundamental para el desarrollo integral de un país y claramente los esfuerzos empeñados en ella se reflejan en la mejoría del bienestar de la gente, y el segundo es que en el caso de México los rezagos en este campo son de significación; lo son para la Educación Superior desde luego pero también para el sistema en su conjunto, no sólo en términos de su cobertura sino también de su calidad y esto a la postre seguirá siendo un lastre para el avance del país.

Para una comprensión más amplia del sistema educativo nacional tal y como este se clasifica por tipo de escuela (pública y privada), por nivel educativo y por género y número de alumnos, así como por el número de escuelas y docentes, revisemos la tabla 1.5. Para esto hay que revisar también la estructura de la pirámide poblacional en el momento actual como se muestra en la gráfica 1.2, a partir de lo cual se desprenden las siguientes reflexiones generales.

A diferencia del pasado reciente y debido a la caída en la tasa de crecimiento poblacional, la demanda de educación a nivel básico se viene reduciendo tal como se infiere de la gráfica 1.2, si bien todavía el grueso de la población estudiantil en el sistema escolarizado, el 69.5%, se encuentra en este nivel. Nótese asimismo que es en este nivel a donde existe la más alta tasa de matriculación, si bien y como se revisó antes, esta tasa del 95.3% es inferior a la que presentan otros países latinoamericanos con un desarrollo similar al nuestro. Vale decir que la proporción de alumnos que estudian en el sistema no escolarizado es muy menor, sólo el 3.1% del total, pero esta proporción cambia de manera significativa cuando se considera exclusivamente la Educación Superior: 19.3%. Nótese también que aquí, a diferencia de cualquier otro segmento, el servicio provisto por el sector privado es prácticamente el doble del que ofrece el sector público y esto requeriría un análisis que por cuestión de espacio no podemos hacer aquí.

De la gráfica 1.2 se prevé que se elevará la demanda de servicios educativos al nivel superior y aquí el reto es enorme porque es justo a donde

Gráfica 1.2
Pirámide poblacional de México en 2020.



Fuente: <https://images.populationpyramid.net/capture/?selector=%23pyramid-share-container&url=https%3A%2F%2Fwww.populationpyramid.net%2Fes%2Fm%25C3%25A9xico%2F2020%2F%3Fshare%3Dtrue>
(Consulta en 18 de junio de 2020).

desde este momento la tasa de matriculación es la más baja de los tres niveles considerados, sólo el 40.2%. Lo cierto es que la rigidez del sistema educativo nacional, en buena medida debido a la especialización de la tarea docente, no vuelve factible trasladar recursos humanos e institucionales de un nivel a otro y ello generará ineficiencias en la asignación de recursos para la atención de la demanda en ambos, el nivel superior y el medio superior. Nótese asimismo que conforme se sube de nivel educativo la participación del servicio provisto por el Estado se va haciendo

Tabla 1.5 Estadísticas Educativas de México.

Tipo, nivel y sostenimiento	Modalidad Escolarizada							Tasa neta matrícula
	Alumnos			Docentes	Escuelas	% alumnos sobre total	Tasa neta matrícula	
	total	mujeres	hombres					
Total Sistema Educativo	36,635,816	18,373,677	18,262,139	2,100,277	265,277			
Público	31,314,335	15,638,084	15,676,251	1,615,089	216,564			
Privado	5,321,481	2,735,593	2,585,888	485,188	48,713			
% sostenimiento público	85.5							
Educación Básica	25,493,702	12,566,924	12,926,778	1,224,125	233,163	69.5	95.3	
Público	22,596,818	11,141,782	11,455,036	1,040,588	198,731			
Privado	2,896,884	1,425,142	1,471,742	183,537	34,432			
% sostenimiento público	88.6							
Educación Media Superior	5,239,675	2,660,635	2,579,040	418,893	21,010	14.3	81.2	
Público	4,242,200	2,139,185	2,103,015	308,692	14,212			
Privado	997,475	521,450	476,025	110,201	6,798			
% sostenimiento público	81.0							
Educación Superior	3,943,544	1,980,888	1,962,656	414,408	5,535	10.8	40.2	
Público	2,773,338	1,341,229	1,432,109	243,341	2,283			
Privado	1,170,206	639,659	530,547	171,067	3,252			
% sostenimiento público	70.3							
Capacitación para el trabajo	1,958,895	1,165,230	793,665	42,851	5,569	5.3		
Público	1,701,979	1,015,888	686,091	22,468	1,338			
Privado	256,916	149,342	107,574	20,383	4,231			
	Modalidad No Escolarizada							

Tipo y sostenimiento	Alumnos		
	Total	Mujeres	Hombres
Educación Media Superior	368,545	192,529	176,016
Público	344,936	181,585	163,351
Privado	23,609	10,944	12,665
Educación Superior	761,856	417,747	344,109
Público	265,829	147,805	118,024
Privado	496,027	269,942	226,085

Fuente: SEP. Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019 y CEPAL.

menor (mientras a nivel básico es del 88.6% ya a nivel superior es de sólo el 70.3%), lo que se asocia —si bien este es un fenómeno distinto— con el hecho de que también la cobertura del servicio se reduce, y que claramente muestra la dificultad de las familias mexicanas de mantener a sus hijos en el sistema educativo conforme estos crecen. Hay que agregar que el gasto por alumno en el ciclo escolar 2019-2020 en pesos corrientes fue de 18,200 a nivel primaria, elevándose a 27,900 en secundaria para de ahí dispararse a 85,400 a nivel superior (SEP, 2019, p. 48), lo que en términos de costo de oportunidad significa que para financiar un alumno más en el nivel superior se requeriría dejar de apoyar a más de cuatro alumnos del nivel básico.

Finalmente vale preguntarse si el sistema educativo juega o no un papel progresivo en la estructura de ingreso y bienestar del país, a lo que no puede darse una respuesta general y definitiva. Si bien por un lado a nivel básico se encuentra la tasa de matriculación más alta, pero en modo alguno satisfactoria, y es en este nivel a donde la provisión pública del servicio es mayor, se podría decir por eso que, en efecto, el Estado juega un papel progresivo mediante la provisión del servicio. Sin embargo, el hecho mismo de que el rezago sea mayor a nivel superior, y que es aquí a donde la provisión del servicio por privados es más caro, da cuenta de un componente regresivo de la política pública sobre el cual, según muestran los datos, las becas otorgadas a los más necesitados no han sido una solución, al menos no al nivel deseado¹.

1.4 Recursos fiscales y política pública en materia educativa

Ante el escenario general del sistema educativo recién descrito, a su llegada al poder el actual gobierno emprendió reformas de importancia que

¹ Becas para el nivel medio superior y superior han existido en el país desde hace décadas y formaban parte de la estrategia pública de ayudas condicionadas de la política social de los gobiernos anteriores, estrategia que se había mantenido en lo sustantivo a lo largo de los años. Esta política fue sustituida por nuevas iniciativas del actual gobierno que dado el poco tiempo de vigencia aún no se pueden evaluar plenamente.

implicaron inclusive modificaciones constitucionales que han sido controversiales, y cuyas consecuencias sólo se podrán observar en el mediano plazo. Sin detenernos en todos sus campos revisaremos brevemente cómo es concebido por el gobierno actual el tema educativo en el Plan Nacional de Desarrollo, PND, documento que diagnostica el escenario que guarda el sector y plantea las acciones que deben emprenderse para llevarlo a buen puerto². A partir de ello nos detendremos también de manera breve en el Programa Sectorial en Educación 2020-2024, PSE³, que por ley deriva del PND, revisando los aspectos de mayor relevancia para este estudio.

Luego de esta revisión que corresponde a los momentos de la planeación y programación según el conocido modelo de las Etapas de las Políticas Públicas (Parsons), y como un tercer momento del mismo, analizamos enseguida la presupuestación a donde se estudia el esfuerzo fiscal del Estado mexicano para alcanzar las metas y objetivos en materia educativa, deteniéndonos con cierto detalle la estructura del Presupuesto de Egresos de la Federación, PEF, para el 2020. Esta revisión, la más amplia de este apartado, es importante porque sin ella no se puede entender si existe o no un verdadero compromiso del Estado mexicano para la atención de tales objetivos, definidos tanto en el PND como en el PSE.

De este modo en la tabla 1.6 aparece la estructura general de PND, citando además el objetivo en materia educativa, así como las seis estrategias que lo integran. Como ahí se aprecia, el plan abarca tres ejes generales correspondientes a igual número de campos de intervención pública: el de Gobierno propiamente con los temas de Estado de Derecho y gobernabilidad, el de la Política Social a donde se inserta la Educación y por último el de Desarrollo Económico. Se dispone además de tres

² “Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática y deliberativa... Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal” art. 26 de la CPEUM.

³ El 6 de julio de 2020 se publica en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Educación 2020-2024”.

ejes transversales que como tales buscan insertar sus respectivos temas y prioridades en cada uno de los ejes generales.

Como se aprecia en la tabla 1.6 cada Eje se expresa en un objetivo general mismo que se desagrega en objetivos específicos y que para su alcance se define un número de estrategias para cada uno. El objetivo de nuestro interés se plantea “Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades”, y se integra de las seis estrategias citadas en la tabla. Como se ve, estas buscan incidir en el sentido indicado sobre la siguiente temática: 1. La cobertura y permanencia; 2. La calidad y pertinencia de la educación; 3. Los planes y programas; 4. La profesionalización docente; 5. La infraestructura del sector, y 6. La coordinación entre los sectores federal y estatal. No sobra decir que la temática de la estrategia 2 se atiende con lo planteado en la 3 y que por ello y en buena lógica ésta más bien debiera formar parte de las líneas de acción de aquella.

Tabla 1.6
El Plan Nacional de Desarrollo y sus estrategias en Educación.

Ejes Generales		
Justicia y Estado de Derecho	Bienestar	Desarrollo Económico
Objetivo		
Garantizar la construcción de la paz, el pleno ejercicio de los derechos humanos, la gobernabilidad democrática y el fortalecimiento de las instituciones del Estado mexicano. Con 9 Objetivos Específicos y 18 indicadores.	Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, con énfasis en la reducción de brechas de desigualdad y condiciones de vulnerabilidad y discriminación en poblaciones y territorios. Con 11 Objetivos Específicos y 22 indicadores.	Incrementar la productividad y promover un uso eficiente y responsable de los recursos para contribuir a un crecimiento económico equilibrado que garantice un desarrollo igualitario, incluyente, sostenible y a lo largo de todo el territorio Con 10 Objetivos Específicos y 21 indicadores.

Número de Estrategias para cada Objetivo		
1-5; 2-5; 3-4; 4-6; 5-5; 6-4; 7-5; 8-8; 9-5.	1-6; 2-6 ; 3-4; 4-8; 5-9; 6-6; 7-5; 8-5; 9-7; 10-5; 11-9.	1-8; 2-7; 3-8; 4-9; 5-9; 6-6; 7-5; 8-8; 9-5; 10-5.
Ejes Transversales		
Igualdad de Género, no discriminación, inclusión	Combate a la Corrupción y mejora de la Gestión Pública	Territorio y Desarrollo Sostenible
Objetivo del Eje Bienestar relativo a la Educación		
<p>Objetivo 2.2</p> <p>Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, SEN, y para todas las personas.</p>		
Estrategias del Objetivo		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar el acceso y permanencia en la educación. 2. Elevar la calidad y pertinencia de la educación en todos los tipos, niveles y modalidades del SEN considerando la accesibilidad universal. 3. Revisar los planes y programas de estudio en todos los tipos y niveles, promoviendo una educación que, entre otros aspectos, sea sostenible, artística, científica y tecnológica. 4. Fortalecer la profesionalización del personal docente, a través del impulso y mejora de los procesos de formación, capacitación y actualización, mediante evaluaciones diagnósticas; y de los procesos de selección para la admisión, la promoción y el reconocimiento. 5. Mejorar la infraestructura básica y equipamiento de los espacios educativos en todos los tipos, niveles y modalidades. 6. Promover la revisión y adecuación del marco normativo e institucional de la educación a efecto de mejorar la coordinación de los sistemas educativos federal y estatales, con el propósito de reducir las desigualdades y brindar respuesta oportuna y efectiva a las necesidades de desarrollo integral de todas las regiones. 		

Notas: las estrategias aparecen en p. 95 del plan y aquí se presentan sintetizadas.

Fuente: PND.

En qué medida se desagregan estas estrategias en un programa integral que no sólo les dé sentido de unidad, sino que también logre articularlas y definir líneas de acción y acciones específicas para cada una, es algo que no se puede saber con detalle porque el Programa Sectorial en la materia, el PSE, extrañamente no hace referencia a ellas. De hecho, el art. 16, fracción III de la Ley de Planeación, LP, establece que le corresponde a las dependencias federales (en este caso a la SEP):

Elaborar programas sectoriales, tomando en cuenta las propuestas que presenten las entidades del sector y los gobiernos de los estados, así como las opiniones de los grupos sociales y de los pueblos y comunidades indígenas interesados.

En el mismo sentido el art. 27 de esta ley señala:

Para la ejecución del plan y los programas sectoriales... las dependencias y entidades elaborarán programas anuales, que incluirán los aspectos administrativos y de política económica, social, ambiental y cultural correspondientes. Estos programas anuales... servirán de base para la integración de los anteproyectos de presupuesto anuales que las propias dependencias y entidades deberán elaborar conforme a la legislación aplicable.

No obstante lo anterior en el PSE simplemente no aparecen tales estrategias, si bien se establecen en él seis “Objetivos Prioritarios” cada uno de los cuales se compone de un número de estrategias que a su vez se desagregan en acciones; de manera adicional y para “dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos prioritarios...” (p. 230) el programa incluye “Metas para el bienestar” que se acompañan de sus respectivos parámetros. En la tabla 1.7 se listan dichos Objetivos indicándose qué problema público buscan atender y se señala a qué estrategias del PND se asocian, pero considérese que esta es una asociación más bien laxa pues, ya se dijo, ellas ni siquiera se citan en el PSE. También, indica el número de estrategias prioritarias del programa en que se desagrega cada uno de sus objetivos.

Tabla 1.7

Objetivos y problemas del PSE, su vínculo con el PND y número de estrategias.

<p>Problema Público que busca atender: Los niños, niñas y adolescentes de México no disponen de oportunidades educativas equitativas e inclusivas lo que incide en su bienestar y en el desarrollo del país.</p> <p>Objetivo 1. Garantizar el derecho a la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral</p> <p>Se asocia a la estrategia 1 del PND y se desagrega en 6 estrategias prioritarias.</p>
<p>Problema Público que busca atender: Los y las estudiantes no reciben una educación de calidad, pertinente y relevante en los distintos niveles y tipos del SEN que favorezca su desarrollo integral.</p> <p>Objetivo 2. Garantizar el derecho a una educación de excelencia, pertinente y relevante.</p> <p>Se asocia a la estrategia 2 del PND y se desagrega en 7 estrategias prioritarias.</p>
<p>Problema Público que busca atender: El personal docente, directivo y de supervisión no cuenta con el reconocimiento, la formación ni el apoyo necesarios para considerarse como agentes fundamentales del proceso educativo.</p> <p>Objetivo 3. Revalorizar a los maestros y maestras como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio</p> <p>Se asocia a la estrategia 4 del PND y se desagrega en 4 estrategias prioritarias.</p>
<p>Problema Público que busca atender: Las escuelas públicas del SEN carecen de entornos favorables para el proceso de enseñanza aprendizaje</p> <p>Objetivo 4. Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del SEN.</p> <p>Se asocia a la estrategia 5 del PND y se desagrega en 4 estrategias prioritarias.</p>
<p>Problema Público que busca atender: La población presenta altos índices de sedentarismo asociado a un déficit de oportunidades para el desarrollo de una cultura física.</p> <p>Objetivo 5. Garantizar el derecho a la cultura física y a la práctica del deporte de la población en México con énfasis en la integración de las comunidades escolares, la inclusión social y la promoción de estilos de vida saludables</p> <p>No se asocia a ninguna de las estrategias del PND y se desagrega en 4 estrategias prioritarias.</p>

Problema Público que busca atender: Las decisiones en política educativa han sido tomadas de manera vertical y desarticulada, sin considerar a todos los sectores y grupos de la sociedad repercutiendo en forma negativa en el aprendizaje.

Objetivo 6. Fortalecer la rectoría del Estado y la participación de todos los sectores y grupos de la sociedad para concretar la transformación del SEN, centrada en el aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos

Se asocia a la estrategia 6 del PND y se desagrega en 5 estrategias prioritarias.

Fuente: PSE, PND y análisis propio.

La tabla 1.8 por su parte lista de manera sintética las diversas estrategias del PSE que de manera explícita se refieren a la Educación Superior y a la investigación científica desarrollada en ella, así como a la condición laboral y reconocimiento a sus maestros, los temas de mayor interés para esta obra.

Tabla 1.8
Estrategias y acciones de relevancia para las IES y
la investigación científica del PSE.

Estrategia 1.6. Garantizar la obligatoriedad y gratuidad de la educación media superior y superior como condición para asegurar el acceso de adolescentes y jóvenes al conocimiento, la cultura y el desarrollo regional.

Acciones de relevancia.

1. Ampliar las modalidades no escolarizadas y mixtas en Educación Superior (ES)
2. Diseñar esquemas de apoyo flexibles a jóvenes que quieren ingresar a la ES.
3. Incrementar gradualmente la matrícula a ES con oferta educativa inclusiva y pertinente y flexible.
4. Revisar los mecanismos de admisión a las IES para la inclusión de los más desfavorecidos.
5. Armonizar planes de crecimiento de matrícula de las entidades federativas y de las IES.
6. Crear universidades públicas con vocación comunitaria.
7. Propiciar la expansión de la oferta de posgrados con base en las necesidades estratégicas regionales.

<p>Estrategia 2.7. Garantizar el derecho de la población en México a gozar de los beneficios del desarrollo de la ciencia y la innovación tecnológica, mediante el impulso de la investigación científica, humanística y tecnológica.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar la evaluación por organismos independientes de los programas de posgrado. 2. Posicionar al posgrado como medio para fortalecer la vinculación entre formación e investigación. 4. Apoyar la investigación básica y aplicada y tecnológica de excelencia. 6. Constituir polos regionales de investigación y posgrado que operen como consorcios de IES con énfasis en las zonas de menor desarrollo.
<p>Estrategia 3.1. Garantizar que la formación inicial desarrolle en los futuros docentes los conocimientos, capacidades, aptitudes y valores necesarios para la educación integral.</p> <p>Acciones de relevancia.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 5. Apoyar a las normales y a las IES formadoras de docentes para que emprendan proyectos de mejora continua e innovación, investigación y extensión
<p>Estrategia 3.2. Reorientar la formación continua del personal docente, directivo y de supervisión para el óptimo desempeño de sus funciones y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Acciones de relevancia.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 3. Fortalecer los programas de posgrado en Educación
<p>Estrategia 3.3. Fortalecer la función magisterial a partir de procesos de selección pertinentes para la admisión, promoción y reconocimiento, así como la evaluación diagnóstica, que favorezcan el desarrollo profesional de los maestros.</p> <p>Acciones de relevancia.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 2. Definir referentes aplicables a los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento docente 3. Precisar los elementos multifactoriales para los procesos de admisión, promoción y reconocimiento docente. 4. Fortalecer las trayectorias académicas de los profesores e investigadores de las IES mediante nuevos programas de formación y la mejora de los procesos de ingreso, promoción, retiro digno, jubilación y renovación generacional 6. Desarrollar el programa de promoción docente horizontal con niveles con incentivos.

Estrategia 3.4. Apoyar la gestión del personal docente, directivo y de supervisión destinados a los centros educativos en todos los niveles para fortalecer la prestación del servicio.

Acciones de relevancia.

4. Garantizar la disponibilidad de docentes de las nuevas IES.

8. Promover la reorientación de los programas de estímulos de las IES para que se otorgue incentivo y reconocimiento equitativo de la labor docente.

9. Fomentar en las IES un equilibrio entre las vocaciones asociadas a la creación del conocimiento con la labor docente.

10. Desarrollar programas de mejoramiento de las condiciones laborales de los profesores de asignatura en la ES.

Fuente: PSE.

Por lo que va a la presupuestación, el tercer momento de análisis, el Presupuesto de Egresos de la Federación, PEF, se desagrega en Ramos y cada uno de estos se integra de un número variado de programas presupuestarios, Pp⁴, siendo los ramos de nuestro mayor interés el número 11, “Educación” y el número 33 “Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios”, este último porque en él se incluye la nómina de los profesores de educación básica. Antes de entrar al detalle y para tener una visión de conjunto en la tabla 1.9 aparecen los siete grandes campos a los que se adscriben tales ramos y del campo *Ramos Administrativos* incluimos el monto del Ramo 11, así como del campo *Ramos Generales* el monto del Ramo 33. El primero de ellos se desagrega en 55 Pp, señalándose en su “Estrategia Programática” lo siguiente:

⁴ En los “Lineamientos para dictaminar...” se definen a estos programas como “la categoría programática que permite organizar, en forma representativa y homogénea, las asignaciones de recursos de los programas federales y del gasto federalizado a cargo de los ejecutores del gasto público federal para el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como del gasto no programable”.

Tabla 1.9
Rubros del PEF y los Ramos que los integran.

Rubros	Ramos que los componen	Monto y % del PEF
<i>Ramos Autónomos</i>	Son 8 y de entre los cuales los más importantes son: Poder Legislativo (Ramo 1); Poder Judicial (3), y Fiscalía General (49). También se encuentran aquí: 22, 35, 41, 43 y 44.	119,082.4 1.9%
<i>Ramos Administrativos</i>	Son 26 y la gran mayoría se corresponden con las Secretarías de Estado de la Administración Pública, tales como Educación Pública (11); Salud (12); Trabajo y Previsión Social (14), entre otras. También se encuentran aquí: 2, 4, 5, 6 al 16, 18, 20, 21, 27, 31, 36 al 38 y 45 al 48.	1,148,400.2 18.8%
	<i>Ramo 11</i> , \$326,282.7, el 5.3% del PEF	
<i>Ramos Generales</i>	Son 8 e incluyen, entre otros, Aportaciones a Seguridad Social (19), Deuda Pública (24) y Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios (33). También se encuentran aquí: 19, 23 al 25, 28, 30, 33 y 34.	2,491,877 40.7%
	<i>Ramo 33</i> , 759,760.3, el 12.4% del PEF	
Aunque no se denominan Ramos también forma parte de esta estructura clasificatoria los siguientes campos		
<i>Entidades de Control Directo</i>	Incluye al IMSS y al ISSSTE y cuyo presupuesto es de \$1,174,505.3 millones, mismo que forma parte del rubro Desarrollo Social.	1,174,505.3 19.2%
<i>Empresas Productivas del Estado</i>	Incluye a 18 instancias, la gran mayoría filiales o áreas de PEMEX y CFE.	979,862.1 16.0%
<i>Tribunal Federal de Justicia Administrativa, Información Estadística y Geográfica y otros rubros menores</i>		3.4%
Total		100%

La fuente refiere sólo el Gasto Programable pero como dentro de los Ramos Generales se incluye al Ramos 28 que no forma parte del tal gasto sino del No Programable, aquí se incluyó su monto. Las cantidades están en millones.

Fuente: PEF, 2020, Análisis Administrativo del Gasto Programable por Grupo Funcional SHCP.

... los programas presupuestarios (Pp) del Ramo 11 Educación Pública se enmarcan en el segundo eje Política Social (del PND), desde donde se busca la transformación del Sistema Educativo Nacional para lograr una educación incluyente, equitativa y de calidad, que permita garantizar el derecho universal a la educación, privilegiando el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Lo cierto es que en ninguno de los anexos de tal Ramo⁵ se precisa cuáles de estos 55 Pp se corresponden con cuáles de las 6 estrategias del objetivo en Educación del PND (tabla 1.6), ni tampoco con cuáles de las 6 objetivos del programa sectorial de la materia (tabla 1.7). En todo caso y dado el gran número de profesores que atienden a la enorme cantidad de alumnos del sistema, 1'615,089 y 31'314,335, respectivamente (tabla 1.5), bien se infiere que se enfocan mayormente a las estrategias 1 y 2 del PND y al objetivo 1 (y en menor medida al 3) del PSE, aunque como recién se dijo la plantilla de los profesores del nivel básico se incluye en el Ramo 33. Luego se vuelve sobre esto.

Como se desprende de este breve análisis existen claras limitaciones para la adecuada operación del llamado *Ciclo de las Políticas Públicas* que plantea que en un primer momento, en el de la *Planeación*, se establece un diagnóstico amplio y se definen áreas de intervención con orientaciones generales, para que en la *Programación* se precisen los objetivos, se establezcan estrategias y estas se desagreguen en líneas de acción y acciones en un esquema de causalidad. A partir de ello –se afirma en el ciclo referido– se realiza la *Presupuestación* que asigna los recursos necesarios para la ejecución concreta de acciones mediante las cuales se buscan alcanzar las metas citadas. Estas acciones son –deseablemente– analizadas en la

⁵ Tales anexos son los siguientes: Análisis funcional programático económico; Estrategia programática; Análisis administrativo económico; Programas presupuestarios en clasificación económica (resumen), y Resumen económico por destino del gasto. Se dispone asimismo de una tabla que contempla la matriz de indicadores de resultados de cada programa.

etapa de la *Evaluación* mediante los instrumentos idóneos, tarea que le compete a ambos, al CONEVAL en el plano puramente técnico y a la Auditoría Superior de la Federación (adscrita a la Cámara de Diputados) en el ámbito de la rendición de cuentas según la estructura general de la División de Poderes del Estado mexicano.

Aunque este es sólo un modelo que no recoge la enorme riqueza de la realidad y que por ello no contempla que en las políticas públicas hay cambios constantes en un esquema de aproximaciones sucesivas, lo cierto es que resulta útil para el estudio del ejercicio de gobierno. Y más aún, sus distintos momentos son contemplados en la práctica institucional de México y nótese en este sentido lo dicho en el art. 3 de la citada Ley de Planeación:

Mediante la planeación se fijarán objetivos, metas, estrategias y prioridades, así como criterios basados en estudios de factibilidad cultural; se asignarán recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinarán acciones y se evaluarán resultados.

Existen pues carencias en este eslabonamiento, particularmente en lo que respecta a la programación y presupuestación, lo que al final del día limita el buen diseño y ejecución de una política pública que en un esquema de causalidad contribuya a atender de manera sistemática los grandes problemas en el campo educativo. A partir de lo anterior nos detenemos ahora con mayor detalle en la presupuestación de esta política, así como en una muy breve revisión de la ejecución de las acciones de mayor relevancia para esta investigación.

a. El esfuerzo fiscal del Estado mexicano a la Educación

Estudiamos ya cuan insuficiente ha sido el esfuerzo del Estado mexicano para atender el Derecho a la Educación de la gente, lo que se expresa en un rezago de significación aun comparándonos con las naciones latinoamericanas que han vivido un proceso de desarrollo similar al nuestro. Con ese referente en mente en la tabla 1.10 aparece la estructura más amplia

del PEF para el 2020, a donde primeramente se ve la clasificación entre gasto programable, GP, y gasto no programable, GNP; como su nombre lo indica, el primero incluye todo el gasto que sí es sujeto a negociación mientras que el segundo se integra de partidas ya comprometidas sobre las cuales el margen de modificación es muy menor y cuyo monto, 28% del total, es de gran importancia⁶.

Como se aprecia en la tabla 1.10 el GNP se integra de los siguientes tres rubros: pagos pendientes de los años previos; gastos que se destinan al pago de intereses, comisiones y otros conceptos de deuda, así como los recursos transferidos a los gobiernos subnacionales mediante las *Participaciones Federales*. Este último rubro como se ve equivale al 15% del presupuesto total y abarca más de la mitad del GNP; volvemos brevemente a él más adelante.

El GP por su parte se clasifica desde una perspectiva *Económica, Administrativa y Funcional*, y en aras de no complejizar el tema de manera innecesaria sólo nos detenemos en esta última clasificación⁷, la más ilustrativa, misma que se establece:

...según los propósitos u objetivos socioeconómicos que persiguen los diferentes entes públicos. Presenta el gasto según la naturaleza de los servicios gubernamentales brindados a la población (Transparencia Presupuestaria. SHCP).

⁶ En PEF Conceptos Básicos (2019, p. 15) se define así al GP “Son las erogaciones que la Federación realiza en cumplimiento de sus atribuciones conforme a los programas para proveer bienes y servicios públicos a la población”, y al GNP en estos términos “Son las erogaciones a cargo de la Federación que derivan del cumplimiento de obligaciones legales o del Decreto de Presupuesto de Egresos, que no corresponden directamente a los programas para proveer bienes y servicios públicos a la población”.

⁷ La *Clasificación Administrativa* incluye los siguientes rubros: Entidades de Control Directo y Empresas Productivas del Estado; Poder Ejecutivo; Ramos Generales, y Poderes y Órganos Autónomos. La *Clasificación Económica* incluye: Gasto Corriente; Pensiones y Jubilaciones y Gasto de Inversión.

Tabla 1.10
Presupuesto de Egresos de la Federación, 2020, millones de pesos.

PEF, 2020	6'107,732.4, equivalentes a 23.1% del PIB	100%		
Gasto Programable, GP	\$4'407,403.7	72%		
Gasto No Programable, GNP	\$1'700,328.7	28%		
Gasto No Programable				
		Porcentaje de:		
		PEF	GP	GNP
Pagos pendientes de años anteriores (Ramo 30): \$21,500.1; Programas de apoyo a deudores y ahorradores de la Banca (Ramo 34): \$43,330.0, y otros: \$210,525.0		3.6	4.8	12.4
Servicio de la Deuda	\$538,349.2 (Ramo 24)	8.8	12.2	31.7
Transferencias a través de Participaciones Federales	\$951,455.0 (Ramo 28)	15.6	21.6	55.9

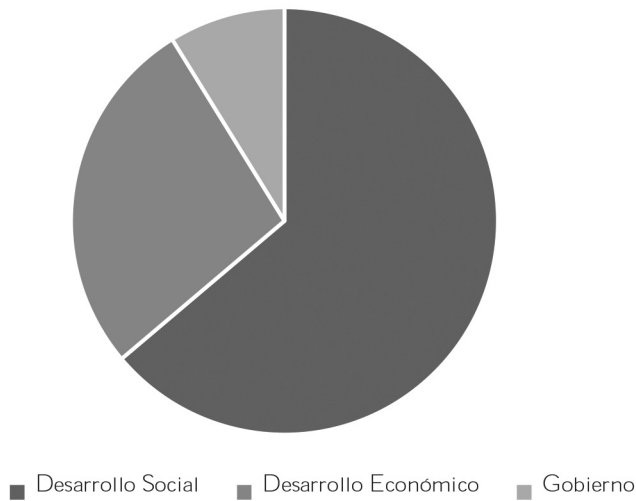
Fuente: Clasificación propia con la información de Transparencia Presupuestaria, SHCP, y Criterios Generales de Política Económica para la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos 2020.

Como aparece en la gráfica 1.3 la Clasificación Funcional abarca tres grandes campos, *Desarrollo Social* con el 63.7% del total del GP, *Desarrollo Económico* con el 27.3% y *Gobierno* con el 8.8%. El desglose de cada uno de estos campos en áreas específicas, así como sus montos y porcentajes aparece en el anexo 1.1 a donde se remite al lector interesado en el detalle. Esta clasificación funcional, por cierto, coincide de manera gruesa con los tres ejes del PND revisados antes, pero es sólo eso, una coincidencia pues la misma no proviene del plan ni viceversa.

Del Rubro *Desarrollo Social* nos detenemos en el detalle pues al mismo queda adscrito el gasto en Educación. Véase en la tabla 1.11 que son tres las principales áreas de este el más importante rubro del GP; estas son la Protección Social con el 41% del mismo, la Salud con el 23% y la Educación que absorbe poco más de la cuarta parte, el 26.8%. Esta cantidad también equivale a poco menos de la quinta parte (18.7%) del GP y apenas arriba de un décimo del presupuesto total (12.3%). Existe pues

Gráfica 1.3

Clasificación Funcional del Gasto Programable, GP, montos y porcentajes.



Fuente: Transparencia Presupuestaria, SHCP.

sólo un rubro dentro del GP que absorbe un monto superior al destinado a la Educación que es la Protección Social con poco más de un cuarto del mismo (28.6%), que se explica porque en él se incluyen los cuantiosos presupuestos del ISSSTE y del IMSS.

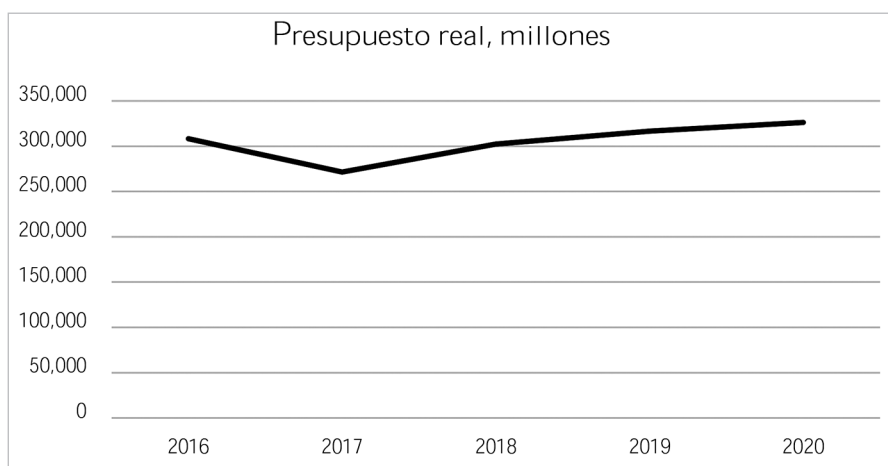
Ahora bien, la evolución reciente del presupuesto real para nuestro Ramo 11 aparece en la gráfica 1.4 a donde se aprecia que no ha habido un comportamiento sostenido y consistente al alza, si bien existe un muy ligero aumento en el nuevo gobierno. Ya dijimos que este Ramo se integra de 55 Pp, pero de ese número realmente son sólo unos cuantos los programas que absorben el grueso del presupuesto, y para su claridad presentamos la gráfica 1.5. Esta contempla los tres principales grupos en que estos programas se clasifican y como lo hicimos con gráfica 1.3, en esta también remitimos al lector interesado en el detalle al anexo 1.2 a donde se listan los principales Pp del Ramo con su monto y participación porcentual.

Tabla 1.11
Clasificación Funcional del rubro Desarrollo Social, montos en millones y porcentajes.

	Monto	% del campo	% del GP	% del PEF
Desarrollo Social, \$2'808,000.00		100	63.7	45.9
Protección Social	1'150,000	40.9	28.6	18.8
Salud	635,000	22.6	15.8	10.4
Educación	753,000	26.8	18.7	12.3
Vivienda y servicios a la comunidad	237,000	8.4	5.9	3.9
Recreación y Cultura	19,957	0.7	0.5	0.3
Protección Ambiental	13,241	0.5	0.3	0.2
Otros asuntos Sociales	477,000	16.9	11.9	7.8

Fuente: PEF, 2020, SHCP.

Gráfica 1.4
Evolución reciente del presupuesto del Ramo 11. Pesos del 2020.

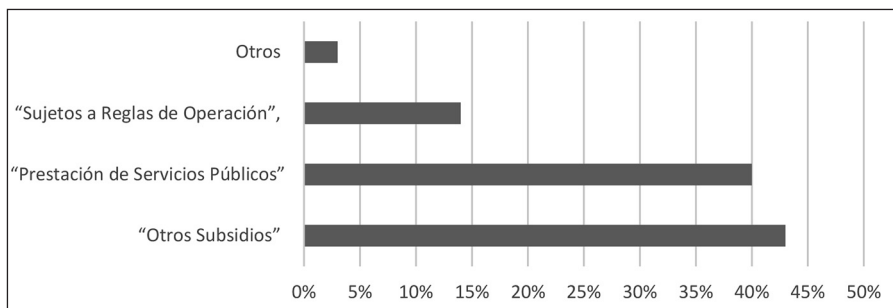


Fuente: PEF, Ramo 11. Años indicados.

De nuestra gráfica 1.5 nótese que el rubro que absorbe el mayor porcentaje del Ramo es el grupo “Otros Subsidios” con el 43% del total, a donde los dos programas con mayor participación son: Subsidios para Organismos descentralizados de los Estados con el 28% (que incluye importantes recursos a las universidades públicas de los estados, UPE, tema de nuestro mayor interés) y las Becas Benito Juárez para educación media con el 9%.

El segundo campo en importancia con el 40% de participación es el de “Prestación de Servicios Públicos” a donde de manera principal se registran los programas de Servicios Educativos a los distintos niveles: educación inicial y básica comunitaria (1.4%); media superior (14%); superior y posgrado (17%) e investigación científica (5%). Finalmente, el tercer campo con sólo el 14% del presupuesto es el de los programas “Sujetos a Reglas de Operación”, a donde el único con una presencia importante es el Programa de Becas de Educación Básica con el 9%. Como se ve, el grueso de los recursos se destina a becas y recursos que se transfieren a las entidades para la operación de sus sistemas educativos ya sea como subsidios o como prestación de servicios educativos en sus distintos niveles.

Gráfica 1.5
Campos del Ramo 11. Educación.



Fuente: PEF, 2020. Ramo 11 Programas presupuestarios en clasificación económica (resumen).

Una consideración más sobre el PEF y sobre la clasificación Funcional del mismo a donde la Educación queda asignada al campo Desarrollo Social. Si bien en la tabla 1.11 se aprecia que el presupuesto otorgado al rubro Educación es de \$753,000 millones, al Ramo 11 Educación, del PEF sólo se le asignan \$326,282 millones (tabla 1.9), esto es, un monto que equivale a sólo el 43.3% de aquel. La diferencia se explica porque en realidad y como ya se dijo la nómina de buena parte del profesorado del nivel básico se encuentra en otro Ramo, el 33, correspondiente al llamado *gasto federalizado* que ahora estudiamos.

Gasto Federalizado y Educación

La estructura fiscal de nuestro régimen federal es compleja, pero para propósitos de este análisis baste señalar que los dos grandes rubros de impuestos (que no los únicos, desde luego) tanto en México como en cualquier otro país, el impuesto al ingreso, ISR, y el impuesto al consumo, IVA, son recaudados en todo el territorio por el gobierno federal y luego bajo distintas fórmulas son reintegrados a las entidades federativas. En lo sustantivo, estas fórmulas buscan reconocer y conciliar dos principios encontrados: por un lado, el que el impuesto debe regresar a la región que lo generó y por otro que en aras de atemperar los grandes desequilibrios regionales deba haber un criterio compensatorio mediante el cual se transfiera un monto proporcionalmente mayor a las zonas más pobres. Que esta sea o no una solución adecuada es una discusión en la que no nos detenemos en esta obra y baste señalar que estos dos criterios, junto con otros que tienen que ver con el esfuerzo recaudatorio local, son recogidos en la Ley de Coordinación Fiscal. En ella en efecto se habla de un Fondo General de Participaciones cuya fórmula aparece en su artículo 2 al que se remite al lector interesado en el detalle.

Con esos recursos y otros más que se listan en la tabla 1.12 se integra el llamado *Gasto Federalizado*, cuyas fuentes provienen del GP (los ramos 23 y 33) y del GNP (principalmente del Ramo 28). De este modo, el Gasto Federalizado equivale al 25.8% del PEF y es un gasto que en parte se encuentra etiquetado a rubros específicos (Ramo 33) y en parte se determi-

na en los propios gobiernos subnacionales (Ramo 28). Como se aprecia en la tabla 1.12 hay dentro del Ramo 33 tres fondos puntuales para el tema educativo, de los cuales el primero es de gran importancia, estos son: Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa y Gasto Operativo (FONE) con \$393,539 millones, el 24.8% del Gasto Federalizado; Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM) en su rubro Infraestructura Educativa con \$14,919 millones, el 0.9% de tal gasto, y el Fondo de Aportaciones para la Educación Tecnológica y de Adultos (FAETA) con \$7,432 millones, con el 0.5%; la sumatoria de estos tres rubros, \$415,890 millones, aparece en la tabla 1.12 con letra cursiva.

Tabla 1.12
Gasto Federalizado, millones de pesos.

Participaciones federales, Ramo 28		679,670.5
Aportaciones federales, Ramo 33		759,760.3
<i>Recursos al Sector Educativo del Ramo 33</i>		<i>415,890</i>
fone	393,539	
fam	14,919	
faeta	7,432	
Total		1'439,430.8
Convenios		126,562
Subsidios, Ramo 23		15,186
Gran Total		1'581,178.8
Como porcentaje del PEF 2020		25.8%

Nota: hay algunas inconsistencias entre el Acuerdo y Transparencia Presupuestaria de SHCP pero por cuestiones de espacio no nos detenemos en ello.

Fuente: de los Ramos 28 y 33 la fuente es el DOf, Acuerdo... del 03.01.2020, el resto proviene de Transparencia Presupuestaria de la SHCP.

A partir de esta breve revisión del PEF nótese que los recursos destinado a Educación pueden ser caracterizados por los siguientes cinco puntos.

Uno

En México los recursos públicos a la Educación son a todas luces insuficientes pues absorben sólo un 18.7% del GP y únicamente un 12.3% del PEF. Adicionalmente un porcentaje muy alto de ellos está destinado a gasto corriente a donde los salarios representan una enorme proporción, al grado que el FONE absorbe \$393,539 millones, el 52.3% del total. Más aún, del monto asignado al Ramo 11 del GP (\$326,282.7 millones) sólo el 0.2% (\$752.0 millones) es gasto de inversión, si bien hay que agregar un muy limitado monto del FAM a Infraestructura. De hecho, en el Informe de Cuenta Pública del año previo, 2019 (SHCP, 2020.a, p. 42), se reporta que del gasto a Educación sólo el 0.4% fue destinado a Inversión y para el 2020 la tendencia es la misma. Dicho en otras palabras, la exigüidad de los recursos impide que se amplíe la infraestructura en el sector no obstante las crecientes necesidades de ello particularmente en la educación Media Superior y Superior.

Dos

La insuficiencia de estos recursos se aprecia asimismo en dos aspectos más que se incluyen en la tabla 1.5. Nos referimos en primer lugar a la muy baja tasa de matrícula particularmente en el sector de la Educación Superior pero también, aunque en menor medida en los otros niveles, y en segundo lugar a la fuerte presencia del sector privado en la provisión del servicio, también particularmente en el nivel de la Educación Superior. Si se tuviera una modalidad similar a la existente en otros países a donde el estudiante con los méritos necesarios recibe un subsidio para ingresar a la escuela privada de su preferencia, la fuerte presencia de estas escuelas no sería un problema y antes al contrario podría elevar la competencia educativa, pero no es ese el caso en México (las becas citadas arriba son de manutención, no de colegiatura, si bien a nivel posgrado el CONACYT sí otorga este tipo becas a un número limitado de estudiantes).

Tres

En el campo educativo el margen de maniobra de los gobiernos subnacionales es bastante menor, lo que se aprecia al considerar que \$415,890 millones, el 55.2% del gasto público federal a Educación, proviene del Ramo 33, pero de los que ya se dijo son recursos *etiquetados*, esto es, no hay manera de reasignarlos a otras necesidades del sector, no obstante que los requerimientos sean distintos entre los estados. Adicionalmente, dada la gran proporción que representa el gasto corriente en este campo, y dentro de este el gasto en remuneraciones (Servicios Personales), se tiene un fuerte componente inercial que no deja suficiente espacio para innovar o explorar nuevas estrategias educativas.

Cuatro

Aunque no se desprende de la información analizada, hay que agregar que el sindicato que agremia a la mayor parte de los docentes del sector público en el nivel básico, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, SNTE, es el más grande del país y tiene por ello una presencia política y un poder de negociación muy importantes, lo que abona también a la rigidez del sistema. Lo mismo vale para una fracción de dicho Sindicato, la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, CNTE, que tiene una significativa presencia en estados del sureste del país, principalmente.

Cinco

Todo este análisis proviene de las cifras aprobadas para el 2020, pero siempre existe la posibilidad que a lo largo del año el Ejecutivo haga una reasignación de los recursos y eso es algo que, desde luego, al momento que se escriben estas líneas no se puede saber. Lo cierto es que el año pasado y que ya corresponde al actual gobierno, el 2019, la modificación del gasto a Educación Pública representó un incremento, descontada la inflación, del 7.6% (SHCP, 2020.a, p. 42). De este modo y con los imponderables de la pandemia se puede esperar que este año las modificaciones también sean menores, si bien probablemente a la baja por la caída en la

recaudación, y que en consecuencia todo este análisis sea muy aproximado a la realidad del momento.

La Educación Superior y el estímulo a sus profesores en el PEF

Si bien forma parte del amplio y complejo sector de la Educación en México, nuestro tema central de interés, el subsector de la Educación Superior, tiene sus peculiaridades y se integra de estrategias específicas y marcos de organización que le son propios. Baste señalar que como se desprende de la tabla 2.5 la *ratio* profesor alumno es la más baja del sector, 9.5, menos de la mitad de la que existe para el nivel primaria por ejemplo que es de 20.8, pero también distante del promedio de todo el sector: 17.4. Lo más significativo sin embargo no está en los números que ya de suyo son distintos sino en la autonomía de que disponen sus instituciones, las IES, y la relativamente compleja estructura organizacional con la que cuentan. Esta última es producto en parte de tal autonomía, pero sobre todo lo es de la especialización que implica la docencia e investigación en cada campo del conocimiento, especialización que no es necesaria e inclusive tampoco deseable en los otros subsectores.

Ahora bien, el Ramo 11 Educación contempla un presupuesto sustancial para las tres grandes IES capitalinas, mismas que a diferencia de las universidades públicas de los estados, UPE, sí reciben todo su financiamiento de manera directa del PEF; este es un tema de primera importancia para entender la inequidad regional que padece el país en este campo y sobre el que se vuelve en el siguiente capítulo. En la Estrategia Programática del ramo se listan los denominados *programas prioritarios*, de los cuales los que tienen que ver con la Educación Superior son los que ahora listamos; de manera adicional, en el anexo 1.3 se listan otros programas federales relacionados con la Educación Superior y que no se incluyen aquí por no ser considerados *prioritarios*, pero que como se aprecia en él también son de importancia.

- *S243 Programa de Becas Elisa Acuña*. Dirigido a estudiantes y personal académico para que accedan, permanezcan y concluyan algún programa del Sistema Educativo Nacional. Presupuesto: \$4,164.3 millones.

- *U083 Universidades para el Bienestar Benito Juárez García.* Busca promover la inclusión de aquellos que no han accedido a la educación superior. Presupuesto: \$987.4 millones.
- *U280 Jóvenes Escribiendo el Futuro.* Ofrece apoyo para que los estudiantes de hasta 29 años de edad en situación de pobreza, accedan y permanezcan en una IES. Presupuesto: \$7,776.4 millones.
- *E010 Servicios de Educación Superior y Posgrado.* Apoya a las IES para que su estudiantado sea atendido con programas académicos reconocidos por su calidad. Presupuesto: \$ 49,296.7 millones.
- *S300 Fortalecimiento a la Excelencia Educativa.* Apoya con recursos directos a las IES para el fortalecimiento de sus capacidades académicas y de gestión para que sus programas logren el reconocimiento de calidad. Presupuesto: \$849.0 millones.
- *U006 Subsidios para organismos descentralizados Estatales.* Canaliza recursos para apoyar la prestación de servicios de las UPE y otros organismos afines descentralizados en los estados. Presupuesto: \$415.1 millones.
- *U079 Expansión de la Educación Media Superior y Superior.* Apoya a las IES para la ampliación de sus equipos y materiales educativos, así como el uso de tecnologías para el aprendizaje. Presupuesto: \$576.7 millones.

Lo cierto es que de todos estos programas que, ya se dijo, son considerados prioritarios por el gobierno federal y que absorben \$64,065.6 millones, la quinta parte (19.6%) del presupuesto del Ramo, el único que aún de manera indirecta buscan estimular y reconocer a los docentes de la Educación Superior, nuestro tema de mayor interés, lo es el de Becas Elisa Acuña. Sin embargo, nótese que este programa si bien tiene un presupuesto importante *no* se constriñe a apoyar al personal académico, por lo que claramente el Ramo 11, el único ramo que podría ofrecer un estímulo al profesorado de las IES para que mejoren su desempeño, sólo cuenta de entre sus programas prioritarios con este que, como se ve no es exclusivo de tal profesorado.

Existe sí un programa que de manera central busca este propósito, el Programa “U040 Carrera Docente en UPES”, pero que no es considerado *Prioritario* y no es casual por ello que para el 2020 el mismo haya sufrido un fuerte recorte como se analiza en capítulo Cinco, disponiendo ahora de sólo \$254.87 millones, el 0.07% del presupuesto del Ramo. Si bien lo estudiaremos con detalle en tal capítulo, aquí sólo reproducimos su objetivo según se define en el anexo de Objetivos y Metas de los Pp del Ramo:

Contribuir a la Política Social mediante la entrega de incentivos a los profesores de tiempo completo para motivar un mejor desempeño docente que coadyuve a que a los estudiantes adquieran conocimientos y desarrollen capacidades y destrezas necesarias para su vida profesional.

Cuatro reflexiones generales se desprenden de esta sección.

Uno

Dentro del sector de la Educación, el campo de la Educación Superior es el que tiene el menor número de alumnos de los tres grandes subsectores, pero las características de nuestra actual pirámide poblacional prevén que la demanda en el mismo se incrementará de manera importante en el futuro inmediato, y ya se dijo que es el grupo etario de este subsector el que muestra el mayor rezago en cobertura educativa. Adicionalmente, es este el subsector en el que la iniciativa privada provee el porcentaje más alto de la cobertura educativa, y siendo en promedio su costo más alto que en los otros subsectores, esto se constituye en un obstáculo más para reducir la inequidad de oportunidades entre los jóvenes en el país.

Dos

La Educación Superior es un campo que dispone de una estructura organizativa propia, caracterizada por la autonomía de sus instituciones y la relativa complejidad de las mismas, que fuera de las IES capitalinas no recibe un tratamiento especial ni desde luego ventajoso dentro del Ramo

Educación del PEF. Esto se explica en cierta medida porque debido a su autonomía y a otras variables de larga data en la organización educativa del país, buena parte de este subsector, particularmente el de las UPE, recibe un porcentaje no menor de su financiamiento de los propios gobiernos estatales.

Tres

No obstante, la ya plenamente reconocida importancia de estimular y reconocer al profesorado para que mejore su desempeño cotidiano, en todo el Ramo de la Educación sólo se contempla un programa, uno, que de manera puntual atiende este propósito, el U040 “Carrera Docente en UPES”. Como su nombre lo indica, ese programa se constriñe a las universidades públicas de los estados pues las IES capitalinas tienen sus propios mecanismos de estímulos a sus profesores. No obstante su importancia, este programa no sólo cuenta con un raquítrico presupuesto, sino que además no es considerado “prioritario”, lo que se refleja en que para el 2020 haya sufrido un muy importante recorte presupuestal.

Cuatro

Lo anterior contraviene a la Ley General de Educación que establece que las autoridades educativas en los ámbitos de su competencia tendrán a su cargo, entre otras responsabilidades, “Garantizar la actualización permanente, a través de la capacitación, la formación, así como programas e *incentivos* para su desarrollo profesional” (fracc. VIII del art. 96, el subrayado es nuestro).

Capítulo Dos.

Las universidades de estudio y sus entidades federativas

Introducción

Nuestro régimen federal le reconoce a los tres órdenes de gobierno –la Federación, las entidades federativas y los municipios– atribuciones y potestades gubernativas, lo que significa que disponen de recursos y capacidad decisional para asignarlos a las áreas que los consideren más adecuadas. Es claro que hay consideraciones de todo tipo para definir que sea “más adecuado”, pues en un régimen político tan complejo como el nuestro suponer que existe un riguroso análisis de costo beneficio social en la asignación del presupuesto es demasiado optimismo, pero afirmar lo contrario, que los recursos se asignan sin criterio alguno tampoco es el caso. Nos encontramos más bien en una situación compleja a donde la asignación presupuestal en base a la inercia de los años previos juega un papel importante, pero a donde también y como en cualquier otro país, hablamos de un proceso incremental de aproximaciones sucesivas en la definición de políticas y en la asignación de recursos para alcanzar, aún de manera parcial, las metas establecidas (Aguilar, 1992).

Con las inconsistencias que existen en la vigencia del marco legal e institucional que el país se ha dado, en este se establecen ámbitos de actuación para cada uno de tales órdenes y justamente esto lo que le determina su carácter federal (Pineda, 2018: 73). De este modo existen atribuciones explícitas para cada orden pero ellos quedan circunscritos a una

estructura jurídico política nacional a través del llamado pacto federal¹. Se dispone asimismo de un marco de división de poderes tripartito con un ejecutivo fuerte, un legislativo integrado por dos cámaras y un poder judicial encabezado por la Suprema Corte de Justicia². Esta división de poderes existe también a nivel estatal pero no a nivel municipal, debido a lo cual –si bien no sólo por ello– se dice que los estados son *soberanos* en tanto que al tener su propio Congreso pueden legislar y contar así con un marco legal específico, y los municipios que al no tener esta facultad son sólo *autónomos*. Los estados a su vez se encuentran divididos política y geográficamente en municipios, y no existe autoridad intermedia entre ellos³.

Por otro lado, el art. 124 de la CPEUM establece que las facultades que no estén expresamente concedidas por ella a los funcionarios federales se entienden reservadas a los estados, y ello significa que bajo el principio de subsidiariedad salvo tales facultades, la capacidad gubernativa estatal tiene un amplio espectro. En todo caso, el art. 117 del mismo ordenamiento prohíbe a los estados una serie de actividades de carácter económico (acuñar moneda y gravar el tránsito, entre otras) y de corte político (celebrar tratados con otros países), que puedan debilitar el pacto federal. El órgano de gobierno del municipio, el ayuntamiento, se integra

¹“Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental” art. 40, CPEUM.

²“El Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso general, que se dividirá en dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores”, y “Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito” art 94, CPEUM

³“Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano... teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre...” art. 115, CPEUM.

de un presidente municipal y un número de regidores y síndicos que se determina en la ley de cada estado, teniendo como referencia para ello la población de cada municipio.

Dentro de este marco general existen ámbitos de actuación específicos para cada uno de estos órdenes, y nótese así que en la Ley General de Educación, nuestro campo de interés, se establece en su art. 114 que, entre otras, le corresponden de manera exclusiva a los gobiernos de los Estados y la Ciudad de México: prestar los servicios de educación básica incluyendo la indígena, inclusiva, así como la normal y demás para la formación docente (fracc. I), además de los que correspondan al tipo de educación básica y media superior, respecto a la formación y capacitación para maestros (fracc. V). Adicionalmente, el art. 115 de esta misma ley señala que le corresponde a la Federación y a las entidades federativas, de manera concurrente, promover y prestar servicios educativos *distintos a los anteriores* de acuerdo a las necesidades regionales.

Por lo que respecta a los municipios el art 116 señala que ellos podrán, “sin perjuicio de la concurrencia de las autoridades educativas federal y de los Estados, promover y prestar servicios educativos de cualquier tipo o modalidad”. En el mismo sentido, los gobiernos estatales promoverán la participación de los municipios “para dar mantenimiento y proveer de equipo básico a las escuelas públicas estatales y municipales”, y ambos “podrán celebrar convenios para coordinar o unificar sus actividades educativas y cumplir de mejor manera las responsabilidades a su cargo”.

Como se ve, existe una definición puntual de atribuciones para la provisión de los servicios educativos por parte de los tres órdenes de gobierno, y de lo establecido en el art. 115 de esta ley se desprende que la Federación y las entidades federativas los pueden ofrecer al nivel Superior, como en efecto aquí lo estudiamos. Las universidades seleccionadas, ya se dijo, son: de la CM, la UNAM, la UAM y el IPN, y del interior del país la del norteno estado de Nuevo León, la UANL, la del occidente en Jalisco, la UG, y una más del golfo, la UV.

Bajo esta premisa en el siguiente apartado estudiamos el contexto socioeconómico de dichas entidades, esto es, la CM, Jalisco, Nuevo León y

Veracruz, pues con este análisis se entiende mejor la circunstancia de cada una de nuestras IES al ubicarlas en su entorno local. En segundo término nos detenemos en el análisis de la estructura de los presupuestos estatales pues interesa saber de qué dimensiones es su esfuerzo para financiar la educación superior y cuál es su costo de oportunidad. A partir de lo anterior se analiza el presupuesto per cápita de las IES de nuestro estudio y se documenta cómo la sumatoria de la cobertura y presupuesto de las tres IES capitalinas se refleja en un muy desigual escenario de educación superior entre las entidades federativas de nuestro estudio. Finalmente y dado que el factor humano es sin duda el principal componente de una universidad y es asimismo nuestro principal tema de interés, cerramos el capítulo con el estudio del presupuesto de cada IES analizando los montos canalizados a este factor.

2.1 Las Entidades federativas de nuestras IES

Ya se dijo que el nuestro es un país muy desigual y la expresión de esta desigualdad que más interesa para propósitos de esta obra es la de corte regional. Lo que vemos aquí es que hay distintos niveles de desarrollo entre las variadas regiones del país reflejados en el bienestar de gente, pero ante esta diversidad si tuviésemos que elegir de manera binaria se debería seleccionar, por un lado, a la ciudad capital con su relativa profusión de recursos y oportunidades y por el otro al resto del país con sus sensibles limitaciones.

En este orden de ideas y dado que conviene poner en perspectiva las cuatro entidades federativas a donde se asientan nuestras IES, en la tabla 2.1 se presentan algunos de los indicadores de mayor relevancia para entender el distinto escenario que presentan y evaluar así su esfuerzo en materia educativa. Véase en primer lugar que todas las entidades consideradas tienen una población importante lo que explica en consecuencia el que dispongan de IES con un alto presupuesto para atender su elevada demanda. Se aprecia asimismo que de estas entidades hay una diferencia de significación entre la de más alta población, CM, y la de menor número, Nuevo León, a donde está sólo representa el 60% de la primera, en tanto

que las otras dos, Veracruz y Jalisco, se acercan de manera importante a la CM.

Tabla 2.1

Indicadores socioeconómicos básicos de entidades federativas selectas.

Entidad	Población	PIB per cápita	IDH	Presup. estatal per cápita	Años de escolarid. promedio	Cobertura en Educ. Superior	Lugar IMCO Sociedad
1	2	3	4	5	6	7	8
CM	9,041,395	\$401,601	.885	26,431	11.1	68.3	1
Jalisco	8,238,991	\$190,834	.789	14,931	9.2	31.6	7
Nuevo León	5,454,848	\$308,136	.807	19,289	10.3	42.6	2
Veracruz	8,434,163	\$115,054	.744	15,358	8.2	26.2	25
Promedio	8,908,666	\$230,899	.793		9.2	33.9	
El más Alto	17,056,666	\$401,601	.885		11.1 C.M	68.3 C.M.	CM
	Edo de M	CM	CM				
El más Bajo	760,333	\$60,197	0.700,		7.3, Chiapas	14.9,	Chiapas
	Colima	Chiapas	Chiapas			Chiapas	

Notas: la población de la columna 6 es la de 15 años y más. CM es Ciudad de México. El promedio es el nacional. Pob. Es población. En Pob promedio lo que se registra es la población total del país. La población aparece en millones de habitantes. En educación superior la cobertura no incluye la modalidad no escolarizada. El IDH es del 2019.

Fuente: Para años de escolaridad, INEGI, 2015; para población, CONAPO, 2017; para cobertura, SEP, 2020; para población, PIB per cápita y Subíndice Sociedad, IMCO, 2020; para presupuesto per cápita, los presupuestos de cada entidad en 2020 y columna 2.

Lo cierto es que la sola referencia al número de habitantes no aporta para entender las diferencias entre regiones, por lo que para este propósito incluimos como un primer indicador al PIB per cápita, esto es, cuál es el nivel de renta de un estado con relación a su población. Este indicador de manera aproximada da cuenta del bienestar económico de una comunidad si bien nada dice de la inequidad que pueda haber en ella. Nótese en este índice como existe una desproporción muy significativa en tanto

que el valor alcanzado por el de peor desempeño, Veracruz, sólo equivale al 29% del de mejor desempeño, CM, y que inclusive aquel está muy por debajo de la media nacional que asciende a \$230,899. Nótese asimismo que Jalisco tiene un valor que es inclusive inferior a la mitad del de CM en tanto que Nuevo León, un estado de gran pujanza económica, alcanza apenas el 77% de CM. Más allá de nuestra pequeña muestra aquí se aprecia claramente que existe en efecto un marcado contraste entre la CM y el resto del país, a donde el promedio nacional apenas si rebasa la mitad de la CM en tanto que el estado de peor desempeño, Chiapas, tan sólo alcanza un 15% de ella.

Si bien este primer índice es de gran relevancia él no informa con cierto detalle sobre el grado de bienestar que pueda tener una entidad, reflejado este no sólo en el nivel de ingreso de su gente sino también de su salud que puede medirse por la esperanza de vida al nacer y el nivel educativo, como se aprecia en los años promedio de escolaridad. Estos tres componentes son justo los que mide el llamado Índice de Desarrollo Humano, IDH, mismo que abarca un rango de 0 a 1 a donde conforme se eleva el valor se alcanza un más alto desarrollo. Nótese que también aquí el valor más elevado lo alcanza la CM secundada pero no muy de cerca por Nuevo León, luego del cual se encuentra muy próximo Jalisco mismo que por cierto se acerca a la media nacional, y finalmente con un sensible rezago aparece Veracruz.

Como es entendible existe una más bien estrecha relación entre ambos, el PIB per cápita y el IDH lo que se aprecia en que en ambos la ordenación de mayor a menor es exactamente la misma, aún si se incluye el promedio nacional, de manera que como se ve en la tabla aparece en primer lugar la CM luego Nuevo León y en seguida el promedio nacional para quedar después Jalisco, cercano pero por debajo de ese promedio, y finalmente Veracruz. Nótese sin embargo que la distancia en los valores del IDH son menores que la existente en el PIB per cápita, lo que en cierta medida se explica porque habiendo alcanzado valores razonablemente altos de ingreso los cambios en los indicadores del IDH son cada vez menores.

Pero dado el nivel de ingreso de las familias el que haya una suficiente provisión de servicios de valor público que incidan en los componentes del IDH, y que abarquen también otros aspectos del bienestar social (vivienda, alimentación, un medio ambiente sano y seguridad social⁴, entre otros), depende al final del día de los recursos que el gobierno disponga para ello. Pero de tales recursos el dato relevante desde luego no es el monto como tal sino el mismo en proporción de la población que habita en cada entidad, que es justo el concepto que aparece en la columna 5. Ahí se aprecia de nueva cuenta que existe una sensible distancia entre el valor que alcanza la CM y el resto de las entidades de estudio; nótese así que de dicho valor la segunda entidad de mejor desempeño, otra vez Nuevo León, sólo alcanza un 73%, Veracruz un 58% y por último Jalisco que apenas supera la mitad del valor de la CM con sólo un 56%.

En vista de la muy superior participación del sector público con respecto a la que tiene el privado en el campo de la educación en México, como se estudió en capítulo previo, no sorprende que dado el más alto presupuesto per cápita de la CM esto también se refleje en un mejor desempeño en los dos indicadores referidos en la tabla en este campo, a saber. En los años de escolaridad promedio de su gente a donde nuevamente la ciudad capital presenta el valor más alto con 11.1 años, seguido no tan de cerca por Nuevo León y luego Jalisco, con una distancia muy similar a la que guardan los dos primeros, quedando al final Veracruz. Por último en el indicador de mayor interés para este estudio, el de Cobertura en Educación Superior, véase que aquí la distancia entre nuestras entidades es de las más importantes de la tabla, con la siguiente ordenación: de la cobertura del 68.3% que tiene la capital, la entidad que le sigue es Nuevo León con apenas el 42.6%, y a continuación aparece Jalisco (31.6%) nuevamente muy cerca del promedio nacional, y por último Veracruz con

⁴ “Son derechos para el desarrollo social la educación, la salud, la alimentación, la vivienda, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo y la seguridad social y los relativos a la no discriminación en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (art. 6 de la LGDS)

sólo el 26.2%. Los valores de estos dos indicadores por cierto, además de documentar el grave desequilibrio entre las regiones de México, contravienen un importante criterio legal que debiera orientar la tarea educativa, mismo que plantea que la Educación: “Será equitativa, al favorecer el pleno ejercicio del derecho a la educación de todas las personas, para lo cual *combatirá las desigualdades socioeconómicas (y) regionales...*” (art. 16, fracc. VI, LGE, el subrayado es nuestro).

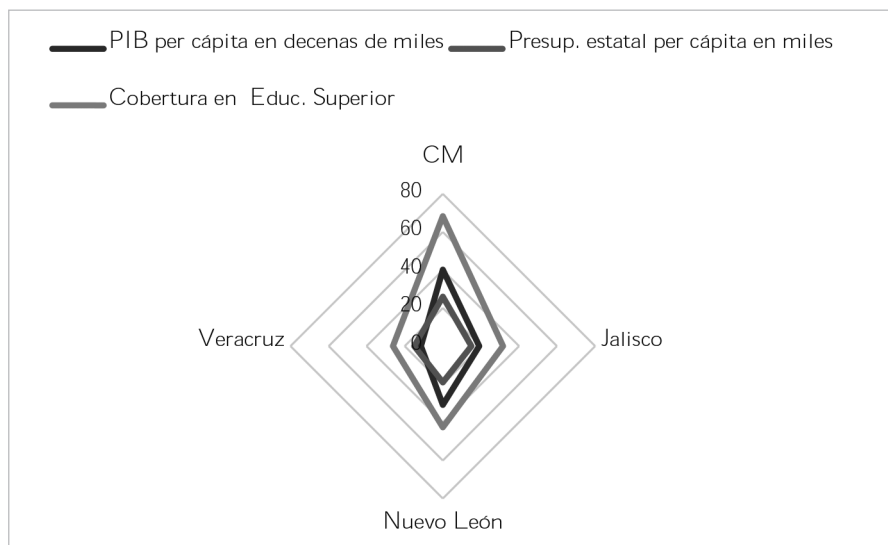
El Instituto Mexicano para la Competitividad, IMCO, ha diseñado el llamado Índice de Competitividad, en el que se define a esta como “la capacidad que tienen las entidades para generar, atraer y retener talento e inversión”, agregando que se trata de “un concepto complejo que combina 10 dimensiones que impactan tanto la calidad de vida de las personas como la economía” (IMCO, 2020: 18). En lo sustantivo el índice ha logrado identificar a través de estudios econométricos qué conjuntos de factores (denominados subíndices o dimensiones) alientan la llegada y permanencia de inversión productiva y personal calificado, tanto nacional como extranjero; como lo establece el análisis económico, más elevados niveles de inversión alientan la creación de mayores empleos, generación de riqueza y crecimiento económico. Tal y como se ha encontrado en otros estudios como en el Índice de Competitividad Global (Foro Económico Mundial, 2018), la generación de empleo y el crecimiento están asociados a una sociedad incluyente, preparada y sana, que es justo uno de los subíndices del IMCO, mismo que incluye indicadores en tres campos: Inclusión, Salud y nuestra área de interés, Educación. En este orden de ideas, en la última columna de la tabla se incluye tal subíndice, “Sociedad Incluyente, Preparada y Sana”, presentando el lugar que ocupan nuestras 4 entidades federativas en el concierto nacional. Nótese una vez más cómo CM aparece en primer lugar seguido inmediatamente de Nuevo León, y con cierta distancia en el lugar 7 se encuentra Jalisco, quedando en uno de los peores lugares, el 26, el estado de Veracruz.

Nos detenemos ahora en la gráfica 2.1, misma que presenta los valores de tres columnas de la tabla —el PIB per cápita, el presupuesto estatal per cápita y la cobertura en educación superior— a donde se aprecia una

clara asociación entre ellos y que no hace sino dar cuenta de las sinergias implicadas en el crecimiento económico y la suficiencia de los recursos públicos para proveer bienes y servicios a su comunidad, entre otros y de manera central el servicio de educación superior, muy a tono con el Índice de Competitividad.

Gráfica 2.1

Ingreso y presupuesto per cápita, y cobertura en educación superior.



Fuente: con información de la Tabla 2.1

En la gráfica se observa así el buen desempeño de la CM y Nuevo León, el más bien mediocre de Jalisco y el menos afortunado de los cuatro que es Veracruz. Nótese sin embargo cómo la cobertura educativa en la CM guarda una cierta desproporción con su presupuesto per cápita pues aquella es muy superior a la del resto de las entidades; como ya se dijo, tal cobertura contribuye a explicar su más elevado PIB per cápita sobre lo cual se vuelve más adelante.

Nótese finalmente que no obstante que el presupuesto per cápita de Jalisco y Veracruz es muy similar e inferior al de las otras dos entidades,

Jalisco muestra una más elevada cobertura en educación superior, bien alejado sin embargo de CM y Nuevo León, pero sobre todo un más elevado PIB per cápita y una mucho mejor posición en el subíndice del IMCO que la de Veracruz. Si bien el presupuesto estatal es sólo un factor –muy importante desde luego– que explica el bienestar de la gente pues él provee un conjunto sustantivo de servicios de valor público, hay otros factores determinantes que no aparecen en nuestros números. No obstante lo anterior es claro que los recursos públicos bien administrados abonan al desarrollo local, y a la inversa, una mala administración de los mismos a pesar de su cuantía bien puede perpetuar las caencias de su gente, como de manera general se desprende de este análisis.

En todo caso nuestro estudio permite poner en perspectiva la circunstancia que presenta cada una de nuestras IES pues, al final del día, el desempeño que ellas presentan puede ser evaluado mejor si se considera, como se hace en este apartado, el contexto general de la entidad federativa en que se encuentran.

2.2 Contrastes presupuestales entre las IES y sus entidades federativas.

Hemos analizado ya cuál es el entorno educativo en el país y adicionalmente para el caso de las entidades federativas a donde se asientan nuestras IES revisamos su desempeño socioeconómico, todo lo cual nos permite ahora poner en perspectiva la circunstancia que guardan estas. Para su estudio en primer lugar evaluamos en qué medida sus respectivos gobiernos están comprometidos en su financiamiento, y para ello en la siguiente tabla se presenta la distribución del presupuesto estatal con la ya referida clasificación funcional, y a donde del rubro Desarrollo Social desglosamos el gasto a Educación.

Por la diversidad de rubros contemplados en el apartado “otros” en cada entidad, además de que en él no se incluyen acciones en materia educativa, lo dejamos de lado. De los otros tres apartados que recogen los convencionales campos de intervención gubernamental, destaca en primer lugar que en todas las entidades el de Desarrollo Social es el que

absorbe con mucho la mayor parte del presupuesto, rebasando el 50% en todos ellos con excepción de la CM. Nótese asimismo que de este rubro se desagrega el componente “Educación”.

Tabla 2.2
Presupuesto estatal por Función del Gasto. Entidades selectas
(millones de pesos).

	C. de México	%	Jalisco	%	Nuevo León	%	Veracruz	%
Gobierno	92,204.3	38.6	17,475.9	14.2	19,421.8	18.3	17,461.7	13.5
Desarrollo Social	109,535.6	45.8	72,160.2	58.6	55,288.8	52.3	75,354.1	58.2
Educación	9,510.1	3.4	31,871.5	25.9	38,137.8	36.3	55,193.5	42.6
Desarrollo Económico	31,256.8	13.1	5,215.1	4.2	2,739.1	2.6	3,629	2.8
Otros	5,979.1	2.5	28,162.0	22.9	27,695.2	26.3	33,090.1	25.5
Sumatoria	238,975.8	100	123,013.3	100	105,144.9	100	129,535.1	100

Fuente: Presupuestos de Egresos para el 2020 de las cuatro entidades.

Como se ve, este componente tiene una muy fuerte presencia en todas ellas fuera de la capital, al grado de que en Veracruz absorbe el 42.6% del presupuesto total y que equivale al 72% del gasto en Desarrollo Social, pero nótese que en las otras entidades esta proporción tampoco es menor: 36.3% en Nuevo León (69% del gasto en Desarrollo Social) y 25.9% en Jalisco (45% de tal gasto). El contrastante caso de la CM tiene una explicación, consistente en que el grueso del gasto educativo aquí es absorbido por la Federación.

Para el tema central de esta investigación esto se refleja en el hecho de que, en efecto, la fuente de los recursos que ejercen la UNAM, la UAM y el IPN proviene en su totalidad del Presupuesto de Egresos de la Federación, PEF. Como se aprecia en la tabla esto le da un enorme margen de maniobra a la CM para poder asignar un porcentaje significativo de su

presupuesto a otros rubros, de manera señalada al de Gobierno, que como se ve es más del doble que el que asignan las otras tres entidades. Pero ese margen como se aprecia en la tabla también le permite a esta entidad emprender acciones diversas en el campo del Desarrollo Social porque si bien el porcentaje destinado a este rubro es el menor de las cuatro entidades, sólo un 45.8%, cuando a las otras tres se les resta lo correspondiente a Educación, es justo la CM la que tiene la mayor holgura.

Esto reproduce un esquema de doble inequidad que sólo alimenta el ya referido Desarrollo Regional desequilibrado del país, pues además de que el presupuesto per cápita de la CM es con mucho el más alto de las cuatro entidades de estudio –pero también del resto del país– lo recién visto muestra que la CM se puede desentender del grueso del financiamiento de su educación superior y no obstante lo cual, como se aprecia en la tabla 2.1, cuenta con una cobertura en este nivel que es más del doble que la del promedio nacional. De manera adicional dispone de una de las universidades que se encuentra entre las 500 mejores universidades del mundo⁵ y cuenta asimismo con otras instituciones en este nivel educativo como la Universidad de la Ciudad de México, si bien con una presencia más bien menor.

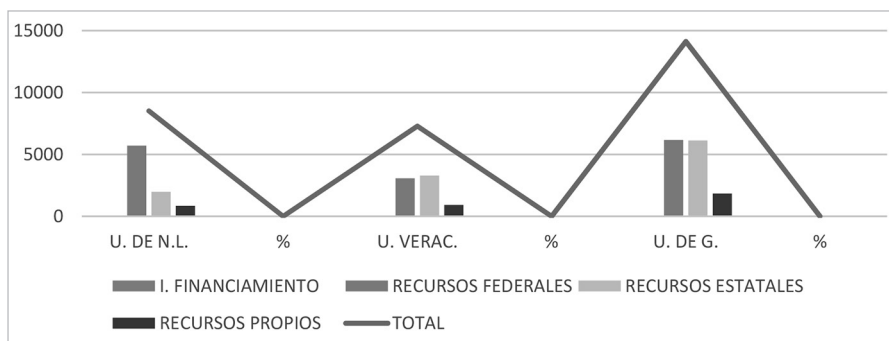
Como se ve y más allá de los conocidos problemas que presenta la mancha urbana de la CM, todo lo anterior propicia un escenario de elevada complementariedad y sinergias en favor del desarrollo, a donde existe un alto ingreso per cápita –el mayor del país– con un también muy alto presupuesto público per cápita, lo que contribuye a explicar su más elevado valor en el IDH uno de cuyos componentes, ya se dijo, lo es justo la Educación.

Ahora bien, lo cierto es que el financiamiento de las UPE no lo absorbe totalmente el estado donde se encuentran como se aprecia en la gráfica 2.2, de lo que se desprende que no existe un criterio puntual para este

⁵ Lo cierto es que la otra universidad mexicana que está en este privilegiado lugar, aunque es de Nuevo León, también tiene una presencia de significación en la CM, el Tec. de Monterrey.

tema. Véase así que mientras Nuevo León ha hecho un muy buen trabajo al conseguir un fondeo federal de dos terceras partes del presupuesto de su institución, en las otras dos prácticamente sólo 4 de cada 10 pesos provienen de esta fuente. Por lo que va a los recursos propios que logran generar nótese que las tres UPE rondan en alrededor del 10% si bien es la UANL la de peor desempeño.

Gráfica 2.2
Financiamiento de las UPE.



Fuente: Presupuestos de las IES para el 2020

Al final del día y dado que la principal –que no única– responsabilidad de las IES es la formación de recursos humanos en el nivel superior, un buen criterio para documentar si existe o no un trato privilegiado a alguna IES o a un grupo de ellas, lo es el presupuesto universitario por alumno. Para analizar este punto en la siguiente tabla 2.3 aparece el número de alumnos y alumnas que tiene cada una, diferenciando los tres niveles en las que intervienen: educación media superior, licenciatura y posgrado.

Tabla 2.3
Número de alumnos por nivel en IES selectas y presupuesto 2020.

	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV
Medio superior	111,569	0	70,614	161,357	72,897	0
Licenciatura	217,808	42,587	114,075	121,912	117,497	54,407
Posgrado	30,634	3,149	6,564	6,568	5,084	1,966
Total	360,883	45,736	191,253	291,600	199,833	56,800
Presupuesto Millones	41,317.7	7,571.0	17,634.9	14,128.0	8,521.9	7,289.3
Presupuesto per cápita	114,506	165,537	92,208	48,449	42,646	128,332

Notas: en el caso de UANL el nivel medio superior incluye la sumatoria de preparatoria y preparatoria técnica, de esta IES no se incluye en la tabla la llamada Universidad para los Mayores con 55 alumnos; en el caso de uv la especialidad incluye las especialidades médicas; en el caso del IPN no se incluye el rubro Educación Continua e Idiomas. Para las UPE la información es del primer semestre del 2020 y para las capitalinas del 2019.

Fuente: de las UPE el Informe Trimestral de los Recursos Federales otorgados a la IES para el primer trimestre del 2020; de UAM, Agenda Estadística UAM, invierno de 2019; de UNAM, La UNAM en números 2019-2020, y de IPN, Informe Anual de Actividades 2019. El presupuesto de las UPE se obtiene de su propio presupuesto y el de las tres de la capital del PEF.

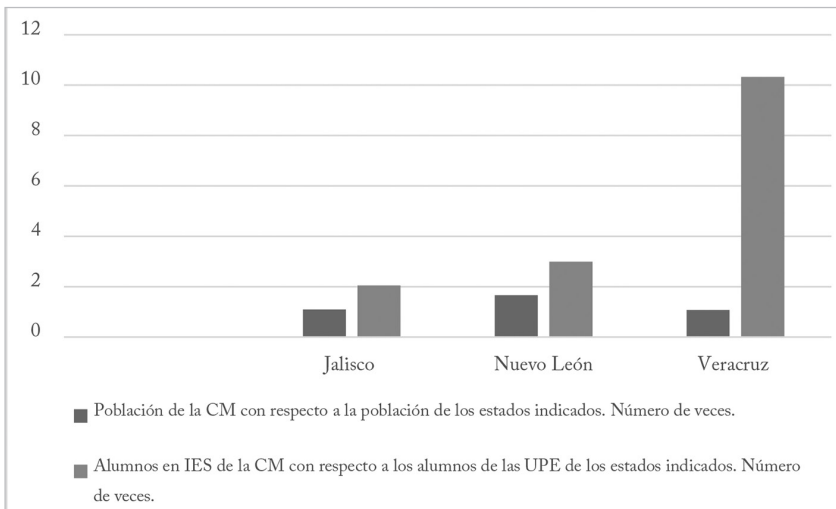
Nótese sin embargo que de las 6 instituciones dos, UAM y UV, no ofrecen educación media superior y dado que como ya se mencionó en el nivel superior la educación es más costosa conviene diferenciar estos dos escenarios en la medida de lo posible pues no se logró identificar qué porcentaje de los presupuestos universitarios está destinado a cada uno de los tres (o dos) niveles contemplados. Considerando el dato del presupuesto universitario que aparece en el penúltimo renglón de la tabla se deriva en el último el presupuesto per cápita a partir de lo cual se desprenden las siguientes reflexiones.

Uno

A tono con lo que ya hemos dicho sobre la cobertura en educación superior en nuestras entidades, nótese que la sumatoria del estudiantado de las tres IES capitalinas asciende a 597,872, que equivale a 2.05 veces la de la UG, no obstante que la población de la CM sólo equivale a 1.1 veces la de Jalisco. En el mismo sentido, nótese que tal estudiantado equivale a 2.99 veces el que tiene la UANL, a pesar de que la población de la CM sólo equivale a 1.66 veces la de Nuevo León, y finalmente nótese que el mismo equivale a 10.53 veces el alumnado de la UV, no obstante que la población de la CM sólo equivale a 1.07 veces la de Veracruz, todo lo cual se aprecia en la siguiente gráfica. Ciertamente en todas las entidades existe una oferta educativa a nivel superior adicional a la aquí estudiada pero esta es, sin duda, la más importante tanto en número como en influencia e impacto económico.

Gráfica 2.3

Número de veces de la población de CM con respecto al de entidades selectas y número de veces de alumnado en CM con respecto al de tales entidades.



Fuente: Análisis propio con información de Anexo C y Tabla 2.1

Dos

A partir de lo anterior se puede hacer el análisis refiriendo únicamente la circunstancia de cada IES, o bien refiriendo el contexto educativo no sólo de tal IES sino de la entidad federativa a la que pertenece. En este sentido cuando se hace el primer análisis las diferencias aunque existentes no son tan contundentes pero cuando se emprende el segundo se aprecia la gran diferencia entre la ciudad capital y el resto de las entidades federativas; esto, una vez más, abona a documentar el sensible desequilibrio en el desarrollo regional del país que hemos venido señalando.

Tres

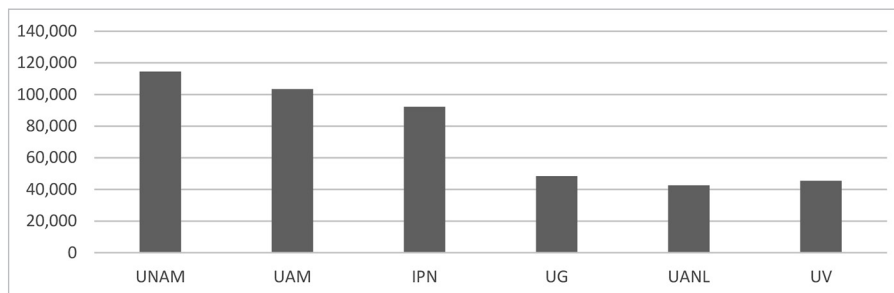
Del dato sobre el presupuesto *per cápita* destacan varios puntos de los cuales el más sobresaliente es que a diferencia de lo que hemos venido estudiando, el principal contraste no es el que existe entre las tres IES capitalinas y las tres UPE sino el que existe entre la UAM y la UV con respecto a las demás, pues son ellas las que tienen el valor más alto. La razón es muy simple y no tiene que ver con el hecho de que no exista un trato desigual en favor de la ciudad capital con respecto al resto de las entidades; la razón es que como se aprecia en la tabla tanto la UAM como UV son instituciones que no administran la Educación Media en sus entidades y, ya se dijo, en esta el costo por estudiante es menor. De este modo si no se presta atención en esto se distorsiona el comparativo.

Cuatro

Debido a lo anterior, en la siguiente gráfica 2.4 se presentan los resultados del ajuste realizado a la información contenida en la tabla consistente en lo siguiente. Dado que las otras dos IES en cada uno de los dos subconjuntos sí atienden el nivel medio superior, se obtuvo el promedio de su presupuesto por alumno mismo que se dividió por el valor de la IES que no lo atiende, cuyo resultado se aplicó a tal IES, de donde deriva su valor

ajustado⁶ que es, consideramos, una buena aproximación al valor real. Los nuevos datos aparecen en la gráfica 2.5, donde claramente se aprecia la recurrente desproporción en los apoyos entre los dos grupos, el de las IES capitalinas y las UPE.

Gráfica 2.4
Presupuesto per cápita ajustado en las IES.



Fuente: análisis propio.

Cinco

El promedio del presupuesto per cápita de las tres IES capitalinas es \$103,420 en tanto que el de las UPE es de solo \$45,534, esto es, apenas el 44% de aquellas; de este modo, amén de la fuerte presencia no de una sino de tres instituciones educativas públicas de reconocimiento en la ciudad capital, una de las cuales se encuentra entre las 500 mejores del mundo, se cuenta con una abrumadora ventaja en el trato fiscal que estas reciben y que sólo ahonda el sensible desequilibrio entre ella y el resto de las entidades federativas.

⁶ Los números para el subgrupo de las IES capitalinas son los siguientes. Primero se obtuvo el promedio, esto es, 103,357, mismo que se divide por el valor de la UAM, 165,537/103,357 cuyo resultado, 1.60, es el valor que se aplica a dicha IES, 165,537/1.60, derivando el valor ajustado de \$103,460. Para el caso de las tres UPE el procedimiento fue el mismo y generó para la UV el valor ajustado de \$45,507.

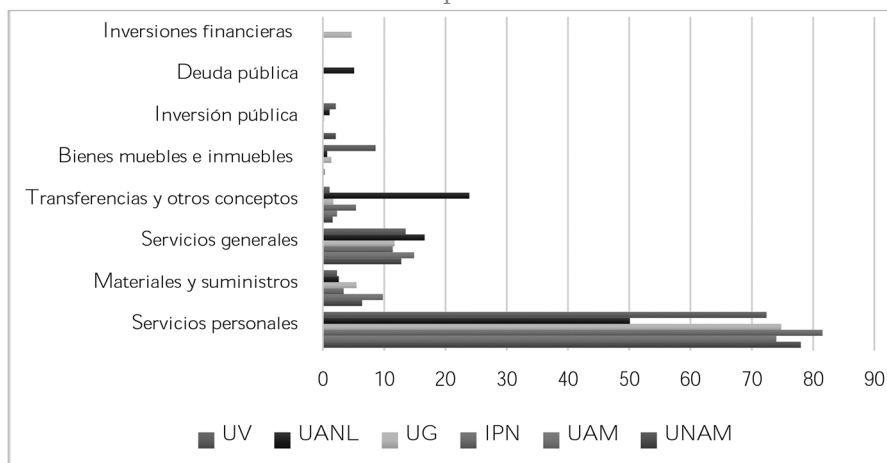
2.3 Gasto presupuestal en el factor humano

Si asumimos que un aspecto crucial para la calidad en la formación universitaria lo es el factor humano, y documentado el desigual trato presupuestal entre las IES, se debe analizar si esa inequidad se refleja o no en la remuneración y estímulos de sus empleados. Lo anterior en el entendido de que además de otras importantes consideraciones un trabajador universitario –como cualquier otro profesionalista– buscará no sólo permanecer en un centro de trabajo sino también mejorar su desempeño si encuentra los suficientes alientos para ello. Es esta temática la que comenzamos a estudiar a continuación pero nótese que por ahora no nos detenemos aún en el análisis de la retribución del profesorado sino sólo en la importancia reconocida al factor humano en los presupuestos de las IES.

La idea es evaluar la ponderación que dentro de tales presupuestos ellas le otorgan a dicho factor, que en el “Clasificador por Objetivo del Gasto” (2018), se le denomina “Servicios Personales”. Lo anterior se aprecia en la siguiente gráfica en la que se registran los porcentajes para cada rubro del presupuesto en cada una de nuestras IES a donde, ya lo sabemos, en términos per cápita este es más elevado para las capitalinas. Se aprecia en primer lugar que dado su orientación a la tarea educativa principalmente, pero también a las de investigación y extensión, todas las IES tienen de manera preponderante asignado su presupuesto al factor humano, esto es, a Servicios Personales, SP.

Si bien en esta elevada proporción del presupuesto a este rubro no hay, salvo en el atípico caso de UANL, diferencias muy importantes entre las IES, se aprecia sin embargo que sí pueden identificarse dos grupos, otra vez, el de las IES capitalinas y el de las UPE. Nótese que de las primeras la que le asigna la *menor* proporción a Servicios Personales, la UAM, prácticamente coincide con la que le asigna la *mayor* proporción de las segundas, la UG. De este modo, adicional a la desproporción existente entre el presupuesto per cápita entre los dos grupos de IES, ahora agregamos una nueva distinción a estos mismos grupos, la existente en cuanto al porcentaje del presupuesto que destinan al factor humano, y a donde una vez más las IES capitalinas reportan el mejor desempeño. En este mismo

Gráfica 2.5
Estructura Presupuestal de las IES.



Fuente: Presupuesto de Egresos 2020 de las IES.

sentido, nótese que la distancia existente entre la IES con el mejor y peor desempeño en este rubro, IPN y UANL respectivamente, es enorme: 51 puntos porcentuales⁷.

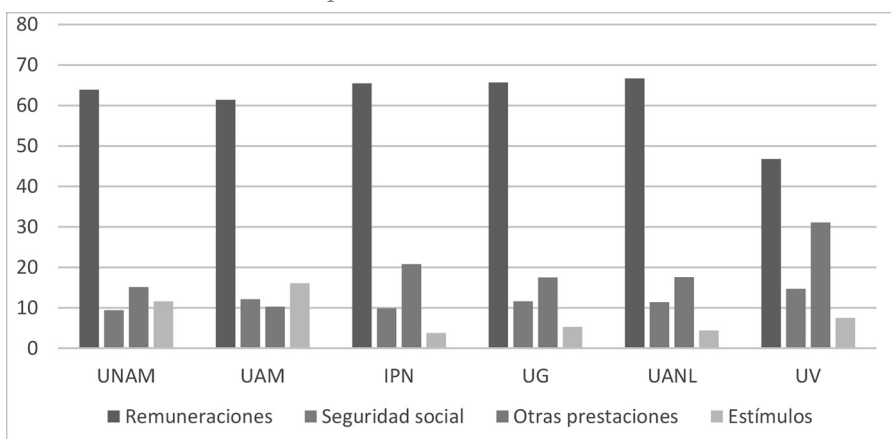
A partir de este acercamiento detengámonos ahora únicamente en el desglose de nuestro rubro de interés, “Servicios Personales”⁸, mismo que aparece en la siguiente gráfica y al igual que la anterior, sólo presen-

⁷ Vale aclarar sin embargo que en el caso de la UANL el rubro de su presupuesto que tiene una elevada proporción, Transferencias y otros conceptos, con el 24%, incluye el muy importante punto “Pensiones y Jubilaciones”, que en el Clasificador del Gasto corresponde mayormente al punto “Aportaciones al Sistema de Retiro” que está en “Servicios Personales”. De este modo y haciendo el ajuste correspondiente no habría una desproporción tan grande entre estas dos IES.

⁸ En el multicitado Clasificador del Gasto el capítulo “Servicios Personales” incluye los siguientes componentes cada uno con su respectivo desglose: Remuneraciones al personal de carácter permanente; Remuneraciones al personal de carácter transitorio;

ta los porcentajes. Destaca desde luego una muy significativa presencia del punto *Remuneraciones*, a donde a diferencia de la gráfica anterior los datos no permiten distinguir nuestros dos grupos de IES, si bien el valor más bajo sí lo tiene una UPE, la UV. Si excluimos esta IES en realidad el rango en que se encuentran los valores extremos es más bien menor: sólo 6 puntos (67 de UANL a 61 de UAM), lo que da cuenta de que en términos de la retribución histórica (dado que los cambios en presupuesto son marginales) no existe mayor diferencia. Considérese asimismo que es este el punto central sobre el que se cotiza para jubilación y es por ello clave para el bienestar a lo largo de la vida del trabajador.

Gráfica 2.6
Estructura Presupuestal del rubro Servicios Personales.



Fuente: para las tres IES de la capital el PEF, 2020 y para las UPE sus respectivos presupuestos de tal año.

Por lo que respecta al segundo rubro de la gráfica, la *Seguridad Social*, la ley define su objetivo en los siguientes términos:

Remuneraciones adicionales y especiales; Seguridad Social; Otras prestaciones sociales y económicas; Previsiones y, por último, Pago de estímulos a servidores públicos.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. (art. 2, LSS)

Nótese que en este punto y dado el carácter legal de las prestaciones implicadas la proporción que abarca en el total tampoco presenta una dispersión de importancia en la mayorías de nuestras IES, si bien sí existe una diferencia de significación entre aquella a donde existe el mayor valor, UV, con el 15% del total, y la del menor, la UNAM, con sólo un 9%. Como se estudia en el capítulo Cuatro sin embargo, los trabajadores de las tres IES capitalinas se encuentran adscritos al ISSSTE por lo que esta relativamente reducida participación de este rubro en la UNAM no significa que sus trabajadores no dispongan de las prestaciones de ley.

La mayor dispersión como se ve aparece en el punto de *Otras Prestaciones* a donde la IES que le da la más alta ponderación, la UV con el 31%, prácticamente duplica a la que le otorga la menor, la UNAM con el 15% aunque, otra vez, en el capítulo Cuatro observaremos que en realidad las prestaciones contractuales de esta institución son de gran relevancia. Por último el punto *Estímulos* sobre el que nos detendremos con detalle en el capítulo Cinco también presenta una dispersión de importancia, al grado de que el valor más alto, el de la UAM con el 16% triplica al más bajo, al de la UANL con sólo el 4%. Nótese que si bien estos dos últimos puntos tienen la más elevada dispersión es sólo el último el que reconoce y alienta el mejor desempeño del trabajador, lo cual puede ser clave para el desempeño general de la IES. Sin embargo, el hecho mismo de que estos dos puntos no formen parte del salario significa que su participación en el ingreso total del trabajador no cuenta para su cotización en su futura jubilación. En este sentido y de manera general se puede afirmar que para propósitos del bienestar general del trabajador en el largo plazo el que el rubro *Remuneraciones* tenga una ponderación más alta es el mejor escenario y, otra vez, aquí el peor desempeño lo tiene una UPE, la UV.

* * *

Lo hasta aquí dicho si bien de gran utilidad como una visión y acercamiento de conjunto a la circunstancia del profesorado en nuestras universidades, tiene sin embargo las siguientes características que *no* nos ayudan a entender a detalle tal circunstancia. En primer lugar estos datos no diferencian entre personal académico y el resto del personal, esto es, directivos y administrativos, y dado la distinta responsabilidad que cada una de estas categorías tiene, esto no ayuda a valorar la importancia que se le concede al profesorado en cada IES, reflejada en su retribución, en las prestaciones que goza y en su reconocimiento. En segundo lugar y aunque se atendiera este primer inconveniente, los datos sólo incluirían el rubro general del docente sin detenerse en la distinción de las diferentes categorías académicas, distinción que resulta crucial pues ella reconoce el diferenciado esfuerzo tanto en su formación profesional y a lo largo de su vida laboral acumulada como en el momento actual en su trabajo cotidiano.

Debido a lo anterior, se vuelve necesario el estudio específico de la condición de cada categoría de profesor en cada una de nuestras instituciones, así como del marco general de las prestaciones laborales con que cuentan y de los programas de estímulos al desempeño que tienen. Sólo de este modo se puede justipreciar en qué medida cada una de ellas muestra un compromiso serio y sistemático para la retribución y reconocimiento del esfuerzo particular que realiza cada uno de sus profesores. Esta importante temática es justamente la que se aborda en la segunda parte de la obra.

Segunda Parte

Disparidades en la condición laboral del
académico, el camino andado y lo que falta
por recorrer

Capítulo Tres.

Disparidades en el Salario Base

Introducción

El salario es según lo establece el art. 82 de la LFT, “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y en el marco institucional y económico del país el trabajo *per se* tiene un significado de raíces históricas y que dio origen a la primera Constitución social del siglo pasado, mismo que recoge nuestra legislación:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta... Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes (art. 3, LFT).

De manera adicional, este mismo ordenamiento establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción... así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”¹, entendiendo por trabajo digno “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador... y se percibe un

¹ En el caso de los trabajadores de las IES autónomas por ley no existe como factor de la producción el capital, debido a lo cual el art. 353-J de la misma ley establece que “Las disposiciones de este Capítulo... tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones”.

salario remunerador...” (art. 2). En el mismo sentido y en el marco de las negociaciones contractuales periódicas, el art. 83 señala que “el trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trata de un salario remunerador”, y dado que la legislación laboral es de orden público, el art. 5 señala que no producirá efecto legal alguno aquella estipulación que establezca, entre otras cosas, “un salario que no sea remunerador”.

Como se ve, tratándose del salario el concepto clave a atender es el que sea *remunerador*, entendiéndolo por ello de manera general una “retribución cuantitativamente justa, de acuerdo con las condiciones de servicio y las características del mismo” (Garrido, 1999: 81). Dado que el trabajo del académico universitario es un trabajo calificado y de alta especialización, la retribución justa debiera ser desde luego mayor a la definida por la misma LFT para el salario mínimo, si bien recuérdese que además del conocido salario mínimo general existen los salarios mínimos para profesiones y oficios pero la instancia que atiende este tema, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no define este salario para el caso del profesor universitario².

Específicamente el art. 90 de la multicitada ley establece que el salario mínimo “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”; de manera adicional, el apartado A fracción VI del art. 123 de la CPEUM señala que “los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas”. En este orden de ideas el CONEVAL (2020) actualiza mensualmente el monto de la llamada *Línea de Pobreza por Ingresos*, esto es, el ingreso mínimo *per cápita* que se debiera tener en una familia para atender sus necesidades alimentarias más las no alimentarias, a partir de lo cual se considera que una familia no se encuentra en condi-

² Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2020. DOF (23.12.2019), disponible en <https://www.gob.mx/conasami>

ción de pobreza. Este ingreso para el mes de junio del 2020 asciende en las áreas urbanas a \$3,203.00, de modo que asumiendo que una familia típica se integra de cinco miembros el monto de un salario remunerador, esto es, que sea superior a la citada línea de pobreza por ingresos y que atienda las referidas necesidades de un jefe de familia, debiera ser cuando menos de \$16,015.00.

Por otro lado, de manera genérica el art. 85 delimita los factores que deben considerarse para el establecimiento de la remuneración del trabajador: “para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”, pero se establece además que “a trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (art. 86). Lo cierto es que la ley no precisa si este imperativo se refiere a una sola unidad económica o a todo un sector de actividad y por ello es discutible si él podría esgrimirse para reducir las brechas existentes –no de significación, como se habrá de ver– entre los salarios de los académicos de nuestras IES de estudio. Sobra decir que más allá del alcance de tal artículo el sentido general de esta obra es que el país padece una clara inequidad y desequilibrio entre la capital y el resto de los estados, y se estudia aquí si una de tales expresiones lo es la retribución a los académicos de las IES públicas.

Considérese por último cuáles sean los componentes del salario que se establecen en el art. 84 de la misma ley, y que como veremos en los programas de Estímulos para el profesorado, siempre se cuida de precisar que los mismos no forman parte de dicho salario:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Sobre esta base general del significado y alcance del salario en México, misma que permite poner en perspectiva el escenario de la retribución a los académicos de nuestras universidades, a continuación nos detenemos

en el análisis de sus tabuladores salariales para su personal docente. La idea central es documentar con detalle si por lo que va al salario –que como se habrá de ver es sólo uno, si bien el más importante, de los tres componentes de la compensación que los profesores reciben– existen o no diferencias de significación entre las universidades de estudio, y si él mismo cumple con la característica de ser remunerador.

3.1 El Salario de los académicos en nuestras IES, ¿dónde nos encontramos?

En la tabla 3.1 presentamos una síntesis de los Tabuladores salariales de nuestras IES de la cual derivamos la gráfica que aparece a continuación, y a partir de ello se desprenden las consideraciones que ahora vertimos. Antes de entrar en el análisis vale decir que la tabla en efecto sintetiza la información de los tabuladores para poder hacerlos comparables, pues estos en realidad contienen un número mayor de categorías y tipos de nombramientos que de considerarse todos lo volvería engorroso; para una explicación más detallada de esto véanse las notas a la tabla.

Tabla 3.1 Salario Base del personal académico en 2020, pesos.

Categoría	UNAM	UAM	IPN	UG	AUNL	UV
Asistente A		10,009		7,869		
Asistente B		10,977		9,184		
Asistente C		11,938		10,541		
Asociado A	15,535	14,081	15,033	13,912	14,381	16,492
Asociado B	17,477	15,997	16,354	15,601	16,126	18,616
Asociado C	19,661	17,971	19,023	17,475	18,068	20,773
Asociado D		19,965				
Titular A	22,690	21,544	21,954	20,203	20,887	24,054
Titular B	26,820	25,510	25,950	23,914	24,725	28,424
Titular C	31,704	29,576	30,676	28,032	28,983	32,796
Titular D					34,142	
Media	22,315	17,757	21,498	16,303	20,528	23,526

Mediana	21,176	16,984	20,489	15,601	19,478	22,414
Desviación estándar	6082	6459	5977	6831	5521	6186

Fuente: tabuladores salariales de cada IES.

Aclaraciones:

La información de la UNAM proviene del apartado “Categorías y tabulador de sueldos del personal académico (Anexo 2)” de Políticas y Normas de Operación Presupuestal 2020, de la institución. Además de las citadas en la tabla, la UNAM tiene las siguientes categorías: a. igual número de categorías para profesores de *medio tiempo*; b. dos categorías de *profesor de asignatura* (A y B); c. dos categorías para *ayudante de profesor de asignatura* (A y B); d. dos categorías para *profesores de tiempo completo de enseñanza media superior* (A y B); e. categorías de *técnico académico* para todas las categorías de medio tiempo y tiempo completo así como una adicional de *Auxiliar* también clasificada en A, B y C. Todas estas categorías no se incluyen en la tabla.

La información de la UAM se obtuvo del “Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base 2020”, y considérese que en este tabulador aparecen dos rubros, el salario propiamente y un rubro adicional y de menor importancia (que va de \$300 al Asistente A a \$887 al Titular C) denominado “Reconocimiento al Trabajador Universitario”. Esta IES tienen además de los reportados en la tabla las siguientes categorías académicas: a. *profesor de medio tiempo* en todas las categorías existentes para tiempo completo; b. *profesor de tiempo parcial asistente, asociado y titular*; c. categoría de *técnico académico* en todas las categorías que se tienen para profesor (de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo parcial); d. categoría de *ayudante* en tres modalidades, de *medio tiempo*, de *posgrado de medio tiempo* y de *tiempo parcial*; y e. *asesor técnico de área clínica* de tiempo parcial.

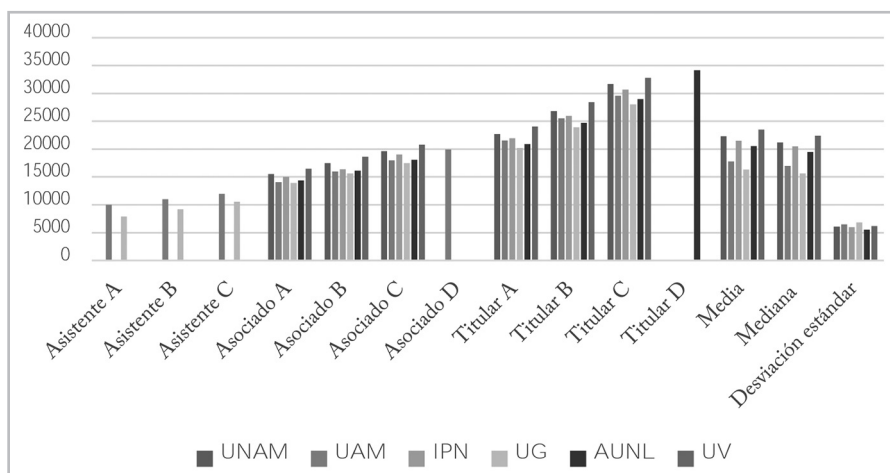
La información del IPN proviene del “Tabulador del Personal Académico 1 de febrero de 2018” al que se le aplicó el incremento aprobado para el 2019 del 3.4% (si bien el incremento fue 3.35% el dato se redondeó). Además de las categorías reportadas en el cuadro, la institución tiene las siguientes categorías: a. *investigador ordinario de carrera* (cuyo salario es el mismo en todas las categorías a las del profesor); b. *profesor de carrera de enseñanza media superior*, con categorías A y B; c. *ayudante de profesor* (6 categorías); d. *ayudante de investigador* (las mismas 6 categorías del anterior); e. *técnico académico ordinario*, tanto de docencia como de investigación con 18 categorías cada uno y con el mismo sueldo en cada categoría; f. *profesor de medio tiempo e investigador de medio tiempo*, ambos con las mismas categorías que las de los profesores de carrera.

La información de UG proviene de su tabulador salarial.

De la UANL la información proviene del tabulador que acompaña a su CCT, mismo que es del 2019 pero a las cantidades se les aplica el factor del incremento aprobado para el sector para el 2020 del 3.4%.

De la UV la información proviene del tabulador para el 2020 y es el promedio entre las dos zonas que se contemplan en esta IES, la zona cara y la barata.

Gráfica 3.1
 Síntesis de los tabuladores salariales, IES selectas.



Fuente: Análisis propio con la información de la Tabla 3.1.

A tono con la idea general de que el salario sea tan remunerador como lo requieran las condiciones y características del servicio, y específicamente en nuestro campo de acuerdo con la capacidad del docente y de la calidad de su desempeño, en todas las IES públicas del país existe una clasificación de categorías académicas. En este sentido el art. 353-N de la ley señala que “No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas”. En lo sustantivo y por lo que va a los profesores de tiempo completo que son la mayoría y que son sólo los que se estudian en esta obra, existen tres categorías: *Asociado* que es la más baja, *Asistente* que es la intermedia y *Titular*, la más alta. Como se aprecia en la tabla sólo dos IES tienen la categoría más baja y en todas ellas cada categoría se desagrega a su vez en otros niveles: el más bajo de ellos, *A*, el intermedio, *B*, y el más alto, *C*; en el caso de UANL como se ve para la categoría de Titular existe además el nivel *D* que es así el de mayor ingreso de todas las IES.

En general, la adscripción de cada profesor a su categoría depende de su nivel académico (si sólo tiene licenciatura o si ya cuenta con maestría y/o doctorado) y de su desempeño a lo largo de los años en la institución y fuera de ella, a donde para todo propósito práctico se consideran actividades asociadas a la docencia, investigación y extensión. En todas las IES existe un reglamento a donde se establece una medición puntual para cada actividad y a donde se señala el puntaje necesario para acceder a cada categoría. Lo anterior se sustenta en el art. 353-L de la LFT:

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Retomando el monto definido por el CONEVAL del ingreso *per cápita* y que consideramos aquí para una familia de cinco miembros a partir del cual ella se considera por arriba de la condición de pobreza, esto es, \$16,015.00, nótese que aparte de la UV ninguna –ninguna– otra de las IES supera ese monto para su categoría más baja. Dicho en otras palabras, no obstante que el trabajo académico es de alta especialización y debido a ello su ingreso debiera ser, cuando menos, superior a ese límite, salvo UV las demás no atienden este criterio para tal categoría. El caso desde luego es más grave en aquellas IES a donde existe la categoría de Asistente, UAM y UG, a donde el rezago es tal que en dicha categoría apenas se alcanza el 63% y 49%, respectivamente, de los citados \$16,015.00.

El escenario no mejora mucho si tomamos como referencia el salario promedio de todas las categorías, pues el mismo no supera con mucho tal monto, y nótese así que la de mejor desempeño, UV, su promedio sólo representa un 47% adicional de los \$16,015.00. Enseguida de la UV se encuentra la UNAM con un 39% adicional, en tanto que en la de peor desempeño, UG, su promedio apenas lo supera con un insignificante 2%. Es sólo cuando consideramos la más alta categoría para cada IES –categoría

que sólo alcanza un número menor de profesores— que el salario ya guarda una distancia razonable de tal monto. Cuán superior sea esta distancia varía desde luego entre las IES, y ordenadas de mayor a menor los valores son los siguientes: un 113% adicional en la UANL; un 104% en UV; 101% en la UANL; 92% en el IPN; 85% en la UAM, y por último un 75% adicional en la UG. Que sean sólo tres las que logran duplicar ese valor da cuenta de cuán infravalorado está el salario del profesor universitario y la solución que se ha encontrado a ello, el complementarlo con los programas de estímulos ha resultado, como se habrá de ver, sólo parcial e insuficiente³.

Por otro lado nótese que en todas nuestras IES la media se encuentra por encima de la mediana, y eso significa que en ellas existe un sesgo hacia los valores inferiores, o dicho en otras palabras, no obstante que existe un valor promedio en los salarios de estas IES, más de la mitad de ellos se encuentran debajo de ese promedio con lo que el escenario de sus retribuciones —ya de suyo insuficiente— se carga a los de menor monto. Por su parte la dispersión que presentan los distintos valores en cada IES, como se ve, es bastante similar si bien desde luego es mayor en la UAM y UG. pues en ellas existe el nivel de Asistente; el hecho mismo de que exista esta categoría inferior en ellas se refleja en que su promedio salarial sea también inferior al de las demás. Desde otro punto de vista y en teoría, una dispersión más amplia daría cuenta de un mayor comedimiento institucional por reconocer de manera diferenciada el esfuerzo del profesorado, pero en la práctica esto sólo puede significar un listado más grande de obstáculos —y por tanto de más años de trabajo— para que los profesores mejoren su salario a través del alcance de una más alta categoría laboral.

³ La insuficiencia del salario del profesor no es un problema exclusivo de México, de hecho, la OCDE (2019: 26) señala que los salarios de los maestros en los países de esta organización son entre un 78 y 93% inferiores al de otros empleos con educación terciaria. Lo anterior explicaría, al menos en cierta medida, que la edad promedio de los maestros se está elevando y esto pondría en riesgo su tasa de reposición, según se señala en esta fuente

Se mencionó asimismo que la categoría más alta la tiene una UPE, la UANL, con una categoría inexistente en las demás: Titular D. También es una UPE, la UV, la que en cada una de las demás categorías alcanza el salario más alto si bien la UNAM se le acerca mucho y a esta a su vez le sigue también muy de cerca el IPN.

Ahora bien, conforme pasan los años de servicio se recibe una compensación adicional anual acumulable, coloquialmente llamada *antigüedad*, sintetizada en lo siguiente: a. con excepción de UANL que el incremento por año de servicios es del 2.33%, en todas las demás tal incremento es del 2% hasta el año 20; b. con excepción de UANL ese pago si bien se contabiliza desde el primer año comienza a pagarse a partir del año 5; c. a partir del año 21 ese pago pasa de 2% a 2.5%; d. en UNAM, UAM e IPN el mismo continúa hasta el retiro pero en UG y UANL se detiene en el año 30, cuando en la primera se alcanza un 65% adicional al salario y en la segunda un 100%. En breve, en UG el máximo alcanzable adicional por año es un 65%, en UANL un 100% y en las demás es arriba de ese porcentaje, según los años de trabajo de cada profesor⁴.

En síntesis, el esquema general revisado en la primera parte de esta obra según el cual las IES capitalinas gozan de una ventajosa situación presupuestal, por lo que va a los salarios ya no se aprecia, y antes bien es una UPE la de mejor desempeño, la UV (aunque el salario más alto para la categoría de Titular D lo tiene UANL) si bien la UNAM se le acerca mucho y luego de esta también muy próximo aparece el IPN. Sin embargo, el hecho mismo de que las tres IES capitalinas no tengan un año límite de servicio en el que se detenga su incremento acumulable de antigüedad significa, al final del día, que ellas alcanzan una mejor condición para sus trabajadores que las UPE. El que sea una IES capitalina –la UNAM– y una UPE –la UV– las que gozan del mejor tabulador salarial en consecuencia no permite concluir que en este punto el tratamiento otorgado a las IES capitalinas sea mejor que el que tienen las UPE. Antes bien habría que

⁴ Esta información proviene de la cláusula respectiva de cada uno de los Contratos Colectivos de Trabajo, misma que se sintetiza en el punto 35 del Anexo 4.2.

analizar cuál sea no sólo el presupuesto por alumno, por citar sólo una variable (véase en tabla 2.3 que en este indicador el valor más alto de las UPE lo tiene UV), el que influye mayormente sobre el nivel salarial, sino otro cúmulo de factores sobre los cuales no podemos detenernos aquí, de entre los cuales bien podría destacar el papel que ha venido jugando el activismo sindical en cada IES.

Capítulo Cuatro.

Disparidades en Prestaciones

Introducción

Analizamos en esta obra la clara disparidad presupuestal entre las IES capitalinas y las UPE que, como hemos insistido, abona al desequilibrio en el desarrollo regional del país; este desequilibrio por lo que va a la educación superior, al final del día, se refleja en las compensaciones que reciben sus académicos, considerando entre ellas no sólo su salario sino también apoyos adicionales de distinta naturaleza. De estos apoyos destacan particularmente las prestaciones que existen en los Contratos Colectivos de Trabajo, CCT, pues en ellos se lista una serie de beneficios que mejoran tanto el monto de los ingresos percibidos por el trabajador como un cúmulo variado de subvenciones de diversa naturaleza, producto de la negociación periódica que se lleva a cabo entre las IES y la representación sindical de sus trabajadores.

Esa negociación sin embargo no parte de un mismo escenario de posibilidades, pues estas están sujetas a los recursos disponibles, mismos que no se distribuyen de manera razonablemente equilibrada entre las distintas universidades públicas. Esta inequidad en consecuencia establece límites concretos para el alcance de mejores prestaciones pues dada una estructura presupuestal más bien rígida en las universidades públicas, modificaciones contractuales que reconozcan mayores conquistas laborales al académico se vuelve una meta difícil de alcanzar.

En este orden de ideas en el siguiente apartado del capítulo se estudia a detalle cuáles son las prestaciones contempladas en cada CCT, aglutinándolas en siete grandes categorías mismas que aparecen con distinto nombre en todos los Contratos. Este estudio se emprende a partir de la descripción puntual de cada prestación en cada CCT y de la indicación de su nivel de importancia (esfuerzo que se sintetiza en el Anexo 4.2), a partir de lo cual se evalúa su desempeño en base a su avance con respecto a las otros CCT. La metodología se describe con detalle en tal apartado a donde se presenta una tabla, la 4.1, que sintetiza todo el esfuerzo descriptivo de cada prestación.

A partir de ello en el último apartado del capítulo se lleva a cabo un estudio comparado de tales prestaciones entre las IES, teniendo como trasfondo la existencia de los dos grupos de universidades que hemos venido analizando. Del comparativo se desprenden hallazgos de gran interés porque parecen ratificar, si bien no de manera contundente dado el elevado número de prestaciones consideradas, 58, que la lógica de tratamiento diferenciado en favor de las IES capitalinas también se mantiene en sus procesos de negociación contractual con sus académicos.

4.1 Donde nos encontramos

a. Metodología

En esta sección se estudian los *derechos y prestaciones* de que gozan los académicos en las IES de estudio y si bien el análisis toma como principal referencia los CCT de cada IES no se constriñe sólo a ellos sino que contempla además la normatividad complementaria de interés. En general, los capítulos recurrentes de todo CCT de una IES son los siguientes y aunque su nombre y ordenación pueden variar en lo sustantivo se refieren a temas afines, junto con algún otro aspecto de menor importancia¹.

¹ Para este comparativo se toma como referencia el capitulado del CCT entre la UG y su sindicato. En su artículo 391 la LFT establece qué apartados necesariamente debe incluir todo contrato laboral, dejando a las partes la libertad de convenir secciones adicionales.

Cap. 1 Disposiciones Generales; Cap. 2 De la Titularidad del Contrato y Legislación aplicable; Cap. 3 Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador; Cap. 4 Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo; Cap. 5 De la Adscripción de los trabajadores académicos; Cap. 6 De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones; Cap. 7 De los Salarios; Cap. 8 De la Seguridad Social; Cap. 9 De las Prestaciones; Cap. 10 De la Capacitación y Superación Académica; Cap. 11 De los Derechos exclusivos del Sindicato, y Cap. 12 De la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas

Ahora bien, a partir de esta relación de capítulos y debido a que el propósito de este estudio es comparar cuáles CCT ofrecen mayores prestaciones a los académicos y en qué consisten, esto es, en qué medida la condición del trabajador promedio en una IES se encuentra mejor –o peor– con respecto a sus pares de las demás, de esta relación se excluye el estudio de los temas que no resultan mayormente relevantes para ese fin. Cuáles sean esos temas y las razones de su exclusión aparecen en el Anexo 4.1 a donde se remite al lector interesado. De este modo, los temas que sí aportan de manera sustantiva para esta temática son justo los que corresponden a los capítulos 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 10 citados arriba, esto es:

- I. Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador.
- II. Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo, así como Gratificación por Jubilación.
- III. De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones.
- IV. De los Salarios.
- V. De la Seguridad Social.
- VI. De las Prestaciones.

Lo cierto es que tal artículo sólo incluye unos cuantos temas de los cuales los de mayor relevancia para este estudio son: la jornada de trabajo (punto *IV*); días de descanso y vacaciones (*V*); monto del salario (*VI*), y cláusulas de capacitación y adiestramiento (*VII*). Es justo el punto *X* el que establece que los CCT podrán contener “las demás estipulaciones que establezcan las partes”.

VII. De la Capacitación y Superación Académica.

La metodología emprendida para este estudio comparado se describe a continuación y la ordenación de sus resultados aparece en la tabla 4.1, sin duda la de mayor importancia del capítulo. Nótese en primer lugar que en ella se listan los derechos y prestaciones de mayor importancia, son 58, clasificados en los 7 apartados listados arriba. Como se ve, las prestaciones aparecen en la primera columna y en las siguientes seis, correspondientes a cada una de las IES de estudio, aparece el número de la cláusula del CCT (o la referencia de alguna otra fuente consultada) en las que dichas prestaciones se contemplan.

La tabla incluye dos columnas más, en la penúltima se determina la importancia de cada una de tales prestaciones estableciendo cuatro rangos: *muy alto*, *alto*, *medio* y *bajo*, y en la última se señala el artículo (s) de la ley de relevancia que contemplan tal disposición; las leyes en cuestión son la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) y la Ley del Seguro Social (LSS). Nótese que no de todas las prestaciones existe un fundamento legal pues lo que se establece en la ley son los mínimos de una relación laboral y como se analiza enseguida, un número de las prestaciones contempladas en los CCT, afortunadamente, van más allá de esos mínimos².

Nótese asimismo que debajo de cada prestación aparece un renglón más denominado *Rezago y Viabilidad*, que ahora explicamos. El avan-

² Sin embargo, pueda ser que en materia de Seguridad Social lo acordado sea inferior a lo establecido en la Ley del IMSS. En esa hipótesis el art. 23 de la misma establece: “Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes. Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronales”.

ce alcanzado en el reconocimiento de las prestaciones laborales en cada CCT es desigual e interesa analizar cuáles IES y en qué medida tienen ese desempeño diferenciado, para lo cual se utiliza el concepto *rezago*. Este concepto lo medimos en base a lo siguiente.

Como no tiene mucho sentido establecer una métrica puntual con valores que no sólo es difícil cuantificar con razonable precisión sino que no le dicen mucho al lector, para todo propósito práctico aquí sólo se definen tres rangos de desempeño en base al conocido modelo de semaforización³: el primero, *Verde*, indica que el tema contemplado es atendido razonablemente bien aunque podría mejorarse, esto es, no es perfecto; el segundo, *Amarillo*, indica que aunque el desempeño en el ítem no es del todo malo sí convendría emprender acciones de mejora, en tanto que el *Rojo* indica que el desempeño es francamente insuficiente y es imperioso realizar acciones para su adecuada atención. Se aclara que el color asignado no está en función del escenario deseable para cada ítem sino más bien en base a cuán cerca o lejos –cuan rezagada– se encuentra cada IES de ambos, del promedio de las otras cinco IES y de la de mejor desempeño; esta precisión es importante pues es claro que aún las IES de mejor desempeño podrían, y deberían, tener prestaciones laborales mejores a las que actualmente tienen.

Ahora bien, cuando la prestación tiene su fundamento en la ley y se trata de un dato cuantitativo, por ejemplo el monto de la prima vacacional, se califica de amarillo si la cláusula sólo reproduce el dato de la ley pues se asume que una buena negociación va más allá de los mínimos que esta establece porque en efecto, eso son, mínimos; en este sentido la prestación aparece con verde sólo si el dato está por arriba del dato legal. Finalmente, si la prestación no se contempla en el CCT no obstante que sí aparece en la ley entonces se califica con rojo. En todo caso, en este úl-

³ Este modelo es muy socorrido y se utiliza, por ejemplo, en la llamada “Agenda para el Desarrollo Estatal” del Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal del gobierno mexicano, mediante la cual se busca establecer un diagnóstico integral del desempeño de los gobierno estatales en el país.

timo escenario el trabajador podría hacer valer la prestación no obstante que no esté en el CCT pues por su naturaleza pública el derecho laboral no es renunciable.

Finalmente, debajo del color asignado a cada cláusula en cada IES se indica cuán viable es realizar un esfuerzo de mejora en función, mayormente pero no de manera única, de los recursos presupuestales que podría absorber y de la capacidad de negociación que tenga cada sindicato. Para esto los valores considerados son los siguientes: *muy viable* (MV), *viable* (V), *poco viable* (PV), y para el caso de que ya se hubiese atendido entonces el valor es *alcanzado* (A). Con este último caso y por definición nos referimos al color verde del criterio anteriormente definido.

Tabla 4.1

Comparativo de Derechos y Prestaciones reconocidos, criterios de evaluación.

	Rubro	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV	Import.	Legislación
I. Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador									
1	El ingreso y estabilidad laboral	C 13	C 21, 87, 22, 108-109	Art. 26 y 29, Punto 12	C 8 y 11	C 55 y 64, art. 45, RPA	C 23 y 160	Muy Alta	25, f. 2, 35-37, 353-L, LFT
	Rezago y viabilidad (R y V)	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A		
2	Promoción	C 15 y 16	C 123	Art. 67-68	C 8, 10 y 11	Art. 37 y 49, RPA.	C 23	Muy Alta	353-N, LFT
	R y V	Amarillo PV	Verde A	Verde A	Amarillo PV	Amarillo PV	Amarillo PV		
II. Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo, así como Gratificación por Jubilación									

3	Rescisión o mutuo consentimiento. Reinstalación, Indemnización y Prima de Antigüedad	C 31, 30 f. III y 33	C 29, 32, 33	Punto 21	C 17, 25, 27 y 28	C 114	C 28, 31 y 78	Muy Alta	42-43, 47-51, 53, 89, 132, 161-2, LFT
	R y V	Verde A	Amarillo MV	Rojo MV	Amarillo MV	Rojo MV	Amarillo MV		
4	Gratificación por jubilación	C 76	C 197	Puntos 22 y 35			C 78	Alta	162, LFT
	R y V	Amarillo V	Verde A	Amarillo V	Rojo PV	Rojo PV	Amarillo V		
III. De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones									
5	Días de descanso obligatorio	C. 60	C. 171	Punto 26 y p 82	C 33	C 29	C 62	Media	25, f. 5, 69, 74, LFT
	R y V	Verde A	Verde A	Amarillo MV	Amarillo MV	Rojo MV	Rojo MV		
6	Periodos Vacacionales	C 61	C 172	Art. 124	C 34	C 32-33, 37	C 63	Alta	76, LFT
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Amarillo V	Verde A	Amarillo V	Amarillo V		
7	Prima de vacaciones	C 63	C 157	Concepto 32	C 36			Alta	80, LFT
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Amarillo V	Verde A	Rojo PV	Rojo PV		
8	Días económicos	C 69	C 180	Concepto 65	C 37 f. 4	C 119	C 83	Media	
	R y V	Amarillo MV	Amarillo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV	Amarillo MV		

9	Permisos sin goce de salario por tiempo determinado	C 69, II y C 69, VII	C 175	p 108	C 37 f 8	C 63 y art. 76, RPA	C 67 y 80 f 1	Media	
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Rojo V	Amarillo V	Amarillo V	Verde A		
10	Permiso para la crianza de hijos menores de 2 años	C 69, VI		p 107	C 37 f 7			Alta	
	R y V	Verde A	Rojo mv	Verde A	Verde A	Rojo mv	Rojo mv		
11	Permiso de maternidad	C 65 y C 69, VIII	C 179 y C 180	p. 91 pto. 14 y p. 92		C 38	C 80 f I b	Muy Alta	170 f 2, LFT
	R y V	Amarillo mv	Amarillo mv	Amarillo mv	Rojo mv	Amarillo mv	Amarillo mv		
12	Permiso de paternidad	C 69, VIII	C 180	punto 14 y p. 92	C 37 f 9		C 80 f I b	Alta	132 f 27 bis, LFT
	R y V	Verde A	Amarillo mv	Verde A	Amarillo mv	Rojo mv	Amarillo mv		
13	Permiso por fallecimiento de parientes cercanos		C 180	Punto 16	C 37 f 2			Media	
	R y V	Rojo mv	Amarillo mv	Verde A	Verde A	Rojo mv	Rojo mv		
14	Permiso para el cuidado de familiares enfermos	C 67	C 177	Punto 17				Alta	170 bis, 140 bis, LSS, 137 bis, LISSSTE

	R y V	Verde	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo		
15	Permiso por contraer matrimonio				C 37 f 3			Media	
	R y V	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV		
16	Permiso por actividades académicas				C 37 f 6			Baja	
	R y V	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV		
IV. De los Salarios									
17	Pago de ajuste por días diferenciales	C 42	C. 149	p. 38	C 39	C 101		Media	
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Amarillo V	Ama- rillo V	Verde A	Rojo V		
18	Compensación de días de descanso	C. 60	C 171	p. 40	Norma interna	C 101 bis		Media	
	R y V	Amarillo MV	Verde A	Verde A	Ama- rillo MV	Amarillo MV	Rojo MV		
19	Remuneración especial al académico por generación de ingresos extraordinarios	C 43	C 186	Art 41	C 43			Baja	
	R y V	Verde A	Verde A	Rojo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV		
20	Regalías por Derecho de Autor	C 105	C 181 f VI - VII	Art. 41	C 44	C 72	C 89	Media	163, LFT
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A		

21	Estímulo para la superación académica			Concepto SA, p. 29				Media	
	R y V	Rojo PV	Rojo PV	Verde A	Rojo PV	Rojo PV	Rojo PV		
22	Estímulo de Asistencia y Puntualidad	C 51		punto 7 y p. 53				Media	
	R y V	Verde A	Rojo V	Verde A	Rojo V	Rojo V	Rojo V		
23	Pago por participación en exámenes extraordinarios y exámenes de grado	C 49 y 50		p. 45				Baja	
	R y V	Verde A	Rojo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV		
24	Obtención de grado académico					C 66		Media	
	R y V	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Verde A	Rojo MV		
V. De la Seguridad Social.									
25	Seguridad Social. Servicios médicos	C 74	C 208, f XII y f. XXXIV	Puntos 32-34	C. 45	C 130-131, 133, 135, 137	C 94 y 98	Muy Alta	3,353-U L.IMSS 3 f 1 L.ISSSTE 132 f. XVIII LFT
	R y V	Amarillo PV	Amarillo PV	Amarillo PV	Ama- rillo PV	Verde A	Ama- rillo PV		

26	Caso de enfermedades no profesionales	C 69,III	C 176	punto 15	C 37 f I	C 148-149	C 67, 80 f 1	Muy Alta	L.IMSS L.ISSSTE
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Amarillo PV	Verde A	Verde A		
27	Sistema de Seguridad Social. Seguro de Vejez	C 71	C. 181 f. VIII C. 208 f.X	Punto 34	C 45 y 48	C 153-154 y 157	C 94-95	Muy Alta	3,353-U, LFT 89 LISSSTE
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A		
28	Seguridad Social. Pensión a los deudos	C 71	C. 181 f. VIII C. 208 f.X	Punto 34	C 45 y 48	C 159 y 163	C 112	Muy Alta	3,353-U, LFT 76 y 78 LISSSTE
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A		
29	Provisión de seguros diversos	C 83	C 200 y C 201	Punto 19	C. 66		C 110	Media	
	R y V	Amarillo V	Verde A	Amarillo V	Rojo PV	Rojo PV	Amarillo V		
30	Fondo para la Vivienda	C 78	C. 208, f IX	Punto 21	C 46		C 108	Muy Alta	110 f. 3 136-9 76 LISSSTE
	R y V	Amarillo PV	Amarillo PV	Amarillo PV	Amarillo PV	Rojo PV	Rojo PV		
31	Seguro o Fondo de Retiro	C 83	C 203		C 47			Baja	76 LISSSTE

	R y V	Amarillo PV	Amarillo PV	Rojo PV	Ama- rillo PV	Rojo PV	Rojo PV		
32	Servicio de Guarderías	C 86 y C. 87	C 193	Punto 18 Concepto 43	C 49	C 97		Muy Alta	171, LFT
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Amarillo V	Rojo PV	Verde A	Rojo PV		
33	Apoyo a los deudos por el fallecimiento	C 77	C. 35, C 198	Punto 23	C 50	C 107	C 111	Alta	
	R y V	Verde A	Verde A	Amarillo MV	Ama- rillo MV	Amarillo MV	Ama- rillo MV		
34	Fondo de Ahorro	C 53			C. 90	C 85 y 99 bis	C 101, 104 y 109	Baja	110 f. 4 76 LISS- TE
	R y V	Amarillo MV	Amarillo MV	Amarillo MV	Ama- rillo MV	Verde A	Ama- rillo MV		
VI. De las Prestaciones.									
35	Compensación por años de Servicio y Estímulo por Antigüedad	C 46	C 155	p. 50-51	C. 51, 53 C 5 Transi- torio	C 52	C 100	Muy Alta	
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Rojo V	Amarillo MV	Verde A		
36	Reconocimiento por la prestación de servicios	C. 47	C 156	p. 34	C 52	C 150		Media	
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Ama- rillo V	Amarillo V	Rojo PV		
37	Ayuda para transporte			Punto 50	C 54			Baja	

	R y V	Rojo V	Rojo V	Amarillo V	Ama- rillo V	Rojo V	Rojo V		
38	Ayuda de Despensa mensual	C 52	C 158, C 159	p 27, Concepto 38	C 54 y 55	C 83 y 83 bis	C 105	Media	
	R y V	Amarillo MV	Verde A	Amarillo MV	Ama- rillo MV	Verde A	Rojo PV		
39	Ayuda anual		C 158, f. III;	Punto 51			C 107	Baja	
	R y V	Rojo MV	Amarillo MV	Amarillo MV	Rojo MV	Rojo MV	Ama- rillo MV		
40	Apoyos por revisión salarial						C 114 y 115	Media	
	R y V	Rojo PV	Rojo PV	Rojo PV	Rojo PV	Rojo PV	Verde A		
41	Apoyo para compra de material didáctico, Mejora del conocimiento y/o Estímulo de Superación Academ.	C. 100, C. 101	C 160, C. 161	Puntos 11, 27 y 50	C. 56 y 59	C 90 y 91	C 106 y 161	Baja	132 f 3, LFT
	R y V	Amarillo MV	Rojo MV	Amarillo MV	Rojo MV	Rojo MV	Verde A		
42	Aguinaldo	C 48	C 154	Punto 29	C 57	C 82		Muy Alta	87, LFT
	R y V	Amarillo PV	Amarillo PV	Amarillo PV	Verde A	Amarillo PV	Ama- rillo PV		

43	Gestión créditos y precios especiales	C 79 y C 80	C 208 f VI y f XXII		C 58	C 84, 115-117	C 96	Media	103-Bis 110 f. 7, LFT
	R y V	Verde A	Verde A	Rojo mv	Amarillo PV	Amarillo PV	Verde A		
44	Preferencia para el ingreso a programas escolares	C 93		Punto 25	C. 65			Alta	
	R y V	Verde A	Rojo V	Verde A	Amarillo V	Rojo V	Rojo V		
45	Becas a escuelas incorporadas	C 94 y C 96		Punto 39				Alta	132 f. 14, LFT
	R y V	Verde A	Rojo mv	Verde A	Rojo mv	Rojo mv	Rojo mv		
46	Día del Maestro.	C 102		Punto 12				Baja	
	R y V	Amarillo mv	Rojo mv	Amarillo mv	Rojo mv	Rojo mv	Rojo mv		
47	Apoyo canastilla maternal	C 85	C 196	Concepto 70		C 118		Baja	
	R y V	Amarillo mv	Amarillo mv	Amarillo mv	Rojo mv	Amarillo mv	Rojo mv		
48	Apoyo por el fallecimiento de un familiar.					C 108		Baja	
		Rojo mv	Rojo mv	Rojo mv	Rojo mv	Verde A	Rojo mv		
49	Apoyo mensual para hijos con capacidades diferentes	C 93	C 205	Punto 53				Alta	
	R y V	Amarillo V	Verde A	Amarillo V	Rojo V	Rojo V	Rojo V		

50	Gratuidad de aparatos ortopédicos	C 82	C 194	Puntos 30-31		C 139	C 98	Alta	
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Rojo PV	Verde A	Verde A		
51	Pago de exámenes y cursos, condonaciones	C 93 y C 97	C 210	Puntos 37 y 40	C. 64	C 93 y 94	C 93	Media	
	R y V	Amarillo V	Amarillo V	Amarillo V	Ama- rillo V	Verde A	Ama- rillo V		
52	Apoyos para el uso de infraestructura y actividades culturales	C. 92, C. 135	C 215, f. XXIII	Puntos 36 y 56	C 67, C 85, C. 78		C 153	Baja	
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Rojo mv	Verde A		
VII. De la Capacitación y Superación Académica									
53	Programa para la capacitación del académico	C 106, y C 107- 109.	C 181 f XI	Punto 38	C 60	C 164- 165		Muy Alta	25, f 8 132 f 15 153 f A-D, LFT
	R y V	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Verde A	Rojo mv		
54	Año Sabático	C 110	C 187	Punto 57	C. 62	C 68	C 113	Alto	
	R y V	Amarillo mv	Amarillo mv	Amarillo mv	Ama- rillo mv	Verde A	Ama- rillo mv		
55	Apoyo para quien realice un posgrado	C 95	C 160		C 61	C 68 y 70	C 157	Muy Alta	
	R y V	Amarillo mv	Amarillo mv	Rojo mv	Ama- rillo mv	Verde A	Verde A		

56	Apoyo para titulación de posgrado	C 69 y 99		C 44			C 80	Media	
	R y V	Verde A	Rojo MV	Verde A	Rojo MV	Rojo MV	Verde A		
57	Apoyo para titulación de licenciatura	C 69, IV					C 80 f I c	Baja	
	R y V	Verde A	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV	Verde A		
58	Permiso para hacer tesis en horario laboral		C 178	C 43				Baja	
	R y V	Rojo MV	Verde A	Verde A	Rojo MV	Rojo MV	Rojo MV		

Nota: El significado de las siglas de la última columna es: mv, muy viable; V, viable; PV, poco viables, y A, alcanzado.

La fuente de esta información es: para la UNAM, el documento “Tabulador del personal académico, 01 de febrero del 2018”; para la UAM, el “Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020”; para el IPN, la “Guía de prestaciones y servicios para el personal académico del IPN 2017-2019” y los “Acuerdos que suscriben las representaciones del IPN y de la Sección 60 del SNTE... de prestaciones... 2019-2021 de Personal Académico”; para UG el “Contrato Colectivo de Trabajo” del 15 de junio de 2017 y para UV “Contrato Colectivo de Trabajo Personal Académico F.E.S.A.P.U.V. y Universidad Veracruzana 2018-2020”.

Del punto “Apoyo para quien realice un posgrado o busque su titulación”, sólo se incluyen los apoyos que no implican permisos o licencias para dejar temporalmente su trabajo.

Si bien se toma como referencia la estructura del CCT de la UG no necesariamente se clasifican los ítems en los capítulos que aparecen en tal Contrato.

Los datos que se reportan son sólo para los profesores de TC pero en algunos rubros el apoyo es menor para los de Medio Tiempo.

Por lo que va al Seguro para el Retiro, la UG contempla depositar el citado 2% al Fideicomiso, lo que está previsto en la cláusula 82 del Convenio del 2003 entre UG y el Sindicato, tal como aparece en la Cláusula 47 del Contrato Colectivo

La UNAM contempla distintos apoyos que no se incluyen en el cuadro porque van más allá de la relación laboral, tales como la Defensa Legal en caso de Accidente cuando cumpla una labor vinculada con la institución, C 88; servicio de transporte y vigilancia en las instalaciones, C 89; gestión para el acceso a servicios turísticos

y recreativos, C 91; gestión de becas ante la SEP para los hijos de trabajadores, C 94. De su rubro “Programa para la Capacitación Académica” sólo se cita una parte muy breve de la cláusula pero esta es más extensa.

b. El recuento

Explicada la lógica de todos los conceptos de la tabla, a continuación exponemos las razones por las cuales para cada prestación en cada IES se asigna el color indicado, en el entendido de que el fraseo y contenido de cada una de las cláusulas referidas es muy variado y puede abarcar otros temas –menos importantes– que los citados en la primera columna. Para mayor detalle se remite al lector a la revisión de cada una de las cláusulas en cada uno de los CCT, o bien a su referencia sintética en el Anexo 4.2 de esta obra. Veamos.

I. Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador.

1. El Ingreso y estabilidad laboral.

En las seis IES existe una mención puntual al proceso de Ingreso a la institución mediante Concurso de Oposición mismo que permite alcanzar la definitividad del trabajador bajo ciertas condiciones, y existe asimismo el ingreso por modalidad extraordinaria por Tiempo Determinado y por Contrato, modalidades que también permiten la participación en Concursos de Oposición. Este tema es sin duda de primera importancia porque de él depende la certeza y seguridad del trabajador en su empleo así como del reconocimiento a su nivel de desempeño y preparación, debido a lo cual se le asigna una calificación *Muy Alta* (penúltima columna del cuadro). De hecho y dada la importancia del punto, el mismo se encuentra contemplado en el art. 353-L de la LFT⁴ ya antes referido:

⁴ Más aún, esta disposición no hace sino reglamentar lo establecido en el artículo tercero constitucional f. VII: “Las universidades... a las que la ley otorgue autonomía... fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico... Las relaciones laborales... se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo...”

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado... es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que... (se) establezcan.

Justo por esta obligatoriedad legal de evaluar a los candidatos no extraña que todas las IES atiendan el criterio y que en consecuencia a todas se les califique con verde y por tanto con una viabilidad de A, *Alcanzado*. En todo caso el punto aquí es conocer si este proceso se atiende con transparencia e imparcialidad y para ello importa la intervención que pueda tener el sindicato, mismo que aparece de manera explícita para este punto en el CCT de la UV, pero que también en la UAM tiene una fuerte intervención, al grado que el capítulo VI de su CCT se denomina “Vigilancia de los procedimientos de ingreso y promoción del personal”.

2. Derecho al concurso de oposición para Promoción.

Al igual que en el ingreso, en materia de promoción todas las IES establecen que habrá un concurso *ad hoc* para ello, y la propia legislación reconoce la existencia de distintos niveles de salario producto de lo cual: “No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas” (art. 352-D, LFT). Desde luego la promoción es un punto de gran relevancia porque con él se reconoce el desempeño y preparación del académico por lo que se le asigna una calificación *Muy Alta*.

Pero no sólo importa la figura misma de la Promoción, sino también el que existan condiciones favorables para que pueda ser aprovechada por el trabajador pues de otro modo simplemente se le conculca el derecho. En este sentido como se ve el mejor escenario aparece en la UAM y el IPN pues en ambos se establece con precisión cuándo habrá tal concurso: cuando haya pasado un año de su última homologación y el académico considere que ya tiene los requisitos, y el primer día hábil del mes de enero de cada año, respectivamente. Debido a ello sólo obtienen el color verde tales instituciones y el resto alcanzan el color amarillo. Si bien la promoción

de todos los trabajadores que alcancen los requisitos para ello es deseable, por su número y dadas las limitaciones presupuestales se le clasifica de *PC*, poco viable, salvo desde luego las que ya alcanzaron el mejor escenario, mismas que tienen así la clasificación de *A*, alcanzado.

II. Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo

3. Rescisión o mutuo consentimiento. Reinstalación, Indemnización y Prima de Antigüedad.

La LFT en su art 50 establece 3 rubros de indemnización en el caso de la terminación de una relación laboral: fracc. I. si la relación excediera de un año, al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes; fracc. II. Si la relación fuere por tiempo indeterminado, 20 días de salario por cada año de trabajo; fracc. III. Adicionalmente, tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso.

Considérese también el art. 162 de la misma ley a donde se define la llamada *Prima de Antigüedad*.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I... consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;...III. se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido

Dicho lo anterior los puntos y su tratamiento en cada IES aparecen en la siguiente tabla y nótese que la reinstalación sólo la contemplan la UNAM y la UAM, lo cual no quiere decir que en las otras no pueda hacerse valer sino que simplemente no se haría bajo un escenario acordado entre las partes en el CCT. Importa señalar también que el IPN y UANL no contemplan de manera explícita la rescisión (la segunda sólo remite a su RPA) sino la terminación voluntaria de manera que no se habla de indemniza-

ción, misma que en tal escenario sería la que establece la LFT. Por lo que va a la prima de antigüedad contemplada en la ley y de manera rápida citamos ahora la incluida en los CCT de nuestras IES, el dato es en todos los casos por cada año trabajado. De la UNAM, un promedio de 13.33 días de salario; de la UAM, un promedio de 14.66; del IPN, 13.33; de UG, 12 días siempre y cuando tenga 15 años de servicio (adicionalmente, a quien renuncie voluntariamente se le darán 8 días por cada año de servicio); de la UANL y la UV, 12 días si se retira de manera voluntaria.

En todo caso y por el distinto tratamiento y número de rubros contemplados, amén de otros factores menores, no es posible comparar con precisión el desempeño de las 6 instituciones en este amplio rubro pero a partir de la información recabada se incluye el color asignado en el último renglón en base a la siguiente reflexión general.

La UNAM es la IES que contempla no sólo el mayor número de factores sino que también otorga un factor adicional del 30% de incremento en las prestaciones, razón por la cual se le califica con verde; el IPN y la UANL tienen un tratamiento muy pobre, casi inexistente, a la indemnización y por eso se les califica con rojo en tanto que a las otras dos que están en situación intermedia tienen amarillo.

La relevancia de esta prestación es *Muy Alta* en vista de su monto y de la circunstancia en que se ofrece, así como por su relevancia para la certidumbre laboral del académico y con ella su ingreso; debido a que son pocos los trabajadores que se encuentran en esta hipótesis (y por tanto los recursos que absorbe) pero que existe una tendencia a crecer por el crecimiento de la edad promedio de los profesores se considera viable, *V*, pero con excepción de la UNAM que ya logró el mejor escenario a la que se le da el valor de *A*, alcanzado.

Tabla 4.2

Tratamiento en los casos de indemnización y reinstalación.

	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV
Reinstalación						
	Sí	Sí	No	No	No	No
Indemnización						
Meses por el primer año y días por cada uno de los demás años (f. I, a. 50)						Sí
Días de salario por cada año de trabajo (f. II, a. 50)	20 días	26 días	13 días	20 días		Sí
Meses de salario (f. III, a. 50)	4 meses	5 meses		3 meses		Sí
Salarios vencidos (f. III, a. 50)	Sí			Sí		
Prima de antigüedad (a. 162)	13.33	14.66	13.33	12 y 8 más	12	12
Días por año trabajado	promedio	promedio	promedio	prv		
Prestaciones legales y/o adicionales	Sí	Sí	Sí	Sí		
Color	verde	amarillo	rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo

Notas: La palabra *Sí* quiere decir que sí se cita el punto en la cláusula y *No* que no aparece en ella. Prv quiere decir “por retiro voluntario”. Cuanto se cita el artículo y facción de la LFT es sólo para referenciar el punto pues, como se ha insistido, la prestación puede ser mayor al mínimo legal. En el caso del IPN los días de salario por año es el promedio pues contempla varios rangos de antigüedad y sólo se considera el mutuo consentimiento o la renuncia voluntaria, lo que explica que no estén los demás rubros considerados. En el caso de la UNAM las prestaciones legales serían “incrementadas en un 30%”. Si bien es redundante citar la prima de antigüedad como un rubro más cuando ya se citan las “prestaciones legales” la razón de ello es que en algunos CCT se cita aparte.

4. Gratificación por jubilación.

En el caso de las IES que contemplan esta gratificación consiste en un número de días por cada año laborado y son sólo dos las que no la incluyen, la UG y la UANL, razón por la cual ambas se califican con rojo. De las otras cuatro las de mejor desempeño son UAM e IPN por el mayor número de días otorgados, e inclusive en la primera existe un pago de licencia

pre-pensionaria de 90 días, razón por la cual alcanza el color verde; las otras tres, dado su buen desempeño pero sin tal licencia tienen un color amarillo. Es una prestación significativa debido a la situación de vulnerabilidad que enfrenta el trabajador en esta etapa de su vida y por tanto se le considera de importancia *Alta*. En vista del número de académicos que se vienen jubilando si bien no es aún muy alto tampoco es menor, amén de que el monto de la prestación no es excesiva, se le considera *V*, viable, para las IES que no se alejan del mejor lugar, esto es, UNAM, IPN y UV, en tanto que para las que se alejan se considera por ello *PV*, poco viable.

III. De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones

5. Días de descanso obligatorio.

El promedio de estos días es de 14.2 de manera que se asigna el color rojo a las que se encuentran más abajo del mismo (UANL y UV con 10 y 12, respectivamente) amarillo a quienes están muy cerca del promedio, IPN con 14 y UG con 13, y verde a las otras dos, mismas que tienen 18 días. La importancia de esta cláusula se clasifica de *Media* dado que no se trata de un número mayor, y sobre todo porque la gran mayoría de estos días ya se encuentran en la ley; finalmente, se considera que justo por la poca dispersión que existe entre el mejor y peor lugar la factibilidad de alcanzar el mejor escenario es *MV*, muy viable, salvo para los mejores lugares, UNAM y UAM, a quienes por ello se les da el valor de *A*, alcanzado.

6. Vacaciones Anuales.

El promedio de los días hábiles de vacaciones es de 28.5 y como en el punto anterior el criterio para la asignación del color (rezago) es el siguiente: verde al mejor escenario, amarillo al que se encuentra alrededor del promedio y rojo a los del menor número de días. De este modo en el primer grupo sólo se encuentra UG y en el segundo todos los demás. Un caso especial es el de UANL porque si bien tiene el número más bajo de días, 20, se contempla que por cada 5 años de servicio se tendrá derecho a 4 días adicionales de descanso anualmente; en razón de esto se asume

que por la antigüedad promedio de sus trabajadores ellos tienen un número de días similar al resto de las IES. Por la poca dispersión se considera que es una prestación viable, *V*, para alcanzar el mejor escenario que es el de la UG (a quien se le da el valor de *A*, alcanzado) y se califica de una importancia *Alta* dada la necesidad de que el trabajador disponga de un periodo de descanso, tanto para su propio bienestar como para preservar y aun mejorar su contribución a la IES donde labora.

7. Prima vacacional.

El promedio de esta prima es de 21.1 días y el criterio para clasificar el rezago es el mismo, esto es, verde al mejor escenario, amarillo al que se encuentra alrededor del promedio y rojo a la (s) IES del menor número de días. De este modo se encuentran en el primer grupo una sola institución, la UG quien se encuentra muy por encima del resto y con color amarillo están UNAM, UAM e IPN, en tanto que con el mayor rezago se encuentran UANL y UV. Dado el rezago de estas últimas su viabilidad se clasifica de *PV* en tanto que al resto –salvo UG– se le da el valor de viable, *V*. El ingreso derivado de esta prima es de relevancia de modo que se lo otorga una calificación de *Alta*.

8. Días económicos.

El promedio de estos días es 9.6 y en razón de ello se clasifica con color verde a la única IES que tiene 11 días, IPN, con amarillo a las que tienen 10 –UAM y UV– y 9 –UNAM– en tanto que queda con rojo la del valor más bajo, 8 días, que tiene UANL. Aunque UG registra un dato muy elevado, 30 días al año, no se especifica como en las demás que sea con goce de salario y por ello así como por el hecho de que es el triple de las demás no parece que sea el caso, de manera que al no existir este dato se clasifica con rojo. La prestación se clasifica de importancia *media* y se considera que dada la mínima dispersión en los valores para todas las IES, salvo para el IPN que alcanza la *A*, las demás tienen una clasificación *MV*, muy viable.

9. Permiso sin goce de salario por tiempo determinado.

Se tiene un periodo máximo de hasta 3 años en el caso de la UV siempre y cuando se tenga una antigüedad de más de 25 años, y luego con un año se encuentran UNAM, UAM, UANL y UG, en tanto que IPN es la IES con el periodo más corto, sólo 180 días. Por ello se asigna color verde a UV y amarillo a todas las demás con excepción del IPN que queda con color rojo. Se considera que es una prestación de importancia *media* no sólo por lo improbable de ser utilizada sino también porque se concede sin salario. Debido a estos dos factores se clasifica como V en todos los casos salvo en UV, si bien la viabilidad no se concibe para 3 años como en UV sino sólo para dos años.

10. Permiso para la crianza de hijos menores de 2 años hasta por un año. Se trata de una prestación sólo reconocida en UNAM, IPN y UG en los mismos términos, esto es, permiso sin goce de sueldo por hasta por un año para la crianza de sus hijos menores de dos años. En razón de ello a estas IES se les concede la calificación de verde y al resto de rojo y dado que es una prestación que no le implica recursos a las IES se le otorga una alta viabilidad, MV y se considera, dada la importancia de la crianza de un hijo y de lo significativo que deba ser para una madre, de *alta* importancia.

11. Permiso de maternidad.

Con excepción de UG a donde simplemente no aparece, este permiso se contempla en todas las IES por un periodo apenas mayor al de la ley que es de 12 semanas (84 días), en tanto que la cláusula en todas las IES precisa 90 días, apenas un 7% mayor del mínimo obligatorio, razón por la cual se considera que se alcanza sólo el color amarillo. En el caso de UG el color es rojo, si bien tratándose de una obligación legal el que no esté contemplado en el CCT no significa que no se pueda hacer valer. Se trata desde luego de una prestación de importancia *muy alta* y dados los relativamente pocos casos que se presentan se considera muy *viabile* de atender en todas las instituciones.

12. Permiso por paternidad.

Este permiso la ley lo establece en cinco días y tal plazo lo tienen UAM, UG y UV, razón por la cual se les otorga el color amarillo pues ciertamente se puede negociar un plazo mayor como en efecto lo tienen UNAM e IPN, con 8 y 15 días respectivamente, por lo que a estos se les califica con verde, destacando desde luego el caso de IPN que como se ve la prestación es del triple de lo que establece la ley. En UANL simplemente no aparece de manera que se califica con rojo pero como sucede con todas las prestaciones legales, el hecho de que no esté en el CCT no significa que no se pueda hacer valer. Se le concede una importancia *alta* en vista de lo significativo del acontecimiento que se refiere y dado el número menor de días se le califica de MV, si bien no en el nivel de IPN sino de un plazo menor.

13. Permiso por fallecimiento de parientes cercanos.

La prestación consiste en concederle derecho a ausentarse por un número de días al trabajador con goce de salario en caso de fallecimiento de un familiar cercano, misma que no existe en la mitad de las IES, esto es, UNAM, UANL y UV, razón por la cual estas se califican con rojo. De las otras tres la de mejor desempeño es IPN que concede seis días seguida por UG con cuatro días y por último está UAM con tres días. Por ello a esta última se le califica con amarillo y a las dos anteriores con verde. Se trata de una prestación de mediana importancia y es desde luego una que es factible de atender, esto es, alcanza el valor de MV en aquellas que no tiene color verde.

14. Permiso para el cuidado de familiares enfermos.

En el caso de que un hijo, padre, madre o el cónyuge se encuentren enfermos o sufran un accidente, UNAM, UAM e IPN contemplan días de licencia con goce de sueldo, 8 días en el caso de la primera y 15 en las dos últimas. Las otras tres, UG, UANL y UV no tiene esta prestación. Nótese que esta prestación sí existe en la ley pero se restringe al caso de que los hijos menores del trabajador sean diagnosticados con cáncer. Sobre esta base a las tres primeras se les califica con el color verde y a las otras tres con rojo.

Sin duda la prestación es importante, *alta* por la necesidad de acompañar en esta circunstancia al ser querido, y es también muy viable de alcanzar, *MV*, dado que el costo de la prestación no es mayor por el relativamente pocos casos que se podrían presentar.

15. Permiso por contraer matrimonio.

Se trata de una prestación plausible dado el hecho conocido de que en una circunstancia así el (la) trabajador muy factiblemente emprenderá un viaje de solaz y distracción, razón por la cual sorprende que sólo una de las seis IES la contempla. En efecto sólo UG concede este permiso por 8 días por lo cual se califica con verde y todas las demás con color rojo. Se valora de importancia media la prestación y es desde luego muy viable de concederse, *MV*, por el relativamente pequeño número de casos que se presentan al año.

16. Permiso por actividades académicas.

Los trabajadores académicos, en especial los que están mayormente involucrados en labores de investigación, participan en congresos, seminarios y foros, razón por la cual no deja de sorprender que sólo la UG contemple esta eventualidad. Si bien es muy probable que esto se encuentre en la normatividad de cada IES llama la atención que no aparezca en el CCT. Debido a ello se le pone color verde a dicha institución y rojo a todas las demás y se califica como de importancia baja, así como muy factible, *MV*.

IV. De los Salarios

17. Pago de ajuste por días diferenciales.

Con excepción de la UV, en todas las demás IES se contempla el mismo número de días, cinco más uno adicional en caso de años bisiestos, pero en UANL esta prestación también se extiende a los jubilados y pensionados. Sobre esa base se le otorga una calificación de verde a esta, de amarillo y las demás con excepción de la UV, la cual tiene una calificación de rojo. La prestación es de importancia *media* y dado el cúmulo de jubilados y pensionados así como los que se irán integrando por un lado, y

por el relativamente pequeño número de días contemplados por otro, se le concede una viabilidad V a todas con excepción a UANL que alcanza, A , el valor más alto.

18. Compensación por días de descanso.

La cláusula refiere aquel escenario en el que uno o más días de descanso coinciden con sábado o domingo o periodo vacacional, y en consecuencia este deba ser compensado. Se contempla tal compensación en un rango de 3 a 6 días al año de la siguiente manera: UNAM, no excede de 3; UAM, 6; IPN, máximo 6; UG, 5; UANL, 4 (aunque uno de esos días es por otro concepto: zona de vida cara), y UV que no lo contempla. De este modo el peor escenario es de UV que tiene una calificación de rojo, teniendo el verde las únicas dos IES que alcanzan 6 días, UAM e IPN, para dejar con amarillo al resto. Dado que el número de días no es grande se asigna una importancia *media* y justo por lo reducido de los días se concede una viabilidad alta, MV .

19. Remuneración especial al académico por generación de ingresos extraordinarios.

La cláusula contempla la posibilidad de una remuneración adicional al salario en aquellos casos en los que el académico genere un ingreso extraordinario a la IES. Los CCT que incluyen esta disposición no se abunda más sobre los montos ni los rubros y son sólo tres: UNAM, UAM y UG. Por ello, a estas se le califica con verde y a las demás con rojo. La prestación se considera de *baja* importancia por lo muy inusual de que se presente esta hipótesis y por lo mismo se le considera muy viable, MV .

20. Regalías por Derecho de Autor.

Esta cláusula tiene su fundamento en el art. 163 de la LFT y se contempla en todas la IES. En ninguna de ellas se especifica el porcentaje o monto de las regalías pero se establece que se trata de aquellos trabajos realizados en su calidad de académicos y que en consecuencia su eventual explotación comercial pertenece a la institución. Dado que no hay mayor

precisión sobre montos a todas las IES se les otorga la calificación de verde y en consecuencia se considera alcanzada, *A*. También, se les concede una importancia *media* dado que un número de los profesores dedicados a la investigación están generando de manera regular obra académica pero gran parte de ella en realidad no tiene demanda comercial.

21. Estímulo para la superación académica.

Se trata de un estímulo sólo contemplado por una institución, IPN, consistente en un apoyo anual para su superación académica de \$8,004, por lo que se le considera de importancia *media*. Se le concede así a esta IES el color verde y a todas las demás el rojo. Por el monto del estímulo pero sobre todo que se contempla para todos los trabajadores de tiempo completo se considera poco viable, *PV*.

22. Estímulo de Asistencia y Puntualidad.

Se trata de una prestación sólo existente en UNAM e IPN consistente en el pago de un número de días de salario mínimo al año por un porcentaje mínimo de asistencia. En ambos casos ese mínimo es el 90% y en la primera IES el estímulo es de 15 días salario íntegro al año en tanto que en IPN es de 8 días. De este modo, ambas alcanzan el color verde y las demás el rojo, se considera que es una prestación de importancia *media* y se asume *V*, viable de alcanzar.

23. Pago por participación en exámenes extraordinarios y exámenes de grado.

Dos instituciones contemplan un apoyo de esta naturaleza, UNAM e IPN, consiste en el primer caso de un pago por participar en examen extraordinario y en examen de grado en tanto que en el segundo sólo se contempla este último. En las demás IES que no existe la prestación se califica con rojo en tanto que en aquellas con verde. Se considera de importancia *baja* y se aprecia muy viable de instrumentar, *MV*.

24. Obtención de grado académico.

La cláusula se refiere a la obtención de un salario mayor cuando se hubiese alcanzado un nuevo grado siempre y cuando recién hubiera habido un aumento por este concepto. Se le califica de importancia *media* pues no implica un incremento de significación del sueldo y sólo sería aprovechado por un número menor de académicos, justo por lo cual se le considera muy viable, *MV*. El caso de la IES que lo contempla, la UANL, lo considera independiente y distinto del proceso de evaluación para promoción y por eso lo consideramos en este capítulo; como las demás IES no la tienen se les asigna un color rojo.

V. De la Seguridad Social.

Los siguientes son los puntos en los que dada su importancia y su tratamiento diferenciado entre nuestras IES vale la pena detenerse. Sin embargo, al margen de lo negociado en los CCT existe un marco general de la Seguridad Social en México y cuyas principales instituciones son el IMSS y el ISSSTE⁵; como a continuación se estudia este marco se retoma en distinta medida en cada IES.

25. Seguro Social, Servicios Médicos.

La ley obliga a las IES en su calidad de patronos a proveer esta prestación y esto se hace mediante la filiación de los trabajadores al ISSSTE (UNAM, UAM e IPN), al IMSS (UG) o bien a un seguro de prestación propio o de la entidad federativa que se trate (UANL y UV). Adicionalmente, UNAM con-

⁵ En lo sustantivo, estas dos instituciones proveen seguridad social a los trabajadores de la economía formal, como lo son los empleados de las IES. Dado el cúmulo de trabajadores que operan en la economía informal, poco más del 55% en México, en el sexenio del presidente Fox se creó el llamado *Seguro Popular* cuyo objetivo central era proveer de Seguridad Social a esta población, sistema que desapareció en el sexenio del presidente López Obrador y que se buscaría sustituir con la figura, atribuciones y recursos del Instituto de Salud para el Bienestar, INSABI, pero que ha tenido un pobre desempeño, en buena medida por la ausencia de Reglas de Operación de muchas de sus acciones.

templa la atención médica de urgencia y la existencia de botiquines para primeros auxilios; UAM establece la gestión ante el ISSSTE de exámenes médicos y la provisión de medicamentos e instrumentos necesarios; IPN contempla el que haya las condiciones adecuadas para la provisión de servicios médicos y el derecho a los servicios médicos del ISSSTE; UG establece la filiación de sus trabajadores a los servicios médicos del IMSS; UANL señala que los servicios médicos se proveerán en el Hospital Universitario y si es necesario se subrogarán hasta un monto acordado, y finalmente UV contempla la atención de estos servicios en el Seguro Social de los Trabajadores de la Educación en el Estado.

Como se ve, todas atienden el mínimo legal que se contempla para el IMSS y el ISSSTE pero la UG y UV no recogen la disposición contenida en la fracción XVII del art. 132 de la LFT que obliga al patrón a "... disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios". Destaca la UANL que de manera explícita establece un plus, que es la eventualidad de la subrogación del servicio cuando sea necesario, debido a lo cual alcanza el color verde en tanto que las demás sólo el amarillo (es creíble que ambas, UG y UV dispongan en sus instalaciones de materiales de curación mínimos aunque esto no aparezca en el CCT). Se trata de una prestación de la mayor importancia y por los costos que implicaría la subrogación se considera poco probable, *PV*, para las demás.

26. Caso de enfermedades.

Se señala de manera explícita que se contará con derecho a licencia con goce de sueldo en enfermedades no profesionales en todas las IES bajo ciertas restricciones salvo en UG, a donde sólo habrá incapacidad bajo licencia médica prescrita por el IMSS. Por ello, todas las IES salvo UG tienen la calificación de verde y esta queda en amarillo. Se trata de una prestación de importancia *muy alta* y de atención viable, *V*, para UG en tanto que en las demás es *A*, alcanzado.

27. Sistema de Seguridad Social. Seguro de Vejez.

Para el caso de UNAM, UAM e IP se establece que se tendrán las prestaciones del ISSSTE y de manera específica para el Seguro de Vejez el art. 89 de su ley señala que se dispondrá de él habiendo cumplido 65 años de edad con 25 años de servicios y habiendo cotizado para ello con lo que se podrán jubilar con el 100% del salario, este es también el caso de la UANL. Para la UV se dispondrá de las prestaciones contempladas en el Instituto de Pensiones del Estado, en tanto que para UG se ha creado un sistema propio con un costo de cierta importancia para el trabajador. Dada la esperanza de vida al nacer que actualmente se tiene en el país, poco más de 76 años, este rubro es de primerísima importancia, esto es, *muy alta*, y se considera que todos los esquemas lo cumplen con lo que se califica con *A*.

28. Sistema de Seguridad Social. Pensión a los deudos.

Ya se dijo que para UNAM, UAM e IPN se contempla el sistema del ISSSTE y de manera específica para los deudos del trabajador o pensionado fallecido, el art. 76 de su ley señala que todo trabajador contará con una cuenta individual que se integrará con las subcuentas de los distintos derechos contemplados en la misma y el art 78 establece que los beneficiarios legales del titular de la cuenta serán los derechohabientes familiares que dicha ley establece. Por su parte, en UG se tiene un sistema propio y en UANL y UV existe mención explícita de apoyo para los deudos en caso de que falte el académico. En razón de ello se concede una calificación verde a todas las IES y se considera así que la prestación ya se alcanzó, esto es, *A*. Se trata de una prestación de primera importancia, *muy alta*.

29. Provisión de seguros diversos.

Con excepción de UANL todas las demás IES contemplan diferentes modalidades de seguro: UNAM, de vida grupal por \$300,000; UAM, de vida grupal por \$150,000, seguro de vida capitalizable y uno más de gastos médicos mayores; IPN, seguro de vida institucional, de retiro y de vida grupal; UG, pago del 50% de seguro de vida colectivo, y por último UV un seguro de vida por \$105,000. Como se ve el mejor caso por ser el más

completo es el de UAM con lo que se le otorga el color verde y los peores UG porque sólo paga el 50% y UANL porque simplemente no lo incluye, razón por la cual tienen color rojo en tanto que los demás, en el caso intermedio, alcanzan por ello el color amarillo. Aunque se trata de una prestación de relevancia sólo se le concede una importancia media pues este aspecto ya existe con sus sistemas de seguridad social. Se considera que el escenario generoso de UAM es poco viable para las de mayor rezago y viable para las que se encuentran en color amarillo.

30. Apoyo para vivienda.

En UNAM, UAM y UG se habla de cubrir el 5% para este rubro en los términos de la ley, en tanto que en el IPN se habla de constituir un fideicomiso y si bien nada se indica del 5%, el esquema debe ser igual al anterior pues también se regula por la ley del ISSSTE; nótese además que la misma contempla préstamos relacionados con vivienda. La UANL sólo plantea el compromiso de coadyuvar en la gestión de créditos para este rubro en tanto que UV contempla un monto sólo testimonial de ayuda para renta. De este modo se califica de amarillo a las primeras 4 que sólo reproducen el porcentaje legal que es claramente insuficiente, y a las dos últimas se otorgan una calificación de rojo. Es desde luego una prestación de alta importancia si bien poco probable de alcanzar, sobre todo en las dos últimas de mayor rezago.

31. Seguro o Fondo de Retiro.

En ambos sistemas de seguridad social, el IMSS y el ISSSTE, se dispone de un Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, y UNAM, UAM e IPN se encuentran afiliadas al segundo, por lo que el monto para este rubro en los CCT de las dos primeras es mínimo y en la tercera ni siquiera lo hay. Aunque UG tiene servicios médicos en el IMSS, no cotiza para este otro rubro y más bien se ha creado un fideicomiso para ello con aportes de ambos, el trabajador y la institución. Finalmente, UANL y UV nada especifican sobre este fondo pero al igual que las otras ya disponen de un sistema de pensiones. Debido a que el retiro ya se encuentra atendido por

otros medios aquí se le concede una importancia baja y a las dos primeras que consideran aunque sea un apoyo menor se les concede la calificación de amarillo, lo mismo que a UG que tiene una clausula *ad hoc* si no para el retiro propiamente sí para el sistema de jubilaciones. A las demás se les otorga una calificación de rojo. En general, la probabilidad de que se mejore ese escenario es poco viable, PV.

32. Guarderías.

Con excepción de la UV en todas las demás se considera este servicio, si bien en el caso en que no se pueda proveer en el centro de trabajo o cerca de él se contempla compensarlo con un apoyo mensual que va, de más a menos en lo siguiente: UANL, \$2,750; IPN, \$ 1,357; UNAM, \$1,180; UAM, \$ 792 y UG, \$400. Debido al monto tan insuficiente de UG y a la inexistencia del apoyo en UV se les califica a ambas con rojo, mientras que a UANL dado su muy satisfactorio apoyo se le reconoce el verde y amarillo al resto. Se trata desde luego de una prestación de importancia muy alta y dado la diferencia en los apoyos a las que están en rojo se les considera PV que lleguen al mejor escenario, el de UANL, y al resto se les califica de viable.

33. Apoyo a los deudos por fallecimiento o Pago de Marcha.

Se contempla un pago por defunción consistente en la mayoría de los casos de un número de meses de salario íntegro según el número de años trabajados que se sintetiza en la tabla 4.3.

Tabla 4.3
Pago por defunción.

Rango	UNAM	UAM	IPN	UV	UG	UANL
0-10	11 meses	10 meses	11 meses	3 meses	4 meses en todos los rangos	3 meses en todos los rangos y un fondo de Auxilio
10-20	12 meses	11 meses	12 meses	5 meses		
20- más	14 meses	13 meses	14 meses	6 meses		

Fuente: cct.

Además de lo anterior UNAM y UAM contemplan otro apoyo debido a lo cual ambas alcanzan la calificación de verde y se asigna el amarillo al resto. Se trata de una prestación de importancia alta y en todos los casos distintos al verde y dado el número menor de profesores en activo que fallecen se considera que la viabilidad de alcanzar el mejor escenario es muy viable, MV.

34. Fondo de Ahorro y Préstamo.

En sentido estricto de las seis IES sólo en dos, UANL y UV, se habla de los conceptos de ahorro y préstamo, y es en la primera a donde el esquema es más generoso si bien en la segunda se habla de un fondo revolvente de cierta significación; en la primera se contempla asimismo un número creciente de días de sueldo por el concepto de ahorro en base a la antigüedad, razón por la cual es a la única IES con color verde, mientras que UV se le concede el amarillo. En caso de UG se dice que la institución aportará un muy modesto 3% del salario para el fomento al ahorro por lo que también se alcanza el color amarillo, en tanto que en UNAM sólo se habla de descontar un 5% al trabajador para dicho fomento, por lo que también tiene amarillo. Al resto de las IES capitalinas y que simplemente nada dicen sobre este tema se concede el color amarillo pues en realidad la ley del ISSSTE sí contempla este apoyo. Dada la poca relevancia del tema por el monto se le reconoce una baja importancia y se le otorga una viabilidad alta, MV.

VI. De las Prestaciones

35. Compensación por años de Servicio y Estímulo por Continuidad.

El esquema es el mismo para UNAM, UAM, IPN y UV, consistente en que con una implementación un poco distinta para cada una, se otorgará un incremento anual del 2% del primer año al año 20, para que a partir del año 21 el incremento anual suba a 2.5% hasta el momento de la jubilación. En el caso de UANL se establece un incremento salarial del 2.33% por año de antigüedad, de manera que quien haya cumplido 30 años de servicio recibirá el doble del salario, y a partir de ese momento ya

no se aplica incremento. Finalmente UG, el peor de los casos, se sigue el esquema citado para las primeras pero llegados a los 30 años ya no hay incremento alguno por año adicional de trabajo (de manera que sólo se alcanzará el 65% acumulable al salario base), y en su lugar se contempla un bono anual (Estímulo por Continuidad) en función de los años trabajados. De este modo se concede el color verde a las primeras 4 IES, amarillo a UANL y rojo a UG; se considera que para UANL alcanzar el mejor escenario es muy viable y para UG sólo viable A esta prestación se le califica sin duda como muy importante.

36. Reconocimiento por la prestación de servicios.

Con excepción de UV en todas las demás se otorga un reconocimiento en monetario según se describe en la siguiente tabla. Véase que en los años indicados en UANL sólo aparece nim que significa “no se indica monto” porque en efecto se señala que a tales años habrá un reconocimiento pero sin indicar cantidad. Adicionalmente, en UNAM se dará un centenario al cumplir 50 años, en IPN al cumplir los 25 una onza troy de plata y a los 50 y 60 un centenario de oro.

Tabla 4.4
Reconocimientos por años laborados.

IES	Años (a) de servicio cumplidos y número de días de salario otorgados											
	5 a	10 a	15 a	20 a	25 a	30 a	35 a	40 a	45 a	50 a	55 a	60 a
UNAM		20	30	40	50	60	70	80	90	120	150	180
UAM	10	20	30	40	50	60	70	80	90	120		
IPN	10	20	30	40	50	60	70	80	90	120	150	180
UG				15	15	20	20	30	30	30	30	30
UANL			nim	nim	nim	nim						

Fuente: CCT.

Dado que el monto del apoyo no es menor pero sí disperso en el tiempo se le reconoce una importancia media, y en vista de lo significativo del apoyo y su creciente monto se le otorga el color verde a las tres primeras,

UNAM, UAM e IP, amarillo a UG y UANL que tienen un desempeño más bien modesto y finalmente se le da el rojo a UV que no ofrece nada por este concepto. Para alcanzar el mejor escenario se considera viable, V, para las de amarillo y poco viable, PV, para UV.

37. Ayuda para transporte.

Sólo dos IES consideran este rubro, IPN y UG, y mientras en la primera se indica que se estará “a lo negociado” en la segunda el apoyo asciende a sólo el 4% del salario tabulado. Se trata pues de un apoyo modesto y por ello a estas dos instituciones se les concede el color amarillo y a las demás el rojo, y se evalúa como una prestación de baja importancia. Justo por el monto tan bajo del apoyo se considera viable de alcanzar en aquellas a donde no existe y mejorar en las que sí existe.

38. Ayuda de Despensa mensual.

La sumatoria en cada IES de los distintos rubros que encajan en este concepto son los siguientes:

- UNAM. Asciende a \$1,091.00,
- UAM. Asciende a la sumatoria de tres montos: \$1,177, \$518 y \$204, esto es, \$1,839
- IPN. Asciende a \$1,255
- UG. Ayuda mensual del 6% del salario (que para el nombramiento promedio, Asociado B –alrededor de \$15,000– es de \$900.00) más tres pagos al año que suman \$7,786 equivalentes a un pago mensual de \$649.00, de este modo el monto es la sumatoria de esos dos montos, 900 y 649, esto es, \$1,549.00.
- UANL. Monto mensual de \$1,150 pero a los que ganen menos de \$1,903 habrá un bono equivalente al 50% de su salario. Se dispondrá de un bono adicional con el aguinaldo
- UV. Pago a los profesores por este concepto la cantidad de \$32 por hora semana mes.

De este modo, se clasifica con verde a UAM que es la más alta pero también a UANL que aunque no está entre las más altas sí emprende una acción compensatoria para los que menos ganan e incluye un bono adicional con el aguinaldo. Las demás se les asigna el color amarillo salvo a UV que por su pobre desempeño sólo alcanza el color rojo. Se considera que es una prestación de importancia media y para las que tienen el color amarillo se otorga una probabilidad alta del llegar al verde, MV, en tanto que para UV es PV.

39. Ayuda anual y afines.

Este rubro sólo lo contemplan la mitad de nuestras IES y no es de significación. En el caso de UAM asciende a \$1,476.00 en tanto que en IPN se trata de un bono cuyo monto no se especifica y en UV se considera de “Productividad General” que asciende a un 2% sobre el sueldo tabulado. Su importancia es baja dado su monto y por lo mismo se trata de una prestación con calificación de MV, muy viable. Justo por lo poco importante de la misma se asigna el color amarillo a las que la tienen y al resto el color rojo.

40. Apoyos por revisión salarial.

Sólo en UV se contempla esta prestación, consistente en el pago de 5 días de salario con motivo de la revisión salarial, así como un bono equivalente a 20 días de salario a entregarse junto con el incremento que se conceda por la revisión salarial. Por el monto se trata de una prestación de importancia media y esta IES es en consecuencia la única que alcanza el color verde en tanto que las demás tienen el rojo. Se trata de una prestación que dado el número de trabajadores se considera poco viable en las que no la tienen, PV.

41. Apoyo para material didáctico y mejora del conocimiento y/o Estímulo de Superación Académica.

El monto mensual promedio por este rubro (que aparece con distintas denominaciones) es el siguiente: UNAM, \$743; UAM, \$297; IPN, \$762; UG,

\$225 y UANL, \$238, con lo que el promedio general es de \$453. Para el caso de UV no se otorga en dinero sino en porcentaje: el 10% del salario del académico que, como se ve, resulta muy superior al resto. En razón de ello a esta IES se le otorga el color verde y a las demás se les concede el amarillo a las que están cerca del promedio y rojo a las que se alejan de él hacia abajo, esto es, a UAM, UG y UANL. Dado que no es un monto significativo (salvo en UV) se le da una importancia Baja pero por lo mismo se le concede una alta viabilidad, MV, si es que no se toma como referencia el monto de UV sino el promedio referido.

42. Aguinaldo.

Los montos para este rubro por IES en días de salario son los siguientes: UG, 45; UNAM, 40; UAM, 40; UV, 40; UANL, 40, y finalmente, IPN, 10 días más lo establecido en decreto del Ejecutivo. En el caso de UANL en realidad se habla de 2 meses pero siendo 20 días hábiles por mes deben ser los mismos 40 días que las demás. Sobre esta base se otorga la calificación de verde a la del valor más alto, UG, y amarillo a las demás. La importancia de este rubro es muy alta al grado que la misma LFT la contempla y se considera poco viable, PV, que las demás IES alcancen el valor de la mejor posicionada.

43. Gestión de créditos a precios especiales.

En UNAM y UAM se contempla que ellas gestionen créditos para los trabajadores y en especial el que puedan adquirir automóvil a precio de gobierno, y este último apoyo existe también para UV. En UG y UANL se habla de mantener la filiación al FONACOT pero no del apoyo a la compra de vehículo referida; finalmente, en el caso del IPN nada se dice sobre este punto. Por lo anterior a las primeras tres se le concede el color verde, a las dos siguientes el amarillo y a esta última el rojo. Se trata de una prestación de importancia media y es poco probable que las que no están en verde (salvo IPN) alcancen tal escenario pues la compra de vehículos a precios especiales se encuentra asociado a la filiación de los trabajadores al ISSSTE, o bien a una negociación especial.

44. Preferencia para el ingreso a programas escolares.

Mientras que en la UNAM y el IPN se dice explícitamente que se dará derecho preferencial en los cursos que imparta a los trabajadores, esposa e hijos, en UG ese apoyo se restringe sólo al 10% del cupo, en tanto que las otras tres IES no dicen nada al respecto. Por ello estas últimas alcanzan el color rojo, las dos primeras el verde y UG el amarillo. Existe pues un margen amplio para extender el derecho, además y dada la importancia que representa la educación superior de los hijos del trabajador se le concede una valoración Alta. Finalmente y en vista de que el costo implicado es bajo pero dado que la ampliación de este derecho reduce el margen de meritocracia para el ingreso con respecto al resto de los candidatos, se le otorga una viabilidad de V

45. Becas a escuelas incorporadas.

En la UNAM y el IPN se establece que se destinará para los trabajadores hasta el 65% de las becas que le corresponden en las escuelas incorporadas, pero nada de esto se dice en las demás; por ello, a las primeras se les califica de verde y a las demás en rojo, dejando la salvedad de que en el caso de la UAM quizá no ofrezca incorporación porque las escuelas que la buscan en la Ciudad de México lo hacen con la UNAM, tema que queda abierto. La UNAM tiene otro mérito: ofrece gestionar tales becas ante la SEP para escuelas incorporadas a ella. Dada la importancia que significa la educación tanto para los hijos como para los propios trabajadores, se concede una valoración alta y en vista de que estas becas quedan a disposición de la universidad se concede una viabilidad de MV

46. Día del Maestro.

En UNAM e IPN se contempla un apoyo para cada profesor en este día, que es un vale por \$957 y \$1,100 respectivamente, canjeable en la red de librerías de ambas instituciones, y que por su modesto monto se califica de amarillo; en el resto de las IES no se contempla ningún apoyo similar salvo un apoyo menor para una comida en UG por lo que se les concede una calificación de rojo. Dado el reducido monto del apoyo se le concede

una importancia baja pero por lo mismo la viabilidad reconocida es de MV.

47. Apoyo canastilla maternal.

En las cuatro IES que contemplan este apoyo asciende a lo siguiente: UNAM, \$2,235; IPN, \$2,570; UANL, \$1,400 y en UAM simplemente se dice que se les dará tal canastilla. Dado que el promedio del apoyo es de \$2,068, un monto más bien menor, sólo se les concede el color amarillo a quienes lo ofrecen y al resto el color rojo. Se le concede una importancia baja y por lo mismo muy factible de obtener, MV.

48. Apoyo por el fallecimiento de un familiar.

Esta hipótesis sólo aparece en UANL y establece que se pagará \$5,400 cuando fallezca el cónyuge, concubina o hijo menor de edad o discapacitado por concepto de ayuda. Debido a ello sólo esta IES tiene el color verde y las demás el rojo. No obstante lo significativo que es la vida de un ser querido aquí no se evalúa esta circunstancia sino sólo el apoyo, mismo que es de importancia menor y por tanto es viable de alcanzar en las demás IES.

49. Apoyo mensual para hijos con capacidades diferentes.

El apoyo sólo lo ofrece la mitad de las IES de estudio, a saber: UNAM, con \$1,125; IPN, con \$865 y UAM, que consiste en que si el hijo (a) asiste a escuelas particulares se le otorgará al trabajador el equivalente al doble de la prestación de guardería, esto es, \$1,584. De este modo el apoyo promedio es de \$1,191 y se le concede una importancia alta. Alcanza el color verde la IES que tiene el apoyo más sustancial, UAM, amarillo las otras dos, UNAM e IPN, y rojo las que no ofrecen el apoyo; se le reconoce una factibilidad de V, viable.

50. Gratuidad de aparatos ortopédicos.

Con excepción de UG, las demás IES contemplan la provisión gratuita de aparatos ortopédicos, lentes, prótesis y afines tanto a los trabajadores

como a sus familiares, por lo que alcanzan el color verde y la primera el rojo. Se trata de una prestación importante en vista de su relevancia para la calidad de vida del beneficiario así como por el costo que pudiera significarle al trabajador. Por lo que va a UG y dado que está en el peor escenario, se le concede una probabilidad de llegar al escenario de las demás de PV, poco viable.

51. Pago de exámenes, cursos y condonaciones.

En todas las IES se contempla el pago o condonación para la inscripción a los programas regulares, tanto para el trabajador como para su cónyuge e hijos, y se contempla asimismo el pago a otros cursos, si bien en el caso de UG existe un número limitado de apoyos. Un caso especial es el de UANL a donde además se incluye el pago de libros escolares para los trabajadores en los cursos que tomen en la institución, por lo que a esta se le califica con verde y a las demás con amarillo. Se considera una prestación de importancia media dado que en realidad los costos no son de significación, y el escenario de UANL se ve factible por el número relativamente reducido de casos que se tendrían que considerar.

52. Apoyo para el uso de infraestructura y actividades culturales.

Con excepción de UANL, las demás IES consideran bajo ciertas restricciones la donación de boletos para actividades culturales y deportivas, entre otras prestaciones, y en el caso de UAM e IPN se especifica que ese apoyo será del 10% del boletaje. Por lo anterior se califica con verde a todas con excepción de la primera, que sólo alcanza el color rojo. Se considera una prestación de baja importancia y muy viable de alcanzar para UANL.

VII. De la Capacitación y Superación Académica

53. Programa para la capacitación del académico.

Dada su importancia la propia LFT establece la obligación de que las empresas preparen y capaciten a sus trabajadores, lo cual desde luego es un compromiso mayor en las IES justo por su función. En ese sentido y salvo UV, en todas las demás se contemplan actividades de Formación,

Actualización y Capacitación, así como de Superación Académica, por lo cual salvo aquella todas alcanzan el color verde. Es claro que, como ya se ha dicho para otras prestaciones, el que UV no contemple ésta en su CCT no significa que en ella no se emprendan acciones de esta naturaleza, pero para propósitos de nuestra metodología a la UV se le asigna el color rojo y se le califica como muy factible de alcanzar. Desde luego, se trata de una prestación de primera importancia.

54. Año Sabático.

Si bien en todas las IES se contempla esta prestación, en las de la ciudad de México y en UV el periodo es cada 6 años en tanto que en UG es cada 7 y en UANL, el mejor escenario, es cada 5; de este modo la calificación más alta, el verde, es para la UANL, amarillo a las demás pues en realidad la distancia entre el más alto y bajo valor es mínima. Dado que este apoyo es importante por las bondades que acarrea para la preparación del beneficiario, y desde luego por su contribución en el proceso educativo, se considera alta y en vista del relativamente pequeño número de postulantes su viabilidad es de MV.

55. Apoyo para quien realice un posgrado.

En todos los CCT, con excepción de IPN, se contempla este apoyo de manera explícita. El mismo va desde la licencia con goce de sueldo en UNAM, UG y UANL, o un apoyo en monetario en UAM, UANL (adicional a la licencia) o el compromiso explícito de crear un programa *ad hoc* en UV. De este modo y dada la importancia de contar con un programa puntual más que una ayuda menor, alcanza el color verde UV pero también UANL que tiene ambos, el goce de sueldo y apoyo adicional, y sólo alcanzan el amarillo UNAM y UG, en tanto IPN tiene el color rojo. Como este apoyo bien puede ya estarse ofreciendo se le califica de MV, muy viable, y desde luego su importancia es muy alta debido a que alienta la mejor preparación del académico y mejora su ingreso, lo que se refleja también en el proceso educativo.

56. Apoyo para titulación de posgrado.

El apoyo es sólo ofrecido por UNAM, IPN y UV, consistente respectivamente en licencia de 6 meses para la conclusión de la tesis y monetario para la impresión; derecho de 4 meses para ello, y ayuda para gastos de titulación. De este modo sólo estas tres alcanzan el color verde y las demás a donde el apoyo es inexistente el rojo. Se considera de importancia media y dado el relativamente bajo número de posibles beneficiarios y la naturaleza del apoyo se considera muy viable de ofrecer.

57. Apoyo para titulación de licenciatura.

Este apoyo sólo se contempla en dos IES, la primera es la UNAM a donde se concede un permiso de 6 meses con goce de salario para ello y la última es UV a donde el apoyo es de sólo un mes pero se contempla también una ayuda en monetario de \$8,000, si bien en este caso no se dice de manera explícita que los apoyos sean para licenciatura. Por lo anterior a estas dos IES se les califica con verde y rojo a las demás, y dado que ya prácticamente todos los trabajadores académicos han alcanzado este grado se califica como de baja importancia; desde luego, la prestación se considera muy factible de otorgar.

58. Permiso para hacer tesis en horario laboral.

Sólo dos instituciones contemplan este apoyo con las siguientes modalidades: UAM, a donde los trabajadores podrán elaborar su tesis dentro de sus horas de trabajo por el tiempo necesario, e IPN a donde a los trabajadores se les otorgará descarga académica para concluir tesis de licenciatura y maestría. En razón de esto ambas alcanzan el color verde y las demás el rojo, considerándose una prestación de baja importancia y desde luego factible de reconocer.

4.2 El análisis de los hallazgos

a. El Modelo.

A partir de la información procesada en el apartado previo y sintetizada en la Tabla 4.1, se presenta en la siguiente el número de ítems y su ponderación sobre el total que tiene cada una de las siete categorías de análisis. Recuérdese sin embargo que en esta tabla no se recogen todos los campos de la relación laboral entre el empleador y el empleado académico en una IES, sino sólo los temas de mayor relevancia para su bienestar negociados entre las partes y expresados de manera puntual en su CCT. Considérese además que la película completa de la condición laboral del académico abarca en primer lugar su salario, analizado en capítulo previo así como los llamados *estímulos* que se estudian en el siguiente.

De la tabla 4.5 deriva la siguiente gráfica 4.1 en la que se aprecia mejor la ponderación por rangos de importancia de cada categoría a partir de lo cual se desprenden las siguientes reflexiones:

1. Las primeras dos categorías (*Ingreso...* y *Suspensión...*) aunque con muy pocos ítems resultan claves y nótese así que de los 4 tres de ellos son de primera importancia, MA, muy alta, y el otro de alta importancia, A. No podría ser de otro modo si es justo el ingreso y su permanencia lo que le da bienestar económico y certeza al académico, como se la da también la existencia de reglas claras y transparentes para la terminación de la relación laboral y, cuando sea el caso, su remoción.
2. La categoría "*Jornada de Trabajo, permisos...*" como se ve, centra el grueso de sus ítems en las categorías de Alta y Media importancia, mayormente porque en ella se incluye el tema de vacaciones y la prima que la acompaña, lo que ya es un derecho indiscutido y es además una verdadera necesidad tanto para el bienestar del trabajador como para mantener su compromiso y productividad. Adicionalmente incluye rubros como permisos diversos que ciertamente no guardan la misma relevancia pero que tampoco son triviales.

Tabla 4.5

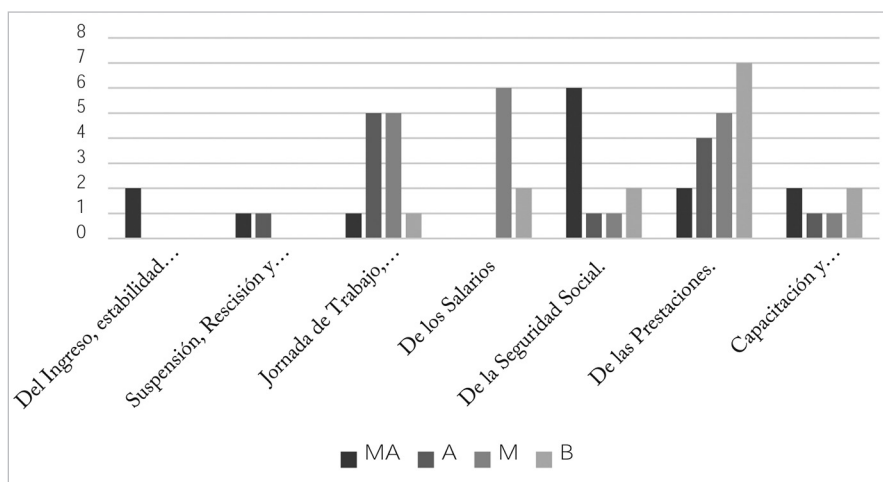
Ítems por categoría. Número y porcentaje según su rango de importancia.

	Rubro	No. ítems y % del total		Ítems considerados, Número y porcentaje por rango de importancia			
				MA	A	M	B
1	Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador	2	3%	2, 100%	0%	0%	0%
2	Suspensión, Rescisión y Terminación, así como Gratificación por Jubilación	2	3%	1, 50%	1, 50%	0%	0%
3	De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones	12	21%	1, 8%	5, 42%	5, 42%	1, 8%
4	De los Salarios	8	14%			6, 75%	2, 25%
5	De la Seguridad Social.	10	17%	6, 60%	1, 10%	1, 10%	2, 20%
6	De las Prestaciones.	18	31%	2, 11%	4, 22%	5, 28%	7, 39%
7	De la Capacitación y Superación Académica	6	10%	2, 33%	1, 17%	1, 17%	2, 33%
	Total	58	100%	14, 24%	12, 21%	18, 31%	14, 24%

Nota: el significado de las siglas es el siguiente: MA, importancia muy alta; A, alta; M, media y B, baja. Como las cantidades están redondeadas el total de los porcentajes no da exactamente 100.

3. La categoría “*Salarios*” tiene el grueso de sus ítems en la categoría media y algunos cuantos en la baja, lo que pareciera sorprender pues es claro que la retribución salarial es el mayor –o uno de los mayores– estímulos para el trabajo. Sin embargo, nótese que en esta categoría no hablamos de tal retribución, tema del capítulo previo, sino de conceptos asociados a ella, tales como Pago de ajuste por días diferenciales o Compensación de días de descanso que sólo la complementan y no son de significación.

Gráfica 4.1
Categorías con sus ítems clasificados por su importancia.



Nota: el significado de las siglas es el siguiente: MA, importancia muy alta; A, alta; M, media y B, baja.

Fuente: Tabla 4.5.

4. En la categoría de “*Seguridad Social*” se aprecia que la mayoría de sus ítems son de muy alta importancia pues junto con un salario digno la seguridad social es el más importante logro en los llamados Estados de Bienestar. Alcanzar esta condición, sin embargo, sigue siendo una aspiración legítima para todas las naciones pues en muchas de ellas –incluyendo nuestro país– los logros han sido sólo parciales si bien, como se aprecia en esta categoría, en las universidades públicas el avance es de significación. Como se ve en la tabla, aquí los grandes temas tiene que ver con los servicios médicos, pensiones y jubilación, vivienda y guarderías, entre otros.
5. La categoría “*Prestaciones*” tiene la peculiaridad de abarcar el más nutrido número de ítems porque se trata en buena medida de las paulatinas y, deseablemente crecientes, *conquistas* ganadas al empleador. Lo cierto es que un número de ellas no son sustanciales y es por ello que a

diferencia de las demás categorías sea en esta a donde el grueso de los ítems se carga en la importancia baja y media.

6. Finalmente la categoría “*Capacitación y Superación Académica*” cuenta con un número intermedio de ítems, pero algunos de ellos de la mayor importancia para alguien que se dedica a la academia, tales como los apoyos para el Sabático y la realización de un posgrado. Junto con estos se contemplan aquí las acciones de capacitación y profesionalización del trabajador que, otra vez, en el ámbito de la academia estas no son sólo deseables sino también obligadas.

Sobre este modelo de ponderación de ítems y justo en base a la información proveniente de la tabla 4.1, se presenta a continuación el análisis de la información vertida en ella.

b. El Desempeño en nuestras instituciones.

Se tiene ya a partir de lo anterior una idea de conjunto de los grandes temas negociados para el mantenimiento de una relación estable y equilibrada en la relación laboral entre una IES y su sindicato. Sobre este marco nos detenemos ahora en el estudio sistemático de cómo se encuentran los académicos de nuestras seis universidades en todas categorías referidas en base a lo cual se puede desprender, a tono con el propósito general de la obra, si existe o no –y si existe en qué áreas– un desequilibrio en cuanto a prestaciones laborales entre los académicos de las IES capitalinas y los de las UPE.

Para nuestra tarea será útil tomar como referente los valores numéricos asignados en la siguiente tabla. Como se ve, la misma considera las tres variables citadas en la tabla 4.1 que son el *Rezago* en que se encuentra cada IES en cada uno de los ítems de estudio, la *Importancia* otorgada a cada uno y la *Viabilidad* de que sea mejorado su desempeño si es que existe un rezago. Para fines de presentación ayuda que el mejor escenario lo tenga el valor más alto y en este sentido véase cómo el mejor escenario de la primera variable lo tiene el Verde con un valor de 4, luego aparece el Amarillo con 3 y por último el Rojo con 2. De la variable importancia

al valor Muy Alto se le asigna 4, luego 3 a Alta, 2 a Media y finalmente 1 a Baja. En la variable Viabilidad el valor A, atendido, tiene un valor de 4, Muy viable, mv, de 3; Viable, V, 2 y por último poco viable, PV, se le asigna el valor de 1.

Debido a que por cuestiones de espacio no se estudia aquí la forma en que puede abordarse, y eventualmente resolverse el *rezago* de cada prestación en nuestras IES, para el siguiente análisis no se considera esta tercera variable. No obstante lo cual, este punto queda abierto para su posterior análisis entre los estudiosos, y desde luego para la posibilidad de que el mismo sea útil para emprender acciones de mejora en futuras negociaciones contractuales entre cada IES y su sindicato.

Tabla 4.6
Ponderación asignada a las variables.

Rezago		Importancia		Viabilidad	
Verde	4	Muy Alta	4	A	4
Amarillo	3	Alta	3	mv	3
Rojo	2	Media	2	V	2
		Baja	1	PV	1

Fuente: análisis propio.

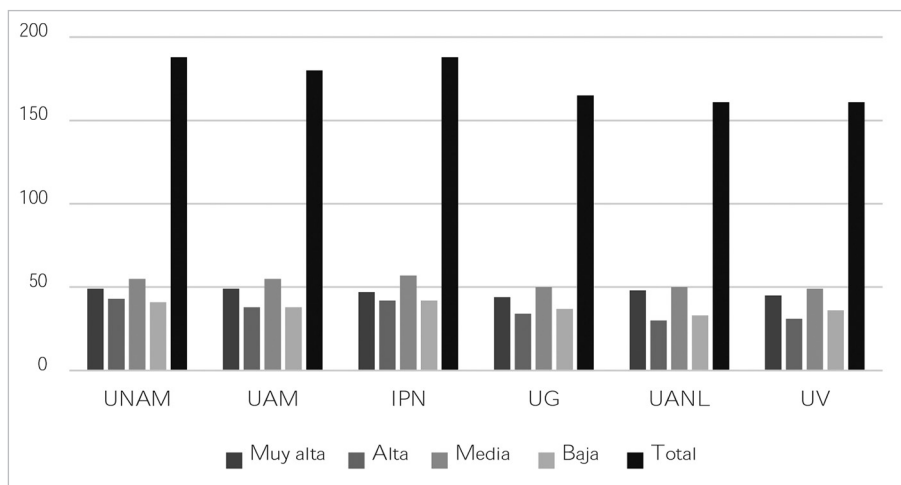
Del puntaje alcanzado en cada IES y sintetizado en Anexo 4.3 se deriva la siguiente gráfica, misma que presenta ambos, el puntaje total y el puntaje en cada una de las categorías, de la cual se desprenden las siguientes reflexiones.

Uno

Por lo que va al puntaje total en cada IES se aprecia si bien no de manera ostensible que existen en efecto dos grupos de instituciones, los mismos que hemos venido estudiando a donde el primero el de las IES capitalinas alcanza un puntaje promedio más alto que el del segundo, el de las UPE; en efecto el promedio del primer grupo es 185 mientras que el del se-

gundo es 162, esto es, una diferencia del 12% ciertamente no muy grande pero que no deja de ser relevante. Esto en principio muestra que el patrón de inequidad presupuestal entre estos dos grupos, que sin embargo no se aprecia en las diferencias salariales según se vio en capítulo previo, sí existe a nivel de las prestaciones contractuales.

Gráfica 4.2.
Puntaje alcanzado en las IES. Total y por categoría.



Fuente: procesamiento de la información de Tabla 4.1

Dos

Como ya se explicó el análisis se hace considerando cuatro categorías según la importancia de la prestación, y de manera específica en el puntaje correspondiente a la categoría de “Muy alta” importancia, aunque existe una diferencia entre las IES capitalinas y las UPE esta no se aprecia tan claramente; de hecho el puntaje promedio de las primeras es de 48 en tanto que el de las segundas es de 45, una diferencia de 5 puntos porcentuales entr ambas. La razón que explica esta más bien menor diferencia proviene del hecho de que un número no menor de los ítems o prestaciones de esta categoría –como se aprecia en la tabla 4.1– abarca prestaciones legales

que por ello son inevitables, tales como el Ingreso, la Estabilidad laboral y la Promoción, que son reguladas de manera general por la LFT, y la Seguridad Social y la Jubilación, reguladas por las leyes del IMSS y el ISSSTE. De manera adicional, existen las siguientes prestaciones en esta categoría en las IES capitalinas que no se contemplan en las upe: Servicio de Guarderías (que sí aparece en UANL), Compensación por años de Servicio (que sí aparece en UV), entre otras.

Tres

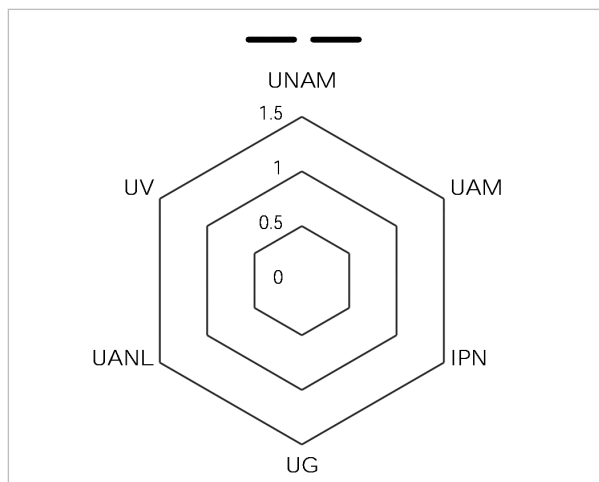
Por lo que respecta a la siguiente categoría, la de importancia “Alta”, el promedio del primer grupo es de 41 en tanto que el del segundo es de 32, una diferencia porcentual sensible de 23 puntos, la mayor de entre todas las categorías. Como se ve, aquí es justo a donde se aprecia más claramente la capacidad presupuestal de las IES capitalinas debido a lo cual en efecto están en condiciones de negociar mayores prestaciones para sus trabajadores, si bien algunas de estas prestaciones no necesariamente implican mayores recursos presupuestales. En este sentido nótese por ejemplo que las primeras cuentan con una Gratificación por jubilación (que sólo parcialmente tiene UV), permiso para el cuidado de familiares enfermos o Becas a escuelas incorporadas y Preferencia en el ingreso a programas escolares (que UG tiene parcialmente), entre otras.

En la gráfica 4.3 se aprecian los puntajes de nuestras IES en las categorías “Muy Alta” y “Alta” a donde aparece una distancia menor entre ellas en la primera en razón de lo ya explicado. Nótese así que son dos capitalinas, UNAM y UAM, junto con UANL, las que alcanzan los mejores valores en la categoría de “Muy alta” importancia en tanto que son UV y UG las que muestran los más bajos. Por lo que va a la categoría “Alta” son nuevamente dos IES capitalinas las de mejor desempeño, UNAM e IPN, lo que ratifica la tendencia general de este estudio. No debiera ignorarse sin embargo que aquí nuevamente UANL muestra un puntaje interesante y que es, así, la UPE que más se acerca a las capitalinas. Aunque no se hace mayor análisis sobre ello, es factible que el mejor desempeño económico general de Nuevo León incida también en la mayor capacidad negocia-

dora de sus sindicatos y que se refleja en nuestro estudio; sobre este punto véase nuevamente gráfica 2.1.

Gráfica 4.3.

Puntaje alcanzado por todas las IES en las categorías “Muy Alta” y “Alta”.



Fuente: procesamiento de la información de Tabla 4.1

Cuatro

Los puntajes alcanzados por cada IES en las categorías “Media” y “Baja” aparecen en la siguiente gráfica, y en lo que respecta a la categoría “Media” el promedio del grupo de las IES capitalinas es de 56 mientras que el de las UPE es de 50, una diferencia porcentual de 11 puntos entre ambos que es así la segunda diferencia más baja pero que también favorece a las primeras. Entre otras, aquí se contemplan prestaciones tales como el Estímulo por Asistencia, Provisión de Seguros diversos y Gestión de créditos a precios especiales (que sí tiene UV), entre otras.

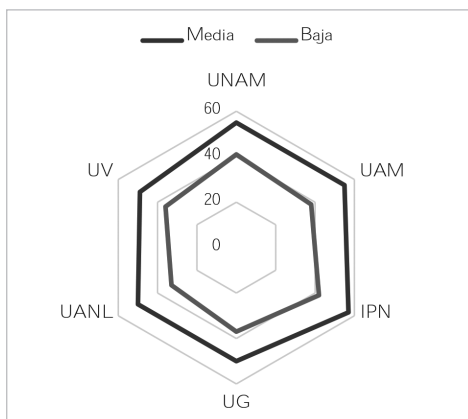
Cinco

Finalmente y al igual que en las demás categorías, en la de “Baja” importancia también las IES capitalinas muestran un más alto puntaje prome-

dio con respecto a las UPE (40 *vs.* 35), diferencia del 12%. Entre otros conceptos aquí registrados están el de la Ayuda anual (que existe parcialmente en UV), Pago por participación de exámenes extraordinarios y Remuneración al académico por generar ingresos extraordinarios (que sí existe en UG), entre otros.

En la gráfica se aprecia que en la categoría “Media” los valores de todas las capitalinas, sin excepción, son más elevados, en tanto que en la categoría “Baja” las diferencias no son tan sensibles pero también se sostienen. Se observa asimismo que es UANL la institución que alcanza el valor más bajo y que por su desempeño general pareciera contraintuitivo, pero que dada la baja importancia de las prestaciones aquí consideradas en realidad no reflejan el sentido general de los logros alcanzados por su sindicato.

Gráfica 4.4.
Puntaje alcanzado por todas las IES en las categorías “Media” y “Baja”



Fuente: procesamiento de la información de Tabla 4.1

Seis

Si bien existe una diferencia entre el conjunto de las prestaciones negociadas en los dos grupos de universidades, y que a partir de los criterios aquí establecidos favorece a las IES capitalinas, cuando uno se detiene en cada uno de las 58 *items* el desempeño es muy variado, no sólo entre estos

dos grupos sino también al interior de cada uno. Esto se refleja en que algunas cuantas prestaciones muestran mejor desempeño en alguna (s) de las UPE que el que muestran en las capitalinas, tal como el Apoyo para la compra de material didáctico en UV, por ejemplo. Estos casos aislados sin embargo no modifican la lógica general que se aprecia en el conjunto de las prestaciones y que aquí, a diferencia de lo que se observa en materia de salarios, no hace sino ratificar el desequilibrio existente entre los dos grupos de instituciones educativas estudiadas.

Capítulo Cinco

Disparidades en Estímulos y Reconocimientos

Introducción

Los programas de estímulos y reconocimientos para las universidades públicas se crean con el propósito de alentar un mejor desempeño del trabajador académico, si bien no está claro en qué medida se cumpla con este cometido, porque no se observa que en efecto la entrega del estímulo está verdaderamente sujeto y motivado al alcance puntual del propósito que le dio origen. No se afirma en principio que el programa sea una estrategia fallida sino que, más bien, no está documentado cómo se asocian sus objetivos subyacentes con los alcances logrados, entre otras razones porque este objeto de análisis como cualquier otro fenómeno social es de corte multifactorial, y no se ha estudiado bien a bien si el factor de referencia incide y en qué medida en el logro de las metas propuestas.

Se ha dicho asimismo que estos programas no sólo buscan *estimular* a los académicos para mejorar su desempeño, sino que buscan también contribuir a reducir la tasa de crecimiento del pasivo fiscal en pensiones de la burocracia, específicamente la universitaria. En efecto, como en sentido estricto los *estímulos* no forman parte del salario integrado del trabajador, estos no cuentan para su futura pensión (no hay retenciones ni al empleado ni al empleador para un fondo *ad hoc* ni se genera tampoco un pasivo para un tipo de pensión no contributiva). De este modo con los *estímulos* se habría buscado un mecanismo para mantener, y deseablemente incrementar, el ingreso real del profesor pero sin incrementar con él el

boquete financiero que ya representan las pensiones en el presupuesto público. Sin embargo y como se analiza en este capítulo, es dudable que tal objetivo se haya alcanzado si bien cada IES ha propuesto alternativas distintas en sus programas con variados montos de apoyo para cada categoría de beneficiarios.

Ahora bien a partir del hecho ya referido de que la retribución al trabajador de la educación en México es claramente insuficiente, es necesario agregar que esta es también diferenciada. Cuando esta diferencia obedece a un distinto nivel de preparación la justificación es clara, pero lo que se aprecia en las IES del país es que aún con una formación académica similar y atendiendo el mismo tipo de responsabilidades, los ingresos son distintos. Como ya se estudió esta diferencia no obedece particularmente al monto del salario tal y como aparecen en el tabulador de nuestras IES sino a otras causas, de las cuales sin ninguna duda la principal lo son sus programas de estímulos.

En este orden de ideas en el siguiente apartado, el sustantivo de este capítulo, iniciamos con un comparativo de todos los rubros de los Programas de Estímulos vigentes en 2020 de nuestras IES, para detenernos después ya con cierto detalle en sus puntos de mayor relevancia. Este estudio es de gran significación porque como aquí se estudia con detalle, las diferencias más sobresalientes en el ingreso del académico en las IES provienen justo de estos Programas; debido a ello existe aquí una importante ventana de oportunidad para alcanzar un mejor equilibrio en su condición laboral. Específicamente, aquí se reflexiona desde una perspectiva comparada en torno a las debilidades y fortalezas de cada uno de estos programas, lo que no sólo permite entender sus principales diferencias sino también las razones que las explican.

Conviene precisar desde este momento que para las UPE y hasta el 2019 existía un programa federal *ad hoc* para financiar parcialmente (sólo parcialmente) sus Programas de Estímulos en los términos de sus Lineamientos originales que son del año 2002, y cuyo nombre completo es “Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Su-

perior” (en lo sucesivo *Lineamientos*). Es el caso que a partir de 2008 ante la insuficiencia de recursos para este apoyo se solicitó una ampliación al Congreso, misma que fue aprobada y desde entonces existe el citado programa federal con la clave presupuestaria U040 “Carrera Docente en las Universidades Públicas Estatales UPES” (en lo sucesivo PCD) y que ya se enunció en el capítulo dos. De este modo si bien los *Lineamientos* son anteriores a este programa, ya a partir del 2008 se emiten nuevos Lineamientos para cada ejercicio presupuestario pero que en lo sustantivo seguían tomando como referencia tales *Lineamientos*. De este modo y justo para poder fondearse del PCD las UPE venían formulando sus respectivos programas de estímulos con base a dichos *Lineamientos*, sin embargo esto ya no fue posible en el 2020 pues ahora se redactó una nueva fórmula que ya no permite aprovechar tales recursos para sus programas pues estos en el 2020 todavía recogieron la fórmula anterior, esto es, la de los *Lineamientos*. Una razón que podría explicar esto es que los programas de las UPE para el 2020 fueron redactados antes de esta nueva versión del PCD, pero otra más es que esta no permite una compensación tan relativamente generosa para los niveles más altos de estímulos como los que se habían venido contemplando.

Dado que para este año las UPE ya no pudieron financiar sus recurrentes programas con el PCD, diseñaron entonces nuevos programas institucionales justo para aprovechar tales recursos. Por ello en la última sección del capítulo nos detenemos en el análisis de los Lineamientos del PCD 2020, y analizamos también uno de los programas de nuestras UPE que ya recoge estos nuevos lineamientos, nos referimos al programa formulado en la UG.

Vale agregar finalmente que para las tres IES capitalinas su situación es distinta pues sus presupuestos ya cuentan con los recursos suficientes para fondar sus propios programas de estímulos, si bien también en ellas se afirma que los mismos estarán sujetos a la disposición de los recursos presupuestales necesarios.

5.1 Programas de Estímulos, rasgos sobresalientes

Señalamos antes que en el 2002 se emitieron los *Lineamientos*, mismos que establecen los criterios básicos para normar los programas de estímulos de las IES hasta el 2019, pero que fueron también utilizados en el 2020, debido a lo cual aquí los estaremos refiriendo con frecuencia. No está por demás señalar que tal documento excluye de su ámbito a la UNAM, argumentando de manera muy débil que “en consideración a que, por sus características funcionales, les será aplicable una normatividad específica” (p. 2); en el mismo sentido y como se habrá de ver, la UAM también opera con una lógica propia y en menor medida sucede lo mismo con el IPN.

Dicho lo anterior, en la tabla 5.1 se listan los temas de mayor relevancia de las Convocatorias más recientes de los programas de estímulos o sus equivalentes en nuestras IES indicándose para cada una si el punto se contempla y, si es el caso, en qué apartado se incluye; considérese que todos los puntos sustantivos de estas convocatorias provienen de los reglamentos en la materia aprobados en cada IES, y que estos en el caso de las UPE con frecuencia remiten a los *Lineamientos*¹. Como se aprecia en la tabla 5.1 hay una línea de corte a partir del rubro 8 pues es justo de ese punto en adelante que se consideran los temas de la mayor importancia para esta investigación, por lo que para su análisis ya no nos restringimos sólo a la convocatoria misma sino también al reglamento así como a algunas otras fuentes de relevancia². De este modo, se hace un comentario muy general y breve de los primeros 7 puntos para entrar de lleno a los de mayor significación.

¹ El nombre exacto de los programas analizados aparece en la fuente de la tabla 5.1; existen otros programas afines que se citan cuando es necesario.

² Justo porque en los rubros de la segunda parte de la tabla 5.1 también se considera el reglamento respectivo, en ella aparecen también los artículos del mismo de mayor relevancia; cuando se hace mención a algún artículo del reglamento sólo se utiliza la expresión “a.” y enseguida aparece el número del mismo. En el caso de la UAM no existe un reglamento para el programa en cuestión pues este se encuentra normado en el RI-

Tabla 5.1
Rubros contemplados en las Convocatorias de los Programas
de Estímulos y sus equivalentes.

	Rubro	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV
1	Documentación requerida	III	a. 262	p. 1	III	p. 5	p. 3 pto. B
2	Cancelación del apoyo	I, 5	a. 272	a. 43		p. 7	VII
3	Calendario del Concurso	II, 10 y VII	A. T.	p. 1	V	V y p. 9	VIII
4	Periodo a evaluar	II, 2-3	a. 259	p. 1	VII	p. 9	III
5	Condicionalidad del recurso		a. 257	a. 2		XIV	IX, 1
6	Instancia Evaluadora	V	a. 260, 266	a. 21-24	VIII, A	III y IV	VIII, 4
7	Recurso de Revisión	VI	a. 271	p. 1	VIII, D	IV	VIII, 4 y 6
8	Objetivos del programa	p. 1		a. 3	I, a. 1	p. 2	I
9	Requisitos para participar y razones para cancelación	I, 1-2, 5, VIII, 1	a. 256	a. 12, 15, 43-44	II, IV a. 33-34	III y p 5 y 7	p. 3 pto. A, II
10	Duración del Estímulo posibilidad de renovar	II, 3, 5-8, 11	a. 258-9	a. 12	XI	II, VIII	V
11	Evaluación, criterios a considerar	IV, 1-2	a. 256, 261	a. 11	VIII	XII-XIII	VI
12	Niveles y cuantía de los Estímulos	II, 9, 12	a. 256	a. 10	VI	VII	IV
13	Financiamiento		a. 257		a. 7-8		

Notas: Las fuentes de esta información son las siguientes, para UNAM, “Programa de Primas al desempeño del personal académico de tiempo completo (PRIDE) Convocatoria 2020”; para la UAM, “Acuerdo 03/2020 del Rector General que fija los montos de la Beca de Apoyo a la Permanencia” del 24 de febrero de 2020; para el IPN el “Programa de Estímulos al Desempeño Docente para el periodo 2020-2022”; para UG el “Programa de Estímulos al Desempeño Docente 2020-2021”; para UANL el “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente para el Fortalecimiento de los Cuerpos Académicos, Ejercicio 2020-2021”; para UV el “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico, Ejercicio 2017-2019 (Pago 2019-2021).

La duración del estímulo en UV es de dos años; en UANL es de un año, pero la evaluación es bienal; en UG de uno; en UNAM de cinco; en IPN es bienal; para la UAM es anual.

Si bien la mayoría de las convocatorias no incluyen la tabla de evaluación sí se precisa cuál sea esta o a qué fuente remitirse, tal es el caso de la UNAM en el punto IV, 2; de la AUM en el punto Segundo.

En UAM la letra A significa “Acuerdo” y T “Tercero”.

PPPA en art. 255 y ss., de manera que en el caso de esta institución los artículos citados corresponden a este reglamento.

Todas las convocatorias contemplan una serie de documentos de corte administrativo para la participación (o remiten a otra fuente que los describe) que tienen que ver mayormente con la acreditación de ser profesor de cierta categoría y, en distintas hipótesis, haber tenido una carga frente a grupo en el periodo inmediato anterior (punto 1 de la tabla 5.1). También, se contemplan ciertas hipótesis bajo las cuales se habrá de cancelar el apoyo, todas de entendible justificación (punto 2). Existe asimismo un calendario para la participación en los programas que le permite al profesor considerar los tiempos para las gestiones administrativas necesarias³ (punto 3), y se incluye un periodo específico a evaluar para lo cual se deberán acompañar las constancias correspondientes (punto 4).

Dos de las tres UPE señalan expresamente que el recurso del programa está condicionado a la autorización del apoyo federal, en tanto que en la UG se asume esta hipótesis según los artículos 5 y 7 del reglamento de su Programa; en el caso del IPN se señala que el recurso será el autorizado por la SHCP sin que aparezca el condicionamiento y en la UAM se hace referencia a las “posibilidades presupuestarias de la institución” (punto 5). Desde luego, en todas las IES se contempla una instancia colegiada de evaluación (punto 6) y de su dictamen existe un recurso que bajo ciertas condiciones se puede hacer valer para proteger los derechos del postulante (punto 7).

A partir de esta breve revisión de los primeros siete rubros de la tabla 5.1 ahora nos detenemos con cierto detalle en los de mayor importancia.

Objetivos del programa

En UNAM esta iniciativa se llama “Programa de Primas al desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo”, PRIDE, y establece que su finalidad es el “reconocer y estimular la labor sobresaliente de los académicos de tiempo completo en cuanto a su participación en la formación de recursos humanos, la docencia, la investigación, la vinculación y la

³ Por las características de sus programas, las IES capitalinas no tienen un calendario en sentido estricto pero sí periodos de registro.

extensión de los beneficios de la cultura, y de fomentar su superación y elevar el nivel de productividad y calidad en su desempeño...” (Programa, 2019, p. 1). En UAM se llama “Programa de Beca de Apoyo a la Permanencia”, BAP, y señala que es de su interés “fomentar la permanencia y estimular al personal académico que se distingue en el desempeño de las actividades previstas en el... RIPPPA por la calidad de sus productos del trabajo” (Acuerdo 03/2020: 1). En IPN se llama “Programa de Estímulos al Desempeño Docente”, que establece como su objetivo el “revalorar y motivar el desarrollo de la Carrera Docente, a fin de acrecentar tanto la calidad como la dedicación y permanencia de los académicos...” (Reglamento, art. 3).

De las UPE en UG el apoyo se llama “Programa de Estímulos al Desempeño Docente” y se definen dos objetivos para él, “reconocer el esfuerzo y la calidad... en el desempeño académico...” y reconocer “las actividades de calidad en docencia, tutoría, generación y aplicación del conocimiento y gestión académica” (Reglamento, art. 1). En UANL se denomina “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente para el Fortalecimiento de los Cuerpos Académicos”, y establece como sus objetivos particulares: “mejorar la calidad de la enseñanza y propiciar un equilibrio entre... docencia e investigación”; “privilegiar la dedicación y excelencia académica...”; “fortalecer el arraigo y la permanencia...”, y “estimular la innovación académica...” (Convocatoria, 2019, p. 2). Finalmente, en UV se llama “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico” y define como su objetivo el “reconocer a los académicos que realizan aportes significativos para elevar la calidad de la formación de los alumnos, el nivel de competitividad y capacidad académica...” (Convocatoria, 2018, p. 1).

Como se ve, los conceptos reiterados que se buscan reconocer son la docencia, tutoría, generación y aplicación del conocimiento, así como en la gestión académica en sus variadas expresiones. Como ya antes se dijo el programa federal en la materia, el PCD, busca reconocer a los profesores que “realizan aportes significativos en la mejora de los indicadores de resultados” en las IES, y lista tales “indicadores”.

Requisitos para participar y razones para cancelar el apoyo

En la tabla 5.2 se sintetiza la información relevante sobre quien puede participar en los programas y en qué hipótesis se cancela el apoyo, a partir de lo cual se hace una reflexión en torno a cada uno de estos puntos; junto con ello nos detenemos en las características particulares de cada IES cuando es necesario y se acompañan las aclaraciones pertinentes.

Tabla 5.2

Requisitos para participar y razones para la cancelación del apoyo.

Rubro	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV
Requisitos para participar						
Profesor y/o investigador de TC	£	£	£	£	£	£
Técnico académico de TC	£	£	£	£		
Aquellos que tenga plazas que sumen 40 horas			£			
Académicos de MT y de cuando menos 10 horas						£
Categoría mínima de Asociado o Titular		£	£	£	£	£
Tener grado académico mínimo de Maestro				£	£	£
Participar en un CA					£	
Antigüedad previa mínima	£	£	£		£	
Aprobación de el o los informes anuales de trabajo	£			£	£	£
Acreditar un mínimo de asistencia en clases				£	£	£
Haber cumplido un mínimo de carga frente a grupo		£	£	£		
Dedicación exclusiva o semi exclusiva a la IES		£	£	£	£	£
Estar cumpliendo un mínimo de horas clase				£	£	£
Razones para cancelar el Estímulo, dar de Baja o para no Renovar						
No cumplir con la aprobación del informe anual	£					
Terminar la relación laboral con la IES.	££	£	££	££	££	££
Jubilarse			££	££	£	£

Incumplimiento de las condiciones de trabajo u obligaciones correspondientes		£		££	££	££
Proporcionar documentos o información falsa			££		££	£
Incumplir un mínimo de horas clase en el periodo de beneficio			£	£		££
Si no se cubre el programa del curso			£			
Si se incumple con un mínimo de asistencia				££	££	££
Si no se entregan a tiempo resultados de evaluaciones			££			£
Incumplir con la no dedicación exclusiva o si se supera el máximo de horas fuera permitidas		£	££			
Alcanzar baja en PRODEP				£		
Que el gobierno federal dé por terminado el programa				££	££	££
El asumir una responsabilidad directiva dentro o fuera de la IES	£	£	£	£	£	£

Notas: Las fuentes de esta información son ambas, las Convocatorias para la Promoción más reciente y el Reglamento respectivo de cada IES o sus equivalentes.

Siglas: TC: tiempo completo; MT, medio tiempo.

Para la cancelación aparecen con dos £ los casos de cancelación definitiva y con un sólo £ los de cancelación temporal; UAM no establece esta distinción.

En UANL no se especifica que el informe anual esté aprobado, pero sí se solicita el mismo, y se establece que la información esté avalada por el jefe inmediato (puntos III y V de la Convocatoria). La mención de cuáles son causales definitivas y temporales de suspensión aparecen en pp. 7 y 8 de la Convocatoria.

En UG la mención de las causales de terminación aparecen en los arts. 33 y 34, en tanto que el caso especial de participar por PRODEP se contempla en art. 26.

En UV tampoco se establece que el informe anual esté avalado pero sí se requiere haber entregado el Informe de Productividad Académica anexando las evidencias probatorias (art. 28). Las causas de la cancelación aparecen en los arts. 30 y 34. El caso especial de PRODEP se contempla en art. 27.

En UAM no se establece puntualmente la hipótesis de cancelación pero en ella cabe lo dicho en el art. 272: suspensión de la relación laboral con motivo de la aplicación de una sanción.

En IPN las causas de la cancelación aparecen en los art. 43 y 44.

En UG las causas de la cancelación aparecen en los art. 33 y 34.

Considérese en primer lugar lo establecido en los *Lineamientos*, mismos que contemplan como beneficiarios “al personal de carrera de tiempo completo con categoría de técnico y profesor de carrera asociados y titulares” (p. 1). En razón de ello como se ve en la tabla 5.2 prácticamente todas las IES incluyen estas características y nótese asimismo que tales *Lineamientos* establecen también que las IES “podrán incluir... al personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura, cuando cuenten con los recursos adicionales...”.

Como se aprecia en la tabla 5.2, en todas las IES es requisito para participar el que se tengan las citadas categorías académicas y el tiempo completo, siendo las excepciones UV que permite la postulación de profesores de MT y de cuando menos 10 horas, e IPN que permite la postulación de aquellos que sin tener TC sí acumulan contratos que alcancen las 40 horas. Nótese asimismo que las UPE requieren que se tenga el grado mínimo de maestro y además UANL prescribe que se pertenezca a un CA. Otros factores considerados lo son el tener aprobados sus informes de trabajo (UNAM, UG y UV), acreditar un mínimo de asistencia a clases y tener un mínimo de horas clase al momento de postular (las UPE), así como el haber cumplido un mínimo de horas frente a grupo (UG e IPN). Existe asimismo la obligatoriedad de dedicarse de forma exclusiva a la institución si bien en algunas como UV, UG y UAM sí se permite laborar un número máximo de horas a la semana fuera de la institución: 20, 8 y 9, respectivamente. Para la mayoría de las IES –las excepciones lo son UG y UV– se exige también tener un mínimo de antigüedad dentro de la institución.

Con la peculiaridad de los casos de UG y UV que abajo se explican, en ninguna IES se contempla como requisito para participar el que el profesor tenga el “Perfil Deseable” del PRODEP, como en efecto se contemplaba en los “Lineamientos del Programa” para el 2019 pero que desaparece en los del 2020⁴. Si bien en el punto “Cobertura” se dice que es para “los

⁴ Los Lineamientos del 2019 se emitieron en febrero de tal año y su periodo de ejecución va del 1 de abril de ese año al 31 de marzo del 2020 en tanto que los del 2020, que también se emitieron en febrero de tal año, no especifican periodo de ejecución pero

PTC de las 35 UPEs radicadas en 31 entidades federativas”, en el punto “Población Potencial” se señala que “son aquellos profesores...que tuvieron en algún momento del año 2019 vigente el reconocimiento al Perfil Deseable...”; a tono con esto uno de los Requisitos para Participar es el “haber tenido el Perfil Deseable... durante algún periodo del 2019”. De todo este berenjenal la solución encontrada por nuestras IES, ya se dijo, fue simplemente ignorar este requisito, que no es por cierto el único que se ignora.

Por su parte, las razones para dar de baja al profesor son las siguientes, mismas que en general son coincidentes con lo establecido en los multicitados *Lineamientos* en su punto 18. Tal punto diferencia entre la cancelación en forma definitiva y la temporal, y retomando esa distinción en nuestra tabla 5.2 aparecen con dos £ los casos de cancelación definitiva y con un sólo £ los de cancelación temporal. En general cuando se hace esta distinción la cancelación temporal tiene que ver con la decisión del propio académico de asumir alguna responsabilidad directiva dentro o fuera de la IES.

Evidentemente está como causal en la mayoría de las IES el terminar la relación laboral y en las que no se especifica es obvio que también ahí opera, así como el jubilarse, que aparece en las UPE; también en estas IES se contempla como motivo de cancelación el incumplimiento de las relaciones de trabajo y el incumplimiento de un mínimo de asistencia, en tanto que en la UNAM el no cumplir con la aprobación del informe anual. Adicionalmente se incluye como causal de cancelación el no cumplir el programa del curso (IPN) y el no entregar en tiempo los resultados de las evaluaciones (IPN y UV); también, tanto UANL como UV se contempla entre sus causales el proporcionar documentos o información falsa y UAM el incumplir con el máximo de horas de trabajo autorizadas fuera de la IES. Como se ve, existe una relación muy homogénea de requisitos para

debe abarcar el mismo periodo que el del año previo. Lo cierto es que para el año aquí se estudia, el 2020, diversas UPE publicaron sus convocatorias aun antes de la emisión de tales Lineamientos, como lo es la Udeg que lo hizo el 13 de enero.

ingresar así como de causales para su cancelación, mismos que recogen la lógica de los *Lineamientos*.

Dadas las peculiaridades de sus programas, de las siguientes IES es necesario hacer algunas aclaraciones. De manera particular las tres capitalinas merecen una explicación con mayor detalle debido a que en ellas –de forma muy acertada sin duda– se contempla bajo diversas hipótesis que el profesor se mantenga en el programa a lo largo del tiempo, esto es, aquí se puede renovar al paso de los años (y/o permanecer en el programa) lo que representa importantes bondades para ambos, el propio académico y la IES, sobre lo que volvemos más adelante.

UNAM

El periodo de vigencia del programa (punto II. 3 de la Convocatoria) es de cinco años, y se tienen dos periodos de ingreso al año que tienen fecha de cierre pero no de inicio, de manera que para todo propósito práctico es permanente. Como recién se dijo se contempla la posibilidad de que el profesor renueve en el programa, por lo que se diferencian aquí los dos casos: quien aspira a ingresar y quien sólo busca renovar. En el primer caso se encuentran aquellos que buscan formar parte del programa por primera vez (*Primer Ingreso*) y que como aparece en la tabla 5.2 deben cumplir una cierta antigüedad que es de cinco años, pero también está el caso de quien ya estuvo, salió y busca reincorporarse (*Reingreso*).

El segundo caso es de quien ya está en el programa, concluye su periodo y busca su *Renovación* para lo cual debe hacer el trámite correspondiente, y del cual hay dos casos de excepción, a saber. El primero es el de los profesores con 70 años o más quienes ya no necesitan renovar y a quienes se les mantendrá su prima como un monto fijo y no como un porcentaje del salario, siempre y cuando se les aprueben sus informes anuales. El segundo es el de los profesores de entre 60 y 69 años que deseen exentar la evaluación y que entonces, al igual que el caso anterior, sólo mantendrán la prima como un monto fijo y deberán tener sus informes anuales aprobados. Justo porque la antigüedad requerida para participar es de 5 años, para el primer ingreso existe una modalidad especial

de apoyo para quienes aún no los cumplen que es el llamado *Estímulo por Equivalencia*.

En todo caso para todos los participantes se requiere que hayan cumplido con lo establecido en los siguientes artículos del EPA: 27, incisos *a* y *e* (prestar sus servicios en el horario establecido y de acuerdo con los planes de su dependencia) y 60 (presentar un programa anual de trabajo –proyecto de actividades– al consejo de la dependencia, llevarlo a cabo y rendir un informe para su aprobación). De hecho, se establece que quienes sean separados al final del periodo por no cumplir con la aprobación de sus informes deberán esperar un año para volver a postular y se señala asimismo que “en caso de que llegase a contar con uno o más programas e informes de labores anuales no aprobados... será separado del PRIDE” (Convocatoria, II, 8).

Adicionalmente se establece que los académicos de *primer ingreso* o *reingreso* sólo podrán obtener cualquiera de los tres primeros niveles. Dado que el periodo del estímulo es de cinco años para la renovación se evalúan las actividades realizadas durante ese lapso, en tanto que para los que busquen reingresar sólo se consideran las de los últimos tres años.

Nótese en la tabla 5.2 que si bien este programa es sólo para profesores de carrera de tiempo completo (TC) existe también un apoyo para los académicos de asignatura, el “Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura”, PEPASIG, y otro más denominado “Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Académico de Carrera de Medio Tiempo para el Fortalecimiento de la Docencia”, PEDPACMET; por cuestiones de espacio no nos detenemos en ellos. También, existe otro apoyo denominado “Programa de Estímulos de Iniciación de la Carrera Académica para Personal de Tiempo Completo”, PEI, dirigido a los académicos de nuevo o reciente ingreso que cuenten con menos de 5 años en la institución y que se otorga por un periodo máximo de 5 años consistente en un apoyo bimestral de \$4,577 para la categoría de Asociado C y de \$5,721 para la categoría de Titular.

El apoyo lo pueden obtener quienes tienen las categorías indicadas en la tabla 5.2 pero en el nivel de técnico académico sólo quienes sean titulares (a. 255). Se puede renovar la *beca* (así se denomina), misma que se expresa en periodos anuales desde uno hasta cinco y puede ser obtenida nuevamente en los siguientes años (a. 258 del reglamento). Dado que la beca se puede obtener por un periodo mayor a un año se contempla una fórmula muy práctica: el puntaje que se evalúa es el promedio anual, mismo que debe ser superior al mínimo establecido en las siguientes dos categorías: *a.* 3,500 puntos para profesores Asociados en los niveles del A al D, y técnicos académicos Titulares del A al D; y *b.* 5,000 puntos para profesores Titulares niveles de A al C, y técnicos académicos Titulares nivel E. El puntaje en cuestión se debe alcanzar con base en los subfactores señalados en el art. 7 del tabulador de Ingreso y Promoción (a. 256), mismos que aparecen en nuestra tabla 5.4.

Cuando la beca se otorgue por primera vez su duración será de uno o dos años, según lo decida el profesor, y la duración del periodo sujeto a evaluación será igual al de la duración solicitada. En caso de renovación, la duración podrá ser –también a elección del profesor– hasta por un año más que el de la duración de la última beca recibida, sin exceder de cinco años (a. 259). Finalmente si la beca no es renovada el interesado podrá solicitarla en cualquier año posterior pero el periodo por el que la solicite no podrá exceder al de la última beca recibida (a. 271.1).

El artículo 12 del reglamento establece que “el estímulo para los docentes de carrera de tiempo completo tendrá una vigencia bienal” y como existe la posibilidad de renovar, se diferencian dos casos, el que aspira a ingresar al programa y el que sólo busca renovar. A los primeros se les denomina *Aspirantes* y de los segundos hay dos tipos: *Recurrentes* y *Residentes*. Se explica cada caso. El *Aspirante* es definido (art. 6) como aquel que “no ha recibido comunicado de nivel del programa” y quien debe cumplir los requisitos citados en nuestra tabla 5.2; por lo que va a la antigüedad en

la institución esta es de 3 años y deberá haber cumplido una carga frente grupo mínima en ese mismo periodo. En su expediente se evaluarán, de haberlas, las actividades académicas realizadas durante los últimos 6 años y se asignará el estímulo de acuerdo con la tabla de puntuación.

El *Recurrente* es definido como aquel que “ha recibido al menos un comunicado oficial de Nivel del Programa” (art. 6), quien dada la duración bienal del programa, se le evaluarán las actividades que hayan realizado en ese periodo. El *Residente* (art. 14) es aquel quien solicita y adquiere tal categoría “como resultado de su desempeño académico histórico”, que hubiese cumplido con al menos la carga mínima semestral frente a grupo en el periodo a evaluar⁵, y quien puede elegir cualquiera de estas hipótesis:

- a. Por cada cinco periodos consecutivos de dos años que el profesor se mantenga en algún nivel;
- b. Por haber adquirido algún nivel de acuerdo con las evaluaciones practicadas dos periodos consecutivos de dos años y que tenga, al menos 15 años de antigüedad; y
- c. Cumplir 20 años de antigüedad acumulada.

De hecho, para los *residentes* la Convocatoria señala que “podrán conservar su nivel cumpliendo con la carga académica correspondiente... y con la puntuación que señala el RPEDD” (el reglamento).

Aunque no aparece en este reglamento sino en el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño de los Investigadores (RPEDI), al concepto *Residente* se asocia la “permanencia” en el programa; en efecto, este reglamento define en su art. 4 al Investigador Residente como “al investigador del instituto que por su trayectoria en investigación, recibe el estímulo de manera *permanente*, de acuerdo con los requisitos establecidos...”. A tono con esto, el art. 34 del Reglamento al desempeño Docente señala que “los profesores con calidad de permanentes podrán conservar

⁵ Se exime de este requisito a aquellos que hubiesen tomado un sabático, hayan tenido una responsabilidad administrativa, hubiesen tenido licencia de maternidad o hubieran gozado de licencia para realizar otras actividades (art. 32).

su nivel”, cumpliendo con al menos las siguientes puntuaciones: Niveles de Residencia de I a V, 390 puntos, y de VI a IX, 600 puntos.

UG

Se requiere haber impartido al menos 4 horas-semana-mes por semestre y haber cumplido al menos el 90% de las asistencias durante el periodo a evaluar. Adicionalmente deberá estar cubriendo actualmente una carga horaria de por los menos 4 cuatro horas y tener registrado su plan de trabajo anual, además de no desempeñarse por más de ocho horas semanales en otras instituciones. El estímulo se suspende si no se cumple con el 90% de asistencia. El estímulo es anual, tal y como se señala en el art. 5 de su reglamento, y ahí mismo se establece la adscripción del programa a las indicaciones federales: “estará sujeto a lo establecido en este reglamento y los Lineamientos Generales de la SHCP...”.

Se contempla asimismo en el art. 26 del reglamento el caso especial de poder ser evaluado por una comisión *ad hoc* cuando se tenga el Perfil PRO-DEP, de manera que el desgaste administrativo sea menor. Sin embargo, el que se tenga esta opción no significa que no se deban cumplir todos los criterios para postular al programa, esto es, la opción de este artículo sólo tiene como propósito facilitar la gestión, pero si el académico postula por esta vía será dado de baja al momento en que pierda dicho Perfil pudiendo recuperar el estímulo sólo si renueva en él.

UANL

Es requisito contar con una antigüedad de dos años en la categoría correspondiente, estar impartiendo un mínimo de 4 horas semana mes frente a grupo, así como trabajar de manera exclusiva para la IES. Se establece asimismo que el estímulo tendrá vigencia de un año.

UV

El mínimo de asistencia a clase que debe acreditarse es del 95% y el mínimo de horas semana mes de clases que deben impartirse es de 4. El máximo de actividades a realizar en otra instancia distinta a UV es de

20 horas a la semana. Se contempla la participación de académicos de medio tiempo o de nombramiento de cuando menos 10 horas, pero sólo que cumplan con criterios adicionales, tales como acreditar publicaciones y dar cuando menos un curso de 4 horas a la semana. La suspensión por incumplimiento de un mínimo de asistencia a clases es del 95%.

Una modalidad de especial interés dado que reduce el desgaste implicado en la postulación periódica al programa es la siguiente. En tanto que el art. 57 del reglamento establece que “La vigencia del estímulo será de un año fiscal”, el art. 5 señala que “el Rector... de acuerdo con la SEP, emitirá cada dos años la convocatoria para participar en el Programa...”. A tono con esto, el punto III de la Convocatoria señala que “Se evalúan las actividades académicas desarrolladas durante el periodo 1 de abril 2017 al 31 de marzo de 2019”, y de conformidad con ello el punto V establece que el programa “aplica una evaluación bienal”.

Como en UG, aquí también se contempla en el art. 27 de su reglamento el caso especial de poder ser evaluado por una comisión *ad hoc* cuando se tenga el Perfil PRODEP, de manera que el papeleo sea menor. Sin embargo y a diferencia de UG, aquí no se establece que perdiendo el perfil PRODEP también se pierda el estímulo.

* * *

De manera general se aprecia claramente que la lógica de aliento al desempeño se encuentra orientada hacia la *docencia* y no a la *investigación*, si bien y aunque de manera insuficiente también se consideran las labores de *extensión*, la tercera actividad sustantiva de un académico. Lo cierto es que en las IES capitalinas también existen programas de estímulos a la investigación sobre los cuales por razones de espacio no podemos detenernos⁶, además de la iniciativa federal del Sistema Nacional de In-

⁶ En el caso del IPN se denomina “Estímulos al Desempeño de los Investigadores”, en la UNAM opera el “Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación” (pero al que sólo se puede acceder una vez y tiene una duración de 18 meses) y en la UAM existe el “Acuerdo... que fija los montos del Estímulo a la Docencia e Investigación” que entrega

vestigadores, SNI, que estimula con un apoyo económico mensual a los profesores que realizan publicaciones académicas, que por la misma razón tampoco estudiamos aquí. Ahora bien, no obstante que la investigación no forma parte de manera central de los Programas de Estímulos revisados, la pertenencia del profesor al SNI así como las publicaciones producto de su investigación sí tienen una ponderación en ellos, según se revisa más adelante.

Como se ve nuestras IES se diferencian, entre otras razones, por el hecho de que en tanto que en las IES capitalinas existe la posibilidad de renovar en sus programas, en las UPE este escenario simplemente no existe y esto marca una diferencia de primera importancia, como se estudia a continuación.

Duración del Estímulo y posibilidad de renovar

Nos detenemos ahora en dos temas de gran interés que si bien son distintos resultan claramente complementarios. Se trata de la duración del estímulo establecido en cada programa y la posibilidad que existe, al margen de su duración, de renovar en el mismo. La información relevante aparece en la tabla 5.3 que proviene de lo presentado en el apartado anterior.

El orden en que aparecen las IES en esta tabla 5.3 es justo el que va del mejor escenario al menos deseable, según explicamos ahora. Nótese en primer lugar que la mayor duración del programa lo tiene la UNAM con cinco años y luego aparece la UAM a donde se puede llegar a este lapso pero no desde la primera postulación sino en función de cómo se vayan acumulando los años en cada postulación pues, como ya se explicó, aquí el profesor puede elegir postular por uno o dos años en su primera vez y concluido ese periodo puede agregar un año más para el siguiente y así sucesivamente hasta llegar a cinco, si así lo desea.

un monto por una sola vez y en una sola exhibición, mismo que tiene 3 niveles y cuyos montos del más bajo y alto ascienden a \$13,515 y \$40,547, respectivamente. Programas similares a este último también los tienen algunas IES fuera de la capital, como la udeg, por ejemplo, pero cuyo apoyo es única y exclusivamente a los miembros del SNI.

Tabla 5.3

Duración del Estímulo y posibilidad de renovar. Características en cada IES.

IES	Duración	¿Renueva?	Características más importantes
UNAM	Cinco años	Sí	Quienes renuevan necesitan tener sus informes anuales aprobados, así como prestar sus servicios en el horario establecido y de acuerdo con los planes de su dependencia. Hay dos casos de excepción para quienes con 60 años o más decidan no renovar y sólo extender su participación en el programa.
UAM	De uno a cinco años	Sí	Cuando se obtiene la beca por primera vez se elegirá para un periodo de 1 a 2 años y luego al renovar se podrá solicitar que sea por un año más del periodo que recién se concluye sin rebasar los 5 años. Se establece un puntaje mínimo promedio para cada año de los evaluados.
IPN	Dos años	Sí	Además de los que postulan por primera vez se diferencian dos casos, el del recurrente de quien se le evaluarán los dos años que dura el programa y el de residente, categoría que se adquiere bajo ciertos supuestos y a través del tiempo, y que está asociada a la permanencia en el programa.
UV	Un año	No	Aunque la duración es anual la convocatoria es bienal
UANL	Un año	No	La convocatoria es anual
UG	Un año	No	La convocatoria es anual

Fuente: análisis propio con la información de cada programa de Estímulos y sus equivalentes.

En IPN el periodo es de sólo dos años pero se tiene la enorme ventaja de que llegado al *status* de *residente* bajo ciertos supuestos y a través de años de trabajo en la institución, ya sólo se presentan los informes respectivos para continuar en él cumpliendo desde luego con la carga académica correspondiente y alcanzando la puntuación del reglamento.

En los últimos tres casos, el de las UPE, simplemente no existe la figura de la renovación si bien como se vio en el caso de UV la postulación es bienal. Dado que el deseable escenario de residencia del IPN sólo se adquiere bajo ciertos supuestos, para aquellos profesores que no lo han alcanzado su situación pareciera similar a los de la UV pues en ambos casos el desgaste de integrar el expediente es cada dos años. Pero no nos confundamos, la situación de IPN es cualitativamente mejor pues en ella el profesor es *recurrente*, esto es, ya forma parte del programa, sólo busca renovar y por tanto el desgaste administrativo es menor, como lo es también la incertidumbre sobre el alcance del estímulo.

La distinción entonces entre las IES capitalinas y las UPE en este aspecto adquiere su verdadera dimensión si consideramos los siguientes cuatro puntos, relativos a *a.* la falta de certeza en el ingreso económico; *b.* el estrés que le genera al profesor integrar su expediente; *c.* el tiempo de atención administrativa que le absorbe, y por último *d.* la eventual incorrección que pueda haber en su evaluación. Estos puntos son de significación porque no sólo inciden de manera central en la productividad del académico, propósito manifiesto del programa, sino también en su bienestar material y emocional. Veamos.

La falta certeza en el ingreso es de enorme importancia porque la única forma que tiene la gran mayoría de los profesores universitarios de hacerse de un patrimonio, especialmente de una casa donde vivir pero también de un vehículo y los enseres domésticos de mayor costo, es a través del crédito. El problema es que la viabilidad de este depende de ambos, de que el profesor pueda mostrar que es sujeto de crédito para que se lo concedan y que tenga la seguridad de que podrá servir tal crédito. Lo cierto es que ni uno ni otro se consiguen sin la certeza de continuar en el programa y eso representa un fuerte obstáculo para la mejoría de su bienestar. Pero no sólo de su bienestar económico sino también, y este el segundo punto que se destaca, de su bienestar emocional pues todo profesor que ha vivido los procesos de postulación a estos programas sabe del estrés y desgaste mental que implica el solicitar, buscar, recoger,

integrar y entregar el cúmulo de constancias y documentos necesarios para ello⁷.

Este viacrucis desde luego le absorbe valioso tiempo al profesor, tiempo que debería utilizarse para sus tareas sustantivas pero que termina dedicándose a este desgaste burocrático, es el tercer punto referido. Con el último, la eventual incorrección de la evaluación, nos referimos al riesgo siempre presente de que el proceso evaluatorio no concluya con una valoración objetiva del esfuerzo del profesor y que en consecuencia su retribución no refleje su verdadero desempeño. Sobre este riesgo se podría decir que aunque menos frecuente, también existe en las otras IES pero el hecho mismo de que en ellas la evaluación no sea anual da mayor margen a preparar con orden el expediente y en consecuencia a minimizarlo.

Evaluación, criterios a considerar

Sin detenerse en su detallada descripción, el punto 10 de los *Lineamientos* establece que los Criterios de Evaluación para determinar el nivel del profesor en el programa —y en consecuencia el monto de sus ingresos— serán los siguientes, en el orden de importancia en que aparecen y con la ponderación indicada:

1. Calidad en el desempeño de la docencia (60 a 70%).
2. Dedicación a la docencia (20 a 30%).
3. Permanencia en las actividades de la docencia (10 a 20%).

Como en otros apartados de sus programas, también en este las IES de nuestro estudio recogen los criterios de estos *Lineamientos*, tal y como se aprecia en la tabla 5.4, particularmente para IPN, UG, UANL y UV, y nótese en primer lugar que para todas ellas en efecto la ponderación establecida

⁷ Recogiendo esta preocupación en el punto 17.1 de los *Lineamientos* se establece “Se recomienda que la documentación principal requerida por los evaluadores esté en manos de la institución... a fin de evitar procesos y trámites complejos o redundantes de acopio de información”, pero es claro que en esto falta mucho por hacer en las IES.

se encuentra dentro de los rangos señalados. Nos detenemos ahora en su muy rápida descripción y junto con ello revisamos las características particulares de cada IES cuando es necesario.

Para el caso de la UG el artículo 10 de su reglamento señala que en la “*calidad del desempeño a la docencia*, se evalúan las actividades Docencia, Generación y Aplicación del Conocimiento, Tutorías y Gestión Académica Individual o Colegiada...”, mientras que el art. 52 del reglamento de UV establece que la calidad es “reconocida como la capacidad de articulación equilibrada de las actividades de docencia, tutorías, generación y aplicación del conocimiento, la gestión académica y participación en cuerpos colegiados”. El art. 11 del reglamento del IPN establece que para evaluar este criterio “Se consideran aspectos de la formación del docente, así como todas aquellas acciones que en forma directa influyen en la formación de recursos humanos...”, y el art. 261 del reglamento de la UAM señala que “se considerarán las actividades correspondientes a todos los subfactores establecidos... (en) el Tabulador para el Ingreso y Promoción del Personal Académico”. UANL por su parte señala que los criterios para otorgar el estímulo serán fijados “tomando en cuenta la calidad de la actividad docente y la repercusión de la misma en el aprendizaje y la formación de estudiantes” (Convocatoria, p. 2).

A su vez, el citado artículo en UG señala que “la *dedicación a la docencia* se establece con el tiempo que el docente destina a la impartición de cursos curriculares”, UV establece que “la dedicación se evaluará con base en el número de horas de docencia de acuerdo con el perfil integral del académico”, e IPN de una manera más imprecisa señala que en este rubro “se incluirán aspectos de productividad en la actividad docente”. Por último, en UV este criterio “se calcula con base en el tiempo en que el académico se ha dedicado a la docencia en los programas educativos” y en IPN se refiere “a la antigüedad que como docente de carrera tiene el profesor en la institución”, también en el citado artículo 11 de su reglamento.

Como se ve y recogiendo la lógica de los *Lineamientos*, en tanto que los dos últimos criterios (dedicación a la docencia y permanencia) son de menor importancia y mayormente cuantitativos –el número de horas a la

semana que el profesor está frente a grupo o su equivalente y el número de años de antigüedad— el criterio de corte cualitativo es el de mayor significación y por tanto el de más elevada ponderación, tal y como se aprecia en la tabla 5.4. Esta es, sin embargo, una apreciación general pues en algunas IES en el apartado “dedicación a la docencia” se listan actividades tales como elaboración de reactivos, manual de prácticas, etc., que tienen un contenido cualitativo, como aparece por ejemplo en la tabla de valoración de actividades del Programa del IPN.

Existe también para cada una de nuestras IES un “tabulador” en el que se desglosan cada uno de los criterios en una serie de actividades mismos que son descritas con detalle, al tiempo que se acompaña (si bien no en todos los casos) de la descripción del documento mediante el cual se acredita tal actividad y el puntaje que le corresponde. Las tablas en cuestión incluyen también las aclaraciones necesarias para su adecuada interpretación y sobre lo cual no podemos detenernos, pero considérese lo dicho en los *Lineamientos* y que en efecto es recogido en la mayoría de las IES de nuestro estudio:

El modelo de evaluación... describirá los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor y el sistema de calificaciones utilizada (12.1, p. 7).

La UNAM por su parte tiene un sistema un tanto distinto, no sólo en el sentido de que no cuenta con una estructura estrictamente *tasada*, esto es, con un puntaje preciso e inamovible para cada actividad de cada rubro⁸, sino que tiene también una relación de criterios que no se corresponden puntualmente con los *Lineamientos* (mismos que, ya se dijo, no operan

⁸ Nótese en la tabla 5.4 que para la UNAM, tal y como lo establecen sus *Lineamientos*, “en la evaluación del desempeño...se privilegiará a aquellos que cumplan de manera equilibrada y destacadamente con (los) rubros” p. 2, agregando que “estos contenidos son indicativos y ejemplificativos; no agotan necesariamente la diversidad de las actividades académicas que se realizan en la universidad...” p. 2.

para esta institución). No obstante lo anterior, los rubros a evaluar son claramente similares a los establecidos en ellos y sí se definen además ciertos mínimos para cada Nivel del programa⁹; tales rubros aparecen en la tabla 5.4.

En la UAM como se aprecia en la tabla 5.4 no se cuenta con un tabulador *ad hoc* para el programa sino que remite al tabulador diseñado para el ingreso y promoción de los académicos, mismo que lista el mayor número de rubros (subfactores) que a su vez se desagregan y cuentan con su respectivo puntaje. Lo cierto es que aquí, como en el caso de la UNAM, sus rubros bien se pueden hacer coincidir con los existentes en las otras IES, y nótese así que el primer rubro de la UAM, Docencia, se corresponde de manera puntual con los tres criterios de los *Lineamientos*, en tanto que los demás abarcan el espectro más amplio de actividades asignadas a todo profesor de TC a nivel superior, concediéndosele aquí mayor relevancia a la Extensión con actividades tales como la preservación y difusión de la cultura, entre otras. También aparece la investigación, desde luego, así como actividades varias de gestión universitaria.

En IPN los criterios referidos se citan en a. 11 de su reglamento y existe asimismo una tabla de valoración para el programa; en la UG tales criterios están en el a. 10 de su reglamento; en la UANL en la p. 4 de la Convocatoria y en la UV aparecen en a. 52 de su reglamento. Para el caso de la UAM, ya se dijo, se retoma el tabulador de su RIPPPA y para la UNAM los “Lineamientos y requisitos generales para la evaluación...” del programa.

Niveles y cuantía de los Estímulos

Para reconocer de manera diferenciada el nivel de desempeño de los profesores, los *Lineamientos* también establecen ciertas directrices, mismas que son retomadas en distinto grado por nuestras IES, veamos.

Ya se dijo que en tales *Lineamientos* se definen tres criterios cuyos rangos de ponderación aparecen en la tabla 5.4 con un puntaje máximo de

⁹ Por ejemplo, para el Nivel B se exige “haber dirigido y concluido en el periodo tesis de licenciatura, de maestría o de doctorado”, p. 5 de los *Lineamientos* de dicha institución.

1,000, señalándose que la puntuación alcanzada “será lo que determine los niveles tabulares a cubrir al personal de carrera de tiempo completo conforme a la tabla 5.5” (13.3 p. 8), precisando que en ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a catorce. Como se sabe, ahora el referente lo es la Unidad de Medida de Actualización (UMA), definida como “la unidad de cuenta... en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones... previstos en las leyes... así como en las disposiciones jurídicas que emanan de todas las anteriores” (INEGI), y que como tal sustituye a la referencia en salarios mínimos generales de los *Lineamientos*; el valor de la UMA para el 2020 asciende a \$2,641.15 mensuales en tanto que el salario mínimo general a \$3,696.00 (30 días), esto es, la UMA equivale solamente al 71% del salario mínimo. La tabla 5.5 de los *Lineamientos* es la siguiente.

Tabla 5.5
Modelo de los Lineamientos.

Niveles	Puntuación	Salarios Mínimos
Nivel I	301-400	1
Nivel II	401-500	2
Nivel III	501-600	3
Nivel IV	601-700	4
Nivel V	701-800	5
Nivel VI	801-850	7
Nivel VII	851-900	9
Nivel VIII	901-950	11
Nivel IX	951-1000	14

Fuente: Lineamientos, p. 8.

Lo cierto es que los modelos de nuestras IES no recogen de manera puntual estos montos y puntajes, y las características de cada uno de ellos se pueden apreciar en la tabla 5.6. Específicamente, en ella se presentan de manera sintética los niveles contemplados en cada Convocatoria, puntos

y/o requisitos necesarios para alcanzar tales niveles, así como la cuantía de los Estímulos. Nótese en ella que existe una clara desproporción entre los beneficios obtenidos por el profesor entre las distintas IES, y de esta tabla 5.6, así como de la información adicional consultada para integrarla (reglamentos, convocatorias y documentos complementarios) convienen las siguientes aclaraciones específicas, junto con una reflexión general.

Se ha reiterado que el Estímulo tiene el propósito de alentar el buen desempeño académico y se citaron y definieron los tres criterios que se proponen desde el gobierno federal para evaluarlo, mismos que claramente retoman cuatro de nuestras seis IES mientras que las otras dos presentan grandes similitudes. Tal y como quedan fraseados estos criterios dan cuenta de la necesidad, en la perspectiva del gobierno federal, de alentar la calidad en la actividad cotidiana del académico, así como de buscar una mayor carga frente a grupo y el mantenerse en activo aprovechando su experiencia y conocimiento. La ponderación más alta otorgada al criterio *Calidad* es relevante pues se busca elevar de manera permanente la profesionalización del docente y se establece con claridad cuáles sean las expresiones de ello, mismas que desde luego pueden ser discutibles pero sobre lo cual y por cuestiones de espacio no nos detenemos aquí. Revisemos de manera sintética cada caso.

UNAM

Del sistema de esta institución cuatro aclaraciones son importantes.

- a. La *Prima* del Desempeño no se da como un monto en dinero o número de UMA como en el caso de las otras IES, sino como “un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la prima de antigüedad” (punto II.1 de la Convocatoria). Los porcentajes de la tabla 5.6 son los otorgados a los profesores de facultades pues los que corresponden al bachillerato son un poco menores.
- b. Es requisito para postular al programa el tener al menos cinco años de antigüedad en la institución.
- c. Debido a la anterior restricción y para extender un estímulo a los profesores de TC con categorías de Asociado y Titular que aún no cum-

Tabla 5.6

Niveles, puntos y/o requisitos necesarios para alcanzarlos y cuantía de los Estímulos.

UNAM			UAM		
Nivel	Puntaje necesario	Cuantía	Nivel	Categoría	Cuantía
A	Se establecen parámetros en cada uno de los cinco criterios citados en la tabla 5.3, a donde conforme se transita del Nivel A hasta C la exigencia es mayor en cada uno.	50% del salario \$12,671 ó 4.80 UMA	A	Profesor Asociado	\$1,182 ó 0.45 UMA \$4,994 \$6,176 ó 2.34 UMA \$2,429 ó 0.92 UMA \$4,994
B		70% del salario \$17,739 ó 6.72 UMA	B	Profesor Asociado	\$7,423 ó 2.81 UMA \$37,310 ó 14.13 UMA \$6,120
D	Además de los requisitos de C, tener desempeño "excepcional".	115% del salario	D	Profesor Asociado	\$9,839 ó 3.73 UMA \$5,069 ó 1.92 UMA \$9,377
Estímulo por Equivalencia	Basta solicitar el apoyo y una Comisión evalúa el caso.	65% del salario \$12,779 ó 4.83 UMA	A	Profesor Titular	\$14,446 ó 5.47 UMA \$7,439 ó 2.82 UMA \$10,504
			B	Profesor Titular	\$17,943 ó 6.81 UMA \$10,165 ó 3.85 UMA \$10,504
			C	Profesor Titular	\$20,669 ó 7.83 UMA \$15,165 ó 5.74 UMA \$22,145
					\$37,310 ó 14.13 UMA
IPN			UG		
Nivel	Puntaje mínimo necesario (residentes y recurrentes)	Cuantía	Nivel	Puntaje necesario (T y C)	Cuantía
I	390	1 UMA	I	301-377	1 UMA
II	390	2 UMA	II	378-455	2 UMA
III	390	3 UMA	III	456-533	3 UMA

IV	390	1,040	4 UMA	IV	534-611	375-429	4 UMA
V	390	1,250	5 UMA	V	612-689	430-484	5 UMA
VI	600	1,406	7 UMA	VI	690-767	485-539	6 UMA
VII	600	1,800	9 UMA	VII	768-845	540-594	7 UMA
VIII	600	7,000 a y 2,500 R o r.	11 UMA	VIII	846-923	595-649	8 UMA
IX	600	8,000 a y 3,000 R o r.	14 UMA	IX	924-1000	650-700	9 UMA
UANL							
Nivel	Puntaje necesario (T y C)		Cuantía	Nivel	Puntaje necesario (T y C)		Cuantía
I	301-400	181-240	1 UMA	I	301-400	211-280	1.5 UMA
II	401-500	241-300	2 UMA	II	401-500	281-350	2.5 UMA
III	501-600	301-360	3 UMA	III	501-600	351-420	3 UMA
IV	601-700	361-420	4 UMA	IV	601-700	421-490	4.5 UMA
V	701-800	421-480	5 UMA	V	701-850	491-595	6 UMA
VI	801-850	481-510	7 UMA	VI	851-1000	596-700	8 UMA
VII	851-900	511-540	9 UMA				
VIII	901-950	541-570	11 UMA				
IX	951-1000	571-600	14 UMA				

Fuente: Convocatorias y reglamentos de la materia de las res de estudio.

Notas: En el rubro Puntaje Necesario "T" quiere decir puntajes Totales y "C" puntajes de Calidad.

Para UNAM el monto de los niveles A, B y C es el que corresponde a la Categoría de ptc Asociado C con 25 años de antigüedad, esto es, \$17,477 *0.025*20 + 0.025*5 (según su ccr), esto es, 6,991 más 874 que da 7,865; a esto hay que sumarle el monto original de tal categoría, 17,477, para un total de \$25,342; finalmente, a esta cantidad hay que aplicarle el porcentaje indicado para cada nivel: 50% al nivel A, equivalente a 12,671; 70% para el nivel B, equivalente a 17,739, y 95% para el nivel C, equivalente a 24,075. Para el nivel de Estímulo por Equivalencia también se toma tal categoría pero sin la antigüedad.

Para IPN R significa recurrente, r residente y a aspirante. El puntaje para el nivel de residente se obtuvo del art. 34 de su reglamento y para el nivel de recurrente del art. 31. La cuantía del nivel se obtuvo del art. 10 que todavía aparece en Salario Mínimo (SM) y no en UMA, pero la convocatoria si señala que el estímulo se otorgará en UMA. De manera adicional en la Convocatoria se establecen criterios de calidad para los dos más altos Niveles.

En el caso de uv la información está en el art. 53 de su reglamento que cita smm pero en la convocatoria ya aparece en UMA.

Para la UAM la fuente para la primera línea es el BAP. El monto se fija en dinero y en la tabla se agrega su equivalente en UMA de 2020. Las cantidades están redondeadas a pesos. Si bien aquí no aparece ningún puntaje, en el Acuerdo Segundo de la Convocatoria se dice que "para el otorgamiento de la beca se considerarán las actividades correspondientes a todos los subfactores establecidos en el artículo 7 del Tabulador...". En esta convocatoria además de los niveles citados existen otros 5 de nivel Técnico Académico Titular que van del A al D y que para facilitar el comparativo no se incluyen, pero sus montos se encuentran apenas por debajo de los primeros 5 que sí se citan. Nótese que en la columna cuantía para cada categoría existen 3 celdas que contienen lo siguiente: la primera, ya se dijo, el monto que aparece en la BAP; en la segunda aparece la sumatoria de los demás programas de apoyo a profesores que tiene esta institución y en la tercera la sumatoria de ambos, la BAP y los demás programas. Para una explicación amplia de ello véase el anexo 5.1.

plen tales años, existe el llamado *Estímulo por Equivalencia* mismo que asciende al 65% del salario y que el profesor debe tramitar.

- d. Existe una restricción para alcanzar el Nivel D: no podrán aspirar a él quienes postulen por primer ingreso o por reingreso.

UAM

El programa “Beca de Apoyo a la Permanencia” (BAP), como se aprecia en la primera de las 3 celdas que aparecen para cada uno de sus niveles en la columna “cuantía”, contempla montos más bien reducidos, inclusive inferiores a los que tiene UV que son los más bajos de todas las IES de estudio. Lo cierto es que constreñirnos a este programa resultaría engañoso porque en realidad aquí el profesor tiene acceso a los siguientes programas, mismos que son complementarios con el referido BAP: “Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente” (BRCD), “Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente” (ETAS) y “Estímulo a la Docencia y la Investigación” (EDI).

Una descripción más completa de estos programas aparece en el anexo 5.1, y aquí sólo citamos su aspecto más básico. El Programa BRCD define cuatro niveles de actividad docente, “de acuerdo al número de horas-semana-trimestre” y con base en su categoría y tiempo de dedicación se otorga un apoyo mensual; el Programa ETAS se ofrece a los académicos de TC de las categorías más altas que ya tienen la BAP o BRCD y también otorga un apoyo mensual; finalmente el Programa EDI busca “reconocer el desempeño académico sobresaliente” de los profesores de TC con un único pago anual que tiene 3 niveles de acuerdo al desempeño del profesor.

De este modo y dado que para todo propósito práctico nuestro comparativo en el caso de la UAM debería incluir estos programas, se decidió incluir también la sumatoria aproximada y representativa de todos ellos en la columna “cuantía” de la tabla 5.6; nótese así que cada uno de los 7 niveles ahí contemplados se divide en tres celdas, la primera registra el monto del apoyo del BAP, el programa central de este capítulo, la segunda inmediatamente abajo es la sumatoria de los otros 3 programas y la tercera más abajo es la sumatoria de ambos, del BAP y de todos los demás.

Es este tercer dato el verdaderamente relevante y el que se utiliza para nuestro posterior análisis por lo que aparece en negritas.

¿Cómo se obtuvo el valor de la sumatoria de los demás programas? La respuesta no es sencilla pues como se desprende de su análisis en el anexo 5.1 son múltiples las variables consideradas (montos de los apoyos, categorías académicas, desempeño, horas frente a grupo...). Baste decir que como se describe con detalle ahí lo que se derivó fue un monto correspondiente para cada uno de los 7 niveles del BAP que, dada la multiplicidad de variables, es una muy razonable aproximación del promedio de la sumatoria de los apoyos que se pueden recibir en cada uno de tales niveles.

IPN

En la Convocatoria se establece que además del puntaje ponderado que aparece existen también los siguientes criterios cualitativos. Para el Nivel VII: contar con título de Maestría; haber dirigido 5 tesis y haber elaborado un libro de calidad y pertinencia. Para el Nivel IX: contar con grado de Doctor; haber dirigido 7 tesis y haber elaborado un libro de calidad y pertinencia. Si bien en esta IES existe también el Programa de Estímulos para la Investigación ya citado, los beneficios de este no son acumulables con los del programa que aquí estudiamos, tal y como lo dice el art. 9 del Reglamento de aquel: “El Estímulo al Desempeño de los investigadores es incompatible con el Estímulo al Desempeño Docente”.

UG, UANL y UV

De estas tres IES en la tabla 5.6 se listan los dos puntajes, el total (calidad, dedicación y permanencia) y el exclusivo del criterio Calidad. Lo anterior debido a que para la determinación del nivel asignado a cada profesor se consideran de manera separada estos criterios.

* * *

Con el objetivo de entender y dimensionar la clara desproporción que existe entre los distintos programas, el análisis se emprende de la siguiente manera. En la tabla 5.7 que aparece enseguida en su parte superior se

registra el monto del ingreso bruto para los dos niveles más altos del estímulo en cada IES, en tanto que en la parte inferior se hace lo propio para los dos niveles más bajos. Nótese además que en las últimas dos columnas (las 4 y 5) aparecen los porcentajes, mismos que merecen una explicación. En la parte superior el nivel más alto de ingreso aparece en la columna 2 y el nivel que le sigue en la 3, pues bien, como el nivel más alto de ingresos lo tiene la UNAM entonces a ella la tomamos como referente para las demás, de manera que se le asigna un valor de 100%; de este modo en la columna 4 para cada IES aparece el porcentaje que representa su nivel más alto de ingreso con respecto al más alto de la UNAM, y en la columna 5 aparece lo propio para el segundo nivel más alto de ingreso. Nótese por ejemplo que el nivel más alto de ingreso en UV representa sólo el 46% del que tiene el de la UNAM, en tanto que su segundo nivel más alto representa sólo el 65% del segundo más alto que tiene la UNAM.

En la parte inferior de la tabla 5.7 y con la misma lógica, en la columna 4 aparece el porcentaje que representa el nivel más bajo de ingreso de cada IES con respecto al de la UNAM, y en la columna 5 aparece lo propio para el segundo nivel más bajo de ingreso. Nótese así que el nivel más bajo de UG, por ejemplo, representa sólo el 17% del que tiene la UNAM, en tanto que su segundo nivel más bajo representa el 25% del de la UNAM.

Tabla 5.7

Ingreso bruto mensual de los programas, distintos niveles de estímulos.

Para los dos más altos Niveles				
IES	Nivel más alto	Siguiente nivel	Como % del valor más alto de su respectivo nivel	
1	2	3	4	5
IPN	\$36,974.00	\$29,051.00	80%	119%
Se trata de los niveles IX y VIII, con 14 y 11 UMA respectivamente.				
UG	\$23,769.00	\$21,128.00	52%	88%
Se trata de los niveles IX y VIII, con 9 y 8 UMA respectivamente.				
UANL	\$36,974.00	\$29,051.00	80%	119%
Se trata de los niveles IX y VIII, con 14 y 11 UMA respectivamente				
UV	\$21,128.00	\$15,846.00	46%	65%
Se trata de los niveles VI y V, con 8 y 6 UMA respectivamente.				

UNAM	\$45,93.00	\$24,221.00	100%	100%
Se considera el caso de dos profesores con 25 años de servicio con nombramientos de Titular C y de Titular A (véase nota abajo)				
UAM	\$37,310.00	\$20,669.00	81%	88%
Se trata de los niveles C y B de Profesor Titular, respectivamente, pero incluyendo los montos de apoyo a los que tienen acceso según se explica en el texto.				
Para los dos más bajos Niveles				
IES	Nivel más bajo	Segundo nivel más bajo	Como % del segundo nivel más bajo	
1	2	3	4	5
IPN	\$2,641.00	\$5,282.00	17%	25%
Se trata de los niveles I y II, con 1 y 2 UMA, respectivamente.				
UG	\$2,641.00	\$5,282.00	17%	25%
Se trata de los niveles I y II, con 1 y 2 UMA respectivamente.				
UANL	\$2,641.00	\$5,282.00	19%	28%
Se trata de los niveles I y II, con 1 y 2 UMA respectivamente				
UV	\$3,961.00	\$6,602.00	26%	32%
Se trata de los niveles VI y V, con 8 y 6 SM respectivamente, aunque aquí se utiliza la UMA				
UNAM	\$14,991.00	\$20,988.00	100%	100%
La prima es un % del salario (se eligen 18 años), y se toma la categoría académica promedio, Asociado C, con ambos, el nivel más bajo de la prima (50% del salario) y siguiente nivel (70%)				
UAM	\$6,176.00	\$7,423.00	41%	35%
Se trata de los niveles A y B de Profesor Titular, respectivamente, pero incluyendo los montos de apoyo a los que tienen acceso según se explica en el texto.				

Fuente: desarrollo propio con la información de tabla 5.6.

Notas: En todos los casos se considera la UMA del 2020 que asciende a \$2,641.15 mensual y que aquí redondeamos a pesos. Todos los porcentajes están redondeados.

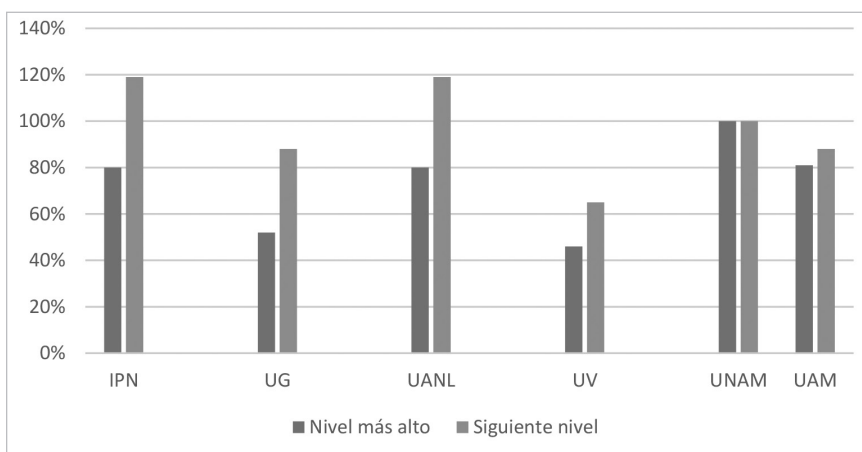
Para el caso de la UNAM, aunque el nivel más alto del programa es el D y como para alcanzarlo se requiere un desempeño "excepcional" (que por definición es infrecuente), sólo se consideran los siguientes dos niveles, el C para el Titular C y el B para el titular A. El procedimiento para la obtención del monto de la prima es el siguiente. Para el nivel más alto se considera a un *Titular C* cuyo salario es \$31,704 pero al que se le agrega una antigüedad de 25 años, esto es, el 2% de ese salario por 20, que da \$12,682, más el 2.5% de ese salario por 5 (así lo establece el Contrato Colectivo), que da \$3,965, dando un total de 16,647. De este modo, su ingreso mensual bruto es la sumatoria del salario base más la antigüedad acumulada, esto es, \$48,351; a esta cantidad se le aplica el porcentaje de la prima del Nivel C que es el 95%, que da un monto de \$45,933. Para el segundo nivel de estímulos (que si hubiésemos considerado el nivel D sería el tercero), el nivel B, se considera a un Titular A cuyo salario es \$22,690 pero al que se le agrega la misma antigüedad de 25 años, esto es, el 2% de ese salario por 20, que da \$9,076, más el 2.5% de ese salario por 5, que da \$2,836, dando un total de \$11,912. Así su ingreso bruto mensual es de \$34,602 y a esta cantidad se le aplica el porcentaje del Nivel B, 70%, que nos da \$24,221.

Por lo que va a los dos niveles más bajos se toma la categoría académica promedio, *Asociado C* (con un salario de \$19,661) con ambos, el nivel más bajo de la prima (50% del salario) y el siguiente nivel (70%). De este modo para el nivel más bajo la operación es $\$19,661 * 0.02 * 20$, más $\$19,661 * 0.025 * 5$, esto es, \$10,322, al que hay que sumarle el salario base para dar \$29,983, cantidad a la que se le aplica el 50%, esto es, \$14,991. Para el segundo nivel a la citada cantidad, \$29,983 se le aplica el factor .70 para dar \$20,988.

El comparativo de esta información aparece, para los dos niveles superiores, en la gráfica 5.1 y para los dos niveles inferiores en la gráfica 5.2. De todo lo anterior se desprenden las siguientes once reflexiones que documentan con claridad el inequitativo trato que reciben los profesores de las IES de nuestro estudio. Veamos.

Gráfica 5.1

Porcentaje que representan los dos niveles más altos de Estímulos en cada IES con respecto a sus equivalentes de la UNAM.



Fuente: con información de Tabla 5.7.

Uno

Las diferencias en el ingreso entre nuestros profesores son menos graves en los niveles superiores que las existentes en los más bajos, y de manera particular en el nivel más alto todas las IES, salvo UG y UV, se acercan mucho al valor de referencia, el de UNAM. Ya en el segundo nivel más alto, inclusive dos IES, el IPN y la UANL reciben un ingreso un 19% superior al de la UNAM, en tanto que el de la UAM se le acerca mucho.

Dos

Pero este escenario habría que matizarlo pues como ya se dijo el nivel de la prima en la UNAM es un porcentaje de su ingreso, mismo que a su vez depende de su antigüedad, y es el caso que la referencia que aparece en nuestras tablas (véase nota de la tabla 5.7) es el de un profesor que tiene 25 años de antigüedad. Dado que como se explica en capítulo previo cada año este monto se eleva un 2% y a partir del año 21 se eleva un 2.5%, conforme pasan más años esta prima también se eleva y así, si consideramos una antigüedad no de 25 años sino de 33, por ejemplo, la prima ya asciende a \$49,997.00, y entonces la distancia entre la UNAM y el resto se acrecienta. De la misma manera, una antigüedad menor significa una prima más reducida.

Tres

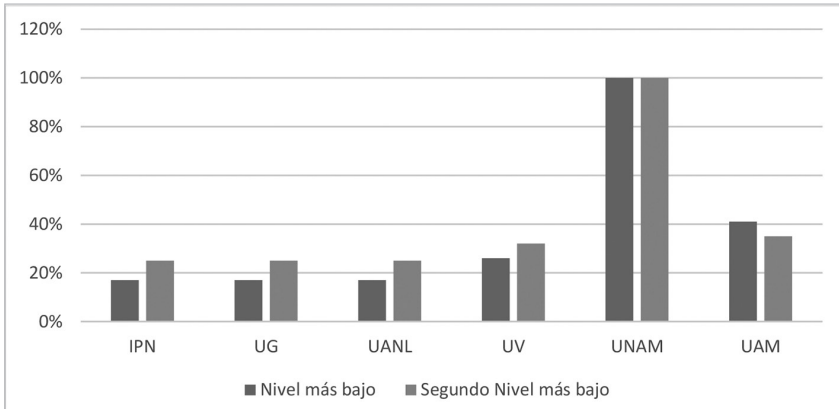
Apuntado el hecho de que en los niveles más altos las IES capitalinas tienen un ingreso similar, destacan las sensibles diferencias entre las UPE, a donde sobresale el esfuerzo de UANL que logra equipararse a las de la ciudad de México. De las otras dos, la UG es la de menos mal desempeño, pero ciertamente la diferencia es menor: 52% de UG *vs.* 46% de UV con respecto al nivel de ingresos más alto de la UNAM, esto es, ambas en torno a la mitad.

Cuatro

En los dos niveles más bajos del ingreso claramente hay una mayor desproporción, al grado de que en los casos de IPN, UG y UANL su nivel más bajo no representa ni siquiera la quinta parte de su equivalente en la UNAM, en tanto que la UAM –la de mejor desempeño después de la UNAM– tal nivel apenas rebasa el 40% de aquella. El caso de UV es particular pues como arriba se dijo su ingreso en los niveles superiores es el más bajo, pero en los inferiores su posición es bastante mejor.

Gráfica 5.2

Porcentaje que representan los dos niveles más bajos de Estímulos en cada IES con respecto a sus equivalentes de la UNAM.



Fuente: con información de tabla 5.7.

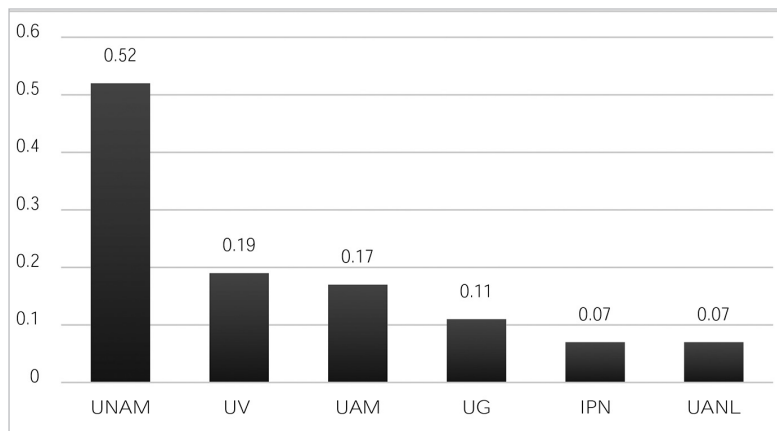
Cinco

Hasta ahora hemos comparado el estímulo entre las distintas IES pero importa compararlo también al interior de cada una de ellas. Esto es, saber si el reconocimiento a cada profesor es tal que su pago diferenciado con respecto a sus demás colegas realmente refleja también un diferenciado nivel de desempeño. Lo anterior se aprecia en la gráfica 5.3 en la que aparece la proporción que representa el nivel más bajo de estímulo con respecto al más alto en cada IES, y nótese así que la menor inequidad existe en la UNAM a donde el nivel más bajo equivale a poco más de la mitad del más alto (52%), caso muy distante de las demás, en tanto que en el otro extremo se encuentran IPN y UANL a donde el nivel más bajo sólo representa el 7% del mayor. Este escenario es por cierto el que recoge de manera puntual la tabla de los *Lineamientos*, (tabla 5.5) que fue el modelo propuesto por el gobierno federal desde el 2,002, mismo que para los Lineamientos del 2020 se modifica pero que nuestras IES sim-

plemente no consideraron para esta convocatoria sino para otra que se analiza adelante.

Gráfica 5.3

Proporción existente entre el nivel más alto y más bajo en cada IES.



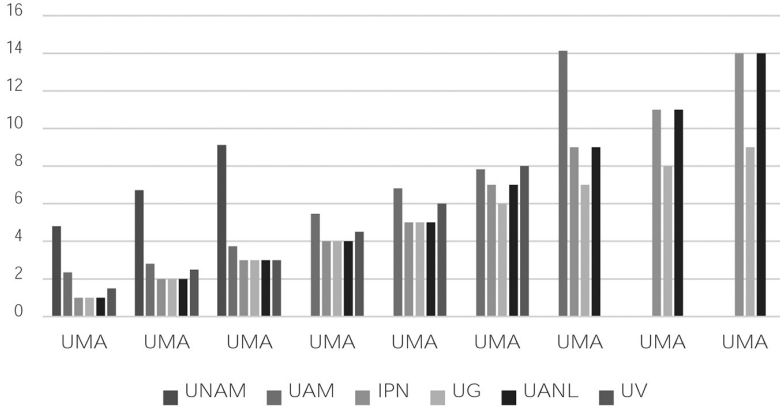
Fuente: con información de las tablas 5.6 y 5.7.

Seis

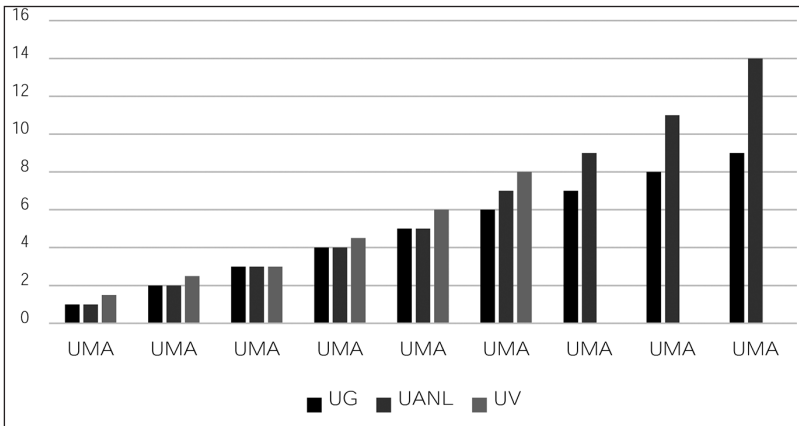
Una forma distinta de apreciar los datos de la tabla 5.6 aparece en la gráfica 5.4 integrada de dos partes, en la primera se presentan las IES capitalinas y en la segunda las UPE. Nótese de la primera que si bien dos de las tres IES llegan al tope de las 14 UMA, a la UAM le toma un trayecto más corto porque cuenta con una estructura más chata y por ello el esquema es el más equitativo de las dos. Por lo que va a la tercera –la UNAM– si bien su nivel más alto apenas se acerca a las 10 UMA, recuérdese que esto depende en buena medida de la antigüedad del profesor y por tanto esta cantidad puede ser más alta o menor. Adicionalmente es esta la IES que presenta el muy deseable escenario de tener la mejor retribución para el nivel más bajo, de manera que esto conduce al escenario de ser la que tiene una menor dispersión –menor inequidad– entre sus profesores.

Gráfica 5.4
El ingreso correspondiente a cada nivel en las tres IES
de la capital y las tres UPE.

IES capitalinas.



UPE.



Fuente: tablas 5.6 y 5.7.

Siete

En el caso de las UPE, las tres concentran el grueso de sus distintos niveles en las más bajas categorías de ingresos: en la UV 4 de los 6 niveles (el 66%) reciben menos de 5 UMA, en tanto que en UG y UANL el 55% reciben cuando mucho 5 UMA, si bien la última se encuentra en sus dos más altos niveles en un escenario muy cercano a las IES capitalinas. Este último caso implica que como en IPN el profesor que aspire a los niveles más altos deba acreditar un desempeño sensiblemente superior al resto de sus colegas, lo cual puede resultar una tarea ardua. Una conveniente solución que se ha encontrado para el caso de UV y UG es que el acreditar su adscripción al PRODEP los exime de integrar un número importante de constancias y papeleo adicional.

Ocho

Las tres gráficas 5.2, 5.3, y 5.4 informan sobre la irresuelta polémica en torno a si debiera elevarse la distancia entre el estímulo al profesor que supuestamente tiene un mejor desempeño y el que tiene el menos bueno, o al revés, si debiera reducirse esa distancia. Los argumentos son muy claros pero también insuficientes: por lo que va a la primera posición se asume –sin que haya suficiente evidencia de ello– que una mayor distancia estimula un mejor desempeño y abona a una más sólida cultura meritocrática, en tanto que la segunda sostiene que esta estrategia sólo acrecienta de manera injusta la inequidad en la retribución al profesorado y debilita el papel del sindicalismo pues por principio diferencia y aleja –en lugar de unir– a los maestros. Aunque es un tema distinto, desde esta segunda posición con frecuencia se cuestiona el supuesto de que la evaluación realmente mida con imparcialidad el desempeño de un profesor, de manera que si eso no ocurre el distinto nivel de ingreso no se justifica, o al menos no en la proporción establecida.

Nueve

Ya se vio en tabla 5.5 que el modelo de los *Lineamientos* establece que el nivel mínimo no sea menor a un salario mínimo general, SMG (que ter-

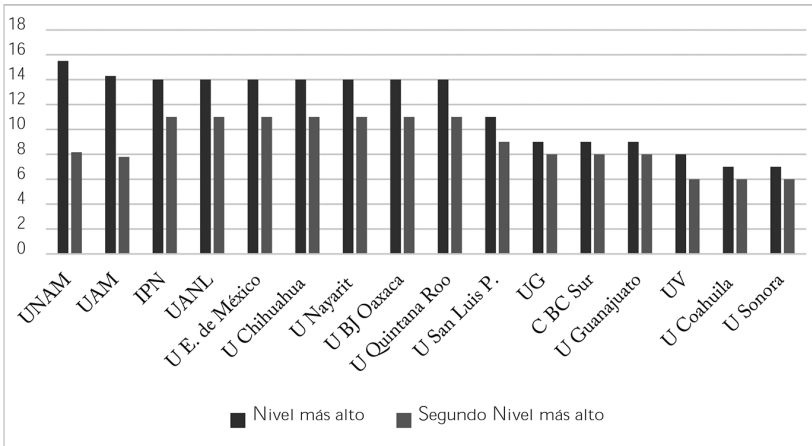
minó convirtiéndose en una UMA) y que el nivel máximo no sea mayor a 14 SMG, ahora 14 UMA. Dos reflexiones adicionales sobre este punto. Si bien se ha atendido el primer criterio, que el estímulo no sea menor que una UMA, el segundo como se aprecia en la tabla 5.6 de manera explícita sólo aparece en UANL e IPN, en tanto que en UNAM y UAM se tienen las peculiaridades que ya estudiamos. Lo anterior quiere decir que sin una oposición lo suficientemente fuerte que lo impida, los profesores de mejor desempeño de distintas IES deben ahora conformarse con algo bastante inferior a lo originalmente propuesto. Pero el problema es aún más grave –y este es el segundo punto– porque en realidad la UMA vale menos que el SMG, de manera que si se hubiera mantenido el esquema original ahora los profesores del más alto nivel de estímulos en la UANL recibirían \$51,744 (14 SMG) pero sólo reciben \$36,974 (14 UMA), lo que significa un deterioro en su ingreso del 28.54%. Este deterioro desde luego se extiende a todos los profesores de las UPE y el IPN que siguen este esquema.

Diez

Veamos ahora si las tres UPE que aquí estudiamos son o no representativas de las UPE del país y si en consecuencia la retribución adicional al profesor por su mejor desempeño mediante estos programas es similar. En la gráfica 5.5 agregamos a nuestras seis IES diez más, todas UPE, y nótese que al final del día no son pocas las UPE que hacen un esfuerzo importante para equiparar los montos de sus estímulos al que otorgan las IES capitalinas, y claramente esto no tiene que ver con la importancia nacional de la UPE pues se aprecia que no hay relación entre su número de alumnos (y en consecuencia de su presupuesto) y el monto de UMA para sus dos niveles de estímulos más altos. Se dijo importancia nacional pues es muy probable que la clave sea su importancia local –o estatal– por un lado y la importancia del activismo sindical del profesorado al interior de la propia UPE, por otro, pero es este un tema que no se aborda en esta obra.

Gráfica 5.5

Número de UMA de los dos Niveles más altos, universidades selectas.



Fuente: las convocatorias de las respectivas universidades. En el caso de la U Coahuila el nivel más alto es el VII y el segundo más alto el VI; en U de Sonora, VII y V, respectivamente; en USLB, VIII y VII, respectivamente, en todas las demás son VIII y IX, respectivamente.

Once

De este modo, es claro que si bien por un lado se reconoce –con todas las consideraciones que se quieran hacer a ello– que un estímulo adicional al salario alienta un mejor desempeño del profesor, por otro se enfrentan restricciones presupuestales para el financiamiento de estas iniciativas, amen desde luego de la estructura de poder de los gremios sindicales en cada IES. Por esta razón en el siguiente y último apartado nos detenemos en este punto fundamental del financiamiento.

Financiamiento

No obstante que no se aprecia con toda claridad en la última gráfica 5.5, el financiamiento a los programas de estímulos de nuestras IES hasta este año se integra de dos estrategias de política pública claramente diferenciadas y no puede uno sino enfatizar esta condición. Está el caso de privilegio de la IES capitalinas a donde existen partidas presupuestales

permanentes *ad hoc* y que se aprueban con el resto del presupuesto como un todo, y está el caso de las UPE a donde el fondeo federal del programa está muy constreñido y su monto es incierto aún en el corto plazo; debido a ello se cuenta con un margen de maniobra bastante menor, aunque este ciertamente existe como se aprecia en tal gráfica 5.5¹⁰. Con base en este desigual tratamiento esta sección analiza separadamente los dos casos, iniciando con el de las IES capitalinas.

Financiamiento en las IES capitalinas

Para poner en el adecuado contexto el tratamiento presupuestal de las IES capitalinas regresemos un momento al capítulo Dos, y véase en primer lugar en su tabla 2.1 que el presupuesto per cápita de la ciudad de México es muy superior al del resto de las entidades, dato que explica los montos que habremos de estudiar aquí. Véase asimismo la gráfica 2.1, donde se aprecian las sinergias entre este presupuesto, la cobertura en educación superior y el desarrollo económico de nuestras entidades, y véase también la gráfica 2.4 que muestra el presupuesto per cápita ajustado de nuestras IES, a donde claramente se aprecia el tratamiento ventajoso para la ciudad de México.

Considerando lo anterior y centrados en la gráfica 2.5 que muestra la estructura Presupuestal de nuestras IES en el 2020, se destaca que en todas ellas la mayor ponderación la tiene el rubro Servicios Personales, y dentro de este en la gráfica 2.6 se observa que también en todas ellas el componente de mayor peso lo son las remuneraciones, para cuyo análisis se remite al lector a dicho capítulo. Con esta información en mente revisemos ahora la tabla 5.8 que sintetiza los datos de mayor relevancia de los presupuestos ya únicamente de las IES capitalinas. De ella y de la discusión de aquel capítulo se desprenden los siguientes seis puntos

¹⁰ No es casual, por ejemplo, que en el caso de la UAM no se cuente con un reglamento *ad hoc* del programa pues sus lineamientos aparecen en una sección del RIPPPA; esto es, como se trata de un programa permanente y cierto su normativa bien puede ir en un reglamento más general.

que ayudan a entender la situación comparativamente ventajosa de la que disponen

Tabla 5.8
Financiamiento a Servicios Personales en las IES de la Ciudad de México.

	Presupuesto total (I)	Servicios Personales (II)= III+IV+V+VI				
		II.	Remuneraciones (R)			Otros
	I	II.	R al Personal de carácter permanente (III)	R adicionales y especiales (IV)	Estímulos a servidores públicos (V)	SP, CT, SS, OP y P (VI)
IPN	17,634,960 (100%)	14,379,369 (81.54)	5,600,423 (31.76)	3,935,203 (22.31)	549,363 (3.11)	4,294,378 (24.35)
UAM	7,570,950 (100%)	5,600,591 (74.0)	2,029,332 (26.80)	1,417,752 (18.73)	868,898 (11.48)	1,284,754 (17.41)
UNAM	41,317,695 (100%)	32,218,136 (78.0)	10,717,238 (25.93)	9,056,926 (21.92)	3,604,979 (8.72)	8,838,965 (21.39)

Notas: Las cantidades están en miles de pesos. El rubro “Otros” se integra de la sumatoria de los demás componentes de “Servicios Personales” (SP), esto es, “Remuneraciones al personal de carácter transitorio” (CT); “Seguridad Social” (SS); “Otras prestaciones sociales y económicas” (OP) y “Previsiones” (P). Todos los porcentajes lo son del presupuesto total.

Fuente: PEF del 2020, “Ramo 11. Educación Pública. Distribución del Gasto por Unidad Responsable y al nivel de desagregación de Capítulo y de Concepto de Gasto”.

1. El servicio sustantivo que proveen las IES lo es el educativo y este es prestado principalmente por profesores pero con el auxilio de personal directivo y administrativo, cuyas remuneraciones y prestaciones adicionales como ya lo estudiamos se incluyen en el rubro genérico de “Servicios Personales”.
2. No es casual por ello que el grueso del presupuesto se concentre en estos “servicios”, superando prácticamente en todas las IES las tres

cuartas partes de su presupuesto, a donde la proporción sobre el presupuesto total más reducida lo tiene la UAM con sólo el 74%, en tanto que en el otro extremo se encuentra el IPN con el 82%. Como se ve, la dispersión es razonablemente elevada.

3. Dentro de los “Servicios Personales” se incluye el rubro “Estímulos a Servidores Públicos”, que se define como “Asignaciones destinadas a cubrir estímulos económicos a los servidores públicos... derivado del desempeño de sus funciones”¹¹.
4. No obstante que de su presupuesto total la IES que más destina a Servicios Personales es el IPN (82%), este es también el que menos le destina a Estímulos con sólo el 3% de él. En el otro extremo está la UAM que absorbiendo el porcentaje menor para Servicios Personales de las tres (74%) es la que destina el mayor monto a Estímulos (11%). Finalmente la UNAM con una posición intermedia en cuanto al porcentaje a Servicios Personales (78%), el monto destinado a Estímulos es también alto (9%), si bien inferior a la UAM.
5. Lo anterior significa que no sólo hay una dispersión significativa en la partida de Servicios Personales en estas IES, sino que también dentro de esta hay una gran dispersión para Estímulos, misma que sin embargo no corre en el mismo sentido que la primera.
6. Esto quiere decir que a diferencia del resto de las IES, estas no sólo cuentan con un presupuesto relativamente elevado por estudiante como ya se revisó, sino que tienen también una discrecionalidad muy amplia para reconocer y/o estimular a sus trabajadores, esto es, no existe un criterio impuesto desde el exterior para ello. Lo anterior se prueba (si bien sólo de manera parcial) con ambos, la referida dispersión en el rubro Servicios Personales y dentro de este la existente en el

¹¹ “Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal” p. 31. Como se ve, no se diferencia aquí ni tampoco en nuestra fuente (PEF) entre los estímulos otorgados a los académicos y los existentes –de haberlos– a otros trabajadores de las IES. Debido a ello tampoco se asume que necesariamente los números de este rubro lo sean exclusivamente para los académicos.

concepto Estímulos, dispersión que como se ve no va en el mismo sentido en nuestras IES. El punto clave es pues que el muy diferenciado tratamiento presupuestal para el rubro Servicios Personales en ellas da cuenta de que no existe un criterio uniforme y en consecuencia un tipo de injerencia externa a sus órganos de gobierno. Esto no quiere decir, sin embargo, que en sus programas de Estímulos no se recojan algunos de los criterios contemplados en los multicitados *Lineamientos*, como aquí se estudia.

Financiamiento en las UPE

Para el análisis de las UPE debe considerarse también la información referida del capítulo Dos, destacando en primer lugar lo observado en la gráfica 2.4 sobre el Presupuesto per cápita ajustado en las IES, a donde se aprecia el multicitado tratamiento presupuestal ventajoso de las IES capitalinas sobre las UPE. El dato es de especial relevancia pues da cuenta de que estas enfrentan restricciones económicas mayores para su quehacer y tienen con ello márgenes más estrechos para el financiamiento a sus programas de Estímulos. Sólo a partir de ello se aprecia el significado de la gráfica 2.6 que muestra la estructura presupuestal del rubro Servicios Personales, a donde claramente y a diferencia de las IES capitalinas aquí aparece una mucho menor dispersión de su financiamiento. Si a esto se agrega que las UPE debían ajustarse a los *Lineamientos* (lo que se modifica en el 2020, según se explicó) entonces ambos factores documentan que en ellas existe una explícita orientación y/o limitación externa para tales programas.

El punto más allá de si esto pueda significar una restricción a la autonomía de las UPE es que claramente constriñe su margen de acción para reconocer el desempeño de sus profesores con sus respectivos programas de Estímulos. Ahora bien, si la gráfica 2.4 da cuenta del desigual tratamiento presupuestal per cápita entre ambos grupos de IES, la gráfica 5.5 muestra sin embargo que la retribución a los dos Niveles más altos de ingreso de estos programas en diez universidades públicas elegidas aleatoriamente no está en función de ser o no una UPE. Dicho en otras

palabras, la condición de UPE no determina que a sus profesores se les reconozca de manera menos generosa que como se les reconoce a las IES capitalinas, si bien y vale la pena reiterarlo, de la gráfica 5.6 se desprende que sí existe un tratamiento presupuestal razonablemente homogéneo al rubro Estímulos en los presupuestos de las UPE, mismo que no aparece en las IES capitalinas.

En consecuencia, se puede concluir que el desigual tratamiento existente en los programas de estímulos de todas las IES del país –no sólo en las UPE– no tiene que ver de manera determinante con sus presupuestos por alumno, sino por decisiones propias de sus órganos de gobierno y de los actores políticos que inciden en ellos. En este sentido y no obstante el documentado desequilibrio presupuestal entre los dos grupos de IES, las UPE que muestran mayor rezago en la compensación para sus profesores mediante estos programas deberían emprender las acciones conducentes para aminorar esta inequidad.

5.2 Los “Lineamientos del Programa de Carrera Docente en UPES 2020 (U040) Fondo Extraordinario”, y el programa correspondiente de la UG

Ya se dijo que en los Lineamientos del Ejercicio 2019, los primeros definidos por el nuevo gobierno, no hubo cambios de consideración, pero para los del 2020 sí existen modificaciones de primera importancia que como ya explicamos simplemente no se aplicaron para las convocatorias de las IES estatales en este año. A continuación, se presentan los aspectos de mayor importancia de esta Convocatoria 2020 del PCD.

A diferencia de los Lineamientos del 2019 que señalan que el objetivo del programa es “distinguir a los profesores de tiempo completo que realizan aportes significativos en la mejora de los indicadores de resultados de las Universidades Públicas Estatales”, en los del 2020 hay un objetivo general y tres objetivos particulares. El objetivo general busca atender lo dicho en el párrafo 5 de los Considerandos de tal Convocatoria, esto es, que “... en algunas áreas del conocimiento, se han identificado altas

tasas de reprobación, de deserción temprana y en consecuencia una baja eficiencia terminal...”. De este modo tal Objetivo establece:

Transformar la educación superior para alcanzar la excelencia educativa, fomentando a través de la entrega de estímulos económicos un mayor involucramiento de las plantas académicas, una mayor y mejor atención docente, mejores trayectorias escolares y un mayor bienestar de los estudiantes (p. 4).

Los objetivos particulares son (p. 4):

1. Promover una mayor dedicación a la docencia en Licenciatura de los PTC.
2. Mejorar las trayectorias escolares de los estudiantes de Licenciatura.
3. Aumentar significativamente la eficiencia terminal en Licenciatura.

A tono con lo anterior y con la peculiaridad de que sólo se contemplan 4 niveles de estímulos según se establece en el punto X, ahora son tres los criterios de asignación, a saber:

- a. Dedicación a la labor docente: PTC que imparten al menos 10 hrs/semana/mes en cada periodo lectivo en 2019. Se le asignará el 60% del presupuesto.
- b. Contribución a las trayectorias escolares: PTC que registran tasas de aprobación iguales o superiores a 70%. Se le asignará 20% del presupuesto.
- c. Alcance de la labor docente: PTC que atendieron en cada periodo lectivo regular al menos 50 estudiantes en 2019. Se le asignará 20% del presupuesto.

Por su parte los apartados XII a XIV además de detallar el mecanismo de asignación, describen una fórmula muy básica según la cual cada uno de los 4 niveles de estímulos está en función del cumplimiento de cada uno de estos 3 criterios. Luego, en el punto XX se dice que la asignación a las IES no es otra que la sumatoria de todos sus profesores que alcanzaron cada uno de esos 4 niveles.

Los requisitos de participación contemplados son:

1. Haber tenido Perfil Deseable en algún periodo a lo largo del 2019.
2. Haber impartido en cada periodo lectivo del 2019 al menos 10 hrs/ semana/mes.
3. Haber impartido cuando menos una clase en Licenciatura en cada periodo lectivo del 2019.

Como se desprende de esta brevísima revisión de los Lineamientos 2020, sus mayores inconvenientes para haber sido considerados para las Convocatorias de las IES estatales en tal año son los siguientes (además de que como ya se dijo tales convocatorias son de fecha previa a la de estos Lineamientos, mismos que son del 4 de febrero del 2020¹²):

Uno

En la normatividad de las IES conforme se sube de categoría académica también se tiene obligación de dar un número menor de horas clases, especialmente en la categoría de Titular y en menor medida en la de Asociado, categorías para las que está destinado el programa. Adicionalmente y por razones entendibles, se sube de categoría conforme pasan los años y es el caso que la planta docente en las IES públicas del país se ha venido haciendo mayor. Debido a lo anterior sólo un número menor de profesores que podrían postular al programa cumplen con el criterio *a* citado: el que den al menos 10 horas clase en cada ciclo lectivo.

Dos

Debido a que el grueso del estudiantado se concentra en ciertas áreas del conocimiento, particularmente las áreas administrativas, de derecho y las áreas médicas, no es sencillo que un número importante de profesores

¹² Las fechas de las convocatorias de las IES son las siguientes: de la udeg es del 13 de enero del 2020, de UANL de diciembre del 2019 y de UV que tiene Convocatoria bienal, del 4 de abril del 2018 y que corresponde al pago del periodo 2019-2021.

postulantes al programa de las otras áreas puedan cumplir con el criterio c: tener 50 estudiantes o más por ciclo lectivo.

Tres

Un número de PTC en cada IES se ha venido concentrando en el posgrado, razón por la cual no podrían beneficiarse del programa, según el Requisito de Partición 3 citado: dar clase en licenciatura.

Cuatro

Todavía en el 2020 existen PTC que no tienen ni han tenido —especialmente en el 2019 que es el año que se exige— el Perfil Deseable de PRO-DEP, y que sin embargo esto no ha sido impedimento para postular a los recurrentes programas de estímulos de las UPE. Por ello su abrupta inclusión no obstante que ya se ha venido anunciando esa posibilidad podría tener efectos disruptivos.

Finalmente es claro que el estímulo, al margen de su monto para cada nivel y para cada profesor, sólo podría contribuir en muy menor medida para el alcance de los objetivos referidos. De manera específica, no se ve cómo un ingreso adicional relativamente menor para la mayoría de los profesores y cuya permanencia es claramente incierta contribuya a “transformar la educación superior para alcanzar la excelencia educativa”, y desde luego nada tiene que ver con el alcance de un “mayor bienestar de los estudiantes”, ambas expresiones del Objetivo General. Hay pues una clara desconexión entre objetivos e instrumentos.

* * *

En este sentido la solución que se ha encontrado en las UPE es que para el aprovechamiento de los recursos del programa PCD 2020 había que formular un programa *ad hoc*, distinto de sus recurrentes programas de estímulos. De estos nuevos programas a continuación se sintetiza el de la UG.

Programa de Carrera Docente en UPES 2020 (U040) Fondo Extraordinario para la Universidad de Guadalajara

- *Beneficiarios del Programa.*
- Profesores de TC con perfil Deseable PRODEP.
- *Requisitos de Participación.*
- Haber tenido el Perfil Deseable en algún periodo del 2019.
- Haber impartido al menos 10 horas semana mes en cada periodo lectivo regular de 2019.
- Haber impartido al menos una asignatura a nivel Licenciatura en cada periodo lectivo del 2019.
- *Características de los Estímulos.*
- Apoyos económicos diferenciados en 4 niveles que se otorgarán bajo 3 criterios.
- Criterios de Asignación de los Estímulos.

Considerando como requisito de ingreso la Dedicación a la labor Docente, se recibirá el estímulo que resulte de cumplimiento de uno, dos o tres criterios según la siguiente tabla.

Criterios de asignación individual.	Presupuesto asignado a cada criterio
Dedicación a la labor docente. Haber impartido al menos 10 horas semana mes	60% del presupuesto neto
Contribución a las trayectorias escolares. Profesores que registren tasas de aprobación escolares iguales o superiores al 70%	20% del presupuesto neto
Alcance de la Labor Docente. Profesores que atendieron en cada periodo en 2019 al menos 50 estudiantes	20% del presupuesto neto

Componente del Estímulo

Tiene tres componentes, para calcular el que corresponde al primer criterio, el 60% del presupuesto se dividirá entre los PTC participantes de las 35 UPE, al segundo componente el 20% del presupuesto y el otro 20% al tercer componente.

De los Niveles.

Los niveles son 4 y están en función del cumplimiento de los criterios:

- Nivel 1. Atención del Primer Criterio.
- Nivel 2. Atención de los criterios Primer y Tercero.
- Nivel 3. Atención de los criterios Primer y Segundo
- Nivel 4. Atención de los tres Criterios.

Conclusiones

La principal inquietud que da origen a esta obra gira en torno al papel crucial que juega la Educación en el mundo contemporáneo y el inequitativo esfuerzo del Estado mexicano para cumplir con su obligación constitucional de proveerla sobre bases sólidas a sus ciudadanos. Esta inequidad desde luego se enmarca en la elevada desigualdad de ingresos y oportunidades de fuertes raíces estructurales que se tiene en el país, a donde el alto valor que se alcanza en el índice Gini por un lado y los amplios sectores sociales que viven en marginación por otro dan cuenta de su gravedad. Esta circunstancia ha adquirido una nueva dimensión por el colapso económico que acompaña a la pandemia y la incertidumbre en torno al futuro que enfrentan los millones de mexicanos que debido a ella han perdido el empleo, lo que viene agravándose por el insuficiente esfuerzo gubernamental para paliarlo. Baste decir que el CONEVAL (2020) reporta que para el mes de junio del 2020 prácticamente la mitad de la población en el país (48.1%) se encontraban en pobreza laboral y no es claro en qué lapso de tiempo las cosas puedan mejorar.

Señalada la grave inequidad de ingresos y oportunidades, en realidad el tema central que se aborda con detenimiento aquí es la inequidad regional que claramente se engarza con aquella. De este modo a los impresionables extremos de riqueza y marginación entre los sectores sociales se acompaña también, agravándola, la inequidad regional que se refleja por ejemplo en las significativas diferencias entre el PIB per cápita de las

distintas regiones del país. Pero dada la diversidad regional y los desequilibrios que la acompañan, en esta obra nos concentramos entre las dos regiones –o vale decir conceptos– que mejor representan estos desequilibrios, la de la Ciudad de México y la del resto del país pues si bien esta última es por sí misma muy extensa e igualmente diversa, en ella todos sus espacios, todas sus entidades federativas padecen un rasgo compartido: han sido tratadas presupuestalmente de una manera desventajosa con respecto al trato que recibe la capital del país.

Las expresiones de ello y que son de variada intensidad se dan en todos los ámbitos del gasto público federal pero aquí sólo nos detenemos en una, que es la del gasto en Educación y dentro de este el de la Educación Superior, documentando que esta no ha sido una decisión trivial para la deseada búsqueda de un país menos desigual. Baste decir que en tanto que el presupuesto per cápita de la Ciudad de México es un 43.5% superior al de Jalisco y un 42.0% al de Veracruz, la cobertura en Educación Superior que tiene la capital es del 68.3% mientras que en Jalisco y Veracruz son de sólo 31.6% y 26.2%, respectivamente.

Y no obstante la complejidad de las interacciones de las variables implicadas, estudiamos aquí que el dato anterior –y dada la relevancia de la Educación Superior– se correlaciona positivamente con el nivel de bienestar económico que tiene el ciudadano promedio de la capital con respecto al que se tiene en el resto de las entidades federativas. Dicho en otros términos, mayor cobertura educativa explicada en gran medida por un mayor gasto público per cápita (recuérdese que el gobierno provee el 70% de la Educación Superior) terminan reflejándose también en un más elevado PIB per cápita y así, a tono con el comparativo anterior, nótese que también el valor que se alcanza en este indicador en la ciudad capital es más alto al que presentan las dos entidades referidas: 52.4% más alto que en Jalisco y 71.5% más alto que en Veracruz.

Hay pues claras sinergias entre la participación gubernamental en la provisión de bienes y servicios de valor público como lo es la Educación y el desarrollo económico, pero nótese además que la Educación es de suyo un derecho social reconocido en nuestra legislación. De este modo

se aprecia claramente que el crecimiento económico y el desarrollo social son planos no sólo compatibles sino plenamente complementarios. Pero en esta obra estas correlaciones son también estudiadas en el concierto latinoamericano, pues justo para dimensionar los logros y limitaciones de México revisamos que han hecho naciones con un patrón de desarrollo económico razonablemente común al nuestro y con claras afinidades culturales.

Lo que hacemos aquí es estudiar a dos conjuntos de países de Latinoamérica, y en el primero incluimos a los que se pueden considerar las historias de éxito regional pues su buen desempeño en variables socioeconómicas de relevancia los distingue del resto, en tanto que en el segundo grupo, a donde se incluye México, consideramos las economías más importantes de la región. El análisis incluye las variables de nuestro mayor interés en el campo de la Educación y corroboramos también aquí las claras sinergias que existen entre un mayor esfuerzo fiscal destinado a la Educación y los avances socioeconómicos. En este estudio México aparece claramente con un rezago no menor con respecto al promedio del primer grupo, pero también con luces y sombras con respecto a toda la región; nótese así que mientras el PIB per cápita de México se encuentra 11 puntos porcentuales arriba del promedio latinoamericano, en el plano de la pobreza el país se ubica muy por debajo de tal promedio: 30% de la población de la región se encuentra en condición de pobreza *vs.* 42% de México. Como aquí se estudia en América Latina (y lo propio debe pasar en otras regiones) hay una nítida asociación entre este flagelo y los niveles educativos, de modo que mientras el 33% de la gente en condición de pobreza puede atender los primeros cinco años de Educación, este dato se reduce sensiblemente a sólo el 6% cuando se trata de 13 años o más de Educación.

Establecidas así las claras asociaciones entre distintos indicadores de bienestar y desarrollo económico con la Educación, y analizado el sensible desequilibrio regional que se tiene entre la capital y el resto de los estados en estas variables, en la segunda parte de la obra exploramos un área de primera importancia que no obstante lo cual ha sido pobremente

estudiada: el estado que guarda la condición laboral del factor más importante en la Educación Superior, su profesorado, analizándolo también en la perspectiva del referido desequilibrio regional en el país. En lo sustantivo, se estudia en primer lugar si a partir del diferenciado tratamiento presupuestal entre las IES de la capital y las de las entidades federativas, se desprende también una diferenciada remuneración y reconocimiento a sus académicos.

Lo cierto es que de nuestro estudio se desprenden hallazgos de primera importancia que no encajan con una visión más bien esquemática según la cual el desventajoso tratamiento presupuestario de las UPE se reflejaría también en un desventajoso tratamiento laboral a sus académicos. El análisis se emprende diferenciando los tres grandes planos de la compensación y reconocimiento que ellos reciben de su empleador, y que en modo alguno son equiparables de manera sencilla. Se trata en primer lugar del salario pues es este sin duda el punto de mayor importancia, en segundo lugar de las prestaciones laborales negociadas entre el sindicato y la institución, y en tercer lugar de los programas de estímulos mediante los cuales los (las) profesores complementan sus salarios.

Por lo que respecta a los salarios se aprecia que si bien no existen diferencias de significación estas tampoco son triviales, y es el caso que de las instituciones estudiadas –las tres más importantes de la capital y tres más de los estados también con elevados presupuesto y alumnado– la que mejor desempeño muestra es una UPE, la UV, pero seguida muy de cerca de una capitalina, la UNAM. Lo cierto es que las demás no se distancian mucho de los valores alcanzados por estas pero sí hay dos datos que vale resaltar, el primero es que hay dos IES que cuentan con una categoría de bajo nivel, Asistente (con 3 sub niveles) que en consecuencia jalan a la baja su promedio salarial, que son una de la capital y otra de los estados, UAM y UG, y el segundo es que el principal factor del incremento salarial, la llamada antigüedad, es más generosa en las IES capitalinas, lo que ciertamente se aprecia hasta alcanzado un periodo largo de permanencia en la institución. Como se ve y en general no se podría decir que exista un criterio, que podría haberse establecido a nivel federal, que favorezca a los

académicos de la ciudad de México con respecto a los demás. Existe más bien una relativa autonomía local para la definición de los tabuladores salariales a donde seguramente el activismo y fortaleza sindical juega un papel protagónico, activismo que sin embargo no tiene márgenes amplios de negociación como en efecto lo muestra la homogénea estructura de todos los tabuladores salariales estudiados.

El análisis del segundo componente, el de las Prestaciones existentes en los CCT, resulta el más amplio de los tres pues estudiamos en él cincuenta y ocho prestaciones que clasificadas en siete campos aparecen en la mayoría de los contratos negociados entre las partes. De este modo en el capítulo cuatro nos detenemos en los campos relativos al Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador; la Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo, así como Gratificación por Jubilación; la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones; los Salarios; la Seguridad Social; las Prestaciones, y finalmente la Capacitación y Superación Académica.

El capítulo en cuestión se propone establecer una métrica que bajo un criterio comparativo permita determinar cuál o cuáles IES se encuentra mejor posicionadas en qué prestación y en qué medida con respecto a las demás. El posicionamiento se define con base en la mejor situación que alcance el académico, teniendo como trasfondo la idea central de la existencia de un desequilibrio regional debido al mayor cúmulo de recursos con que cuentan las IES capitalinas. Comparando en conjunto las cincuenta ocho prestaciones se encuentra que con base en la métrica definida se reproducen los dos grupos de IES que se analizan a lo largo de la obra, a donde en efecto en promedio el puntaje alcanzado por las capitalinas es superior al de las UPE si bien por sólo una diferencia del 12%.

Habiendo clasificado las prestaciones con base en su importancia, se definieron cuatro categorías y de manera específica se encontró que si bien las IES capitalinas alcanzaban en cada una en promedio un puntaje más alto que las UPE, la diferencia no en todos los casos es de relevancia. De este modo en la categoría de “Muy Importante” la diferencia entre ambos grupos asciende a sólo un 5%, en tanto que en la categoría de

“Alta Importancia” la diferencia es de consideración, del 23%, la mayor de todas y en la de “Importancia Media” la diferencia es de 11%; finalmente en la categoría “Baja Importancia” la diferencia también es relativamente menor, del 12%. En breve se concluye que a tono con las diferencias presupuestales entre las IES de la capital y las UPE también en este campo los resultados favorecen a las primeras, en buena medida porque la relativa suficiencia presupuestal de aquellas ha permitido una negociación contractual más generosa para sus académicos, si bien con las diferencias particulares entre todas las IES que se documentan en el capítulo.

Finalmente y por lo que respecta a los programas de Estímulos en nuestras instituciones, se estudian con detalle las diferencias que existen entre ellos tomando como referencia los rubros que aparecen en sus respectivas convocatorias. Sobre esa base y dada su importancia se destacan dos criterios particulares que mejor ayudan a diferenciar las bondades que tienen, el primero es la posibilidad que tenga el académico de permanecer en el programa al paso de los años, lo que sólo se aprecia en las IES capitalinas y por ello cuentan con una ventaja cualitativa de gran importancia, y el segundo es el monto de la compensación obtenida, a donde considerando no sólo las seis IES estudiadas con profundidad sino otras más seleccionadas aleatoriamente, no se encuentra que las IES capitalinas cuenten por regla con mejores ingresos que las UPE. De este modo y si bien no en todos los rubros de sus programas, sí se identifican algunos que marcan la diferencia entre ambos grupos de IES y que a tono con el sentido general de la obra, se puede concluir que también en este campo existe una ventaja para las IES capitalinas.

La experiencia internacional muestra que se avanza de una manera más rápida y mejor orientada si las acciones en favor del desarrollo se emprenden de forma sistemática a lo largo de un país, y se acompañan de acciones compensatorias en favor de las regiones con mayor marginación. Estas acciones atraviesan necesariamente todos los ámbitos del quehacer público y por su importancia estratégica incluyen particularmente las del plano educativo. En esta obra se muestra que estrategias de esta naturaleza, al menos por lo que va a la Educación Superior en México, son

claramente insuficientes, razón por la cual este subsector de la Educación brega a contracorriente de la búsqueda de un país menos desigual. Las reflexiones aquí vertidas y la evidencia empírica que se acompaña documentan estas falencias y con ello se busca contribuir aún en mínima medida a reorientar las prioridades del gasto público en México, particularmente el destinado a la Educación Superior.

Anexos

Anexo 1.1 Clasificación Funcional del Gasto Programable, GP, montos en millones y porcentajes.

				% del campo	% del GP
Desarrollo Social	2,808,000 63.7%	Protección Social	1'150,000	40.9	28.6
		Educación	753,000	26.8	18.7
		Salud	635,000	22.6	15.8
		Vivienda y servicios a la comunidad	237,000	8.4	5.9
		Recreación y Cultura	19,957	0.7	< 1
		Protección Ambiental	13,241	0.5	< 1
		Otros asuntos Sociales	477,000	16.9	11.9
Desarrollo Económico	1,213,000 27.3%	Combustible y Energía	1,000,000	82.4	22.7
		Transporte	50,984	4.2	1.3
		Agricultura, Silvicultura y Pesca	50,558	4.2	1.2
		Ciencia, tecnología e innovación	49,360	4.0	1.2
		Asuntos económicos, comerciales y laborales	37,737	3.1	< 1
		Otras industrias y asuntos económicos	13,078	1.1	< 1
		Turismo	4,977	0.4	< 1
		Comunicaciones	4,231	0.3	< 1
		Minería, manufacturas y construcción	88	0.01	< 1
Gobierno	386,000 8.8%	Seguridad Nacional	115,000	29.8	2.6
		Justicia	112,000	29.0	2.5
		Asuntos financieros y hacendarios	48,472	12.4	1.1
		Asuntos de orden público y seguridad interior	43,052	11.1	1.0
		Coordinación de la política de Gobierno	26,012	6.7	< 1
		Otros servicios generales	19,275	4.9	< 1
		Legislación	13,293	3.4	< 1
		Relaciones exteriores	8,640	2.3	< 1
Total	4,407,403.7				

Fuente: Transparencia Presupuestaria, SHCP.

Anexo 1.2. Principales Programas Presupuestales del Ramo 11. Educación.
Millones.

Presupuesto total del Ramo: \$326,282.7			
Programa Presupuestario.	Monto	Como % del Ramo	Correspondencia con la (s) Estrategia (s) del Objetivo 2.2 del PND.
S. Sujetos a Reglas de Operación, \$44,722.9		13.7%	
072 Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez	30,475.0	9.3%	
221 Escuelas de Tiempo Completo	5,100.0	1.6%	
243 Programa de Becas Elisa Acuña	4,164.2	1.3%	
U. Otros Subsidios, \$140,647.8			43.1%
006 Subsidios para organismos descentralizados estatales	90,453.0	27.7%	
040 Carrera Docente en UPES	254.8	0.1%	
084 Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez	28,995.2	8.9%	
280 Jóvenes Escribiendo el Futuro	7,776.4	2.4%	
282 La Escuela es Nuestra	7,280.3	2.2%	
E Prestación de Servicios Públicos, \$130,396.4			39.9%
007 Servicios de Educación Media Superior	44,354.8	13.6%	
010 Servicios de Educación Superior y Posgrado	54,405.9	16.7%	
021 Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico	15,362.4	4.7%	
066 Educación Inicial y Básica Comunitaria	4,503.1	1.4%	
Administrativos, de apoyo y otros, \$10,515.4			3.2%
			100%

Nota: Las cifras están redondeadas.

Fuente: PEF, 2020 Ramo 11 Programas presupuestarios en clasificación económica (resumen).

Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa.

Objetivo General.

- Apoyar a las IES públicas con recursos necesarios para desarrollar sus capacidades académicas y de gestión, a fin de contar con programas educativos evaluables de técnico superior universitario y licenciatura, con calidad reconocida por las instancias responsables de otorgar dicho reconocimiento.
- Fondo de Apoyo para el Saneamiento Financiero y la Atención a Problemas Estructurales de las UPE.
- El fondo dispone de las siguientes modalidades de apoyo:
- Modalidad A “Reformas Estructurales”, abatir los pasivos contingentes derivados del pago de pasivos del pago de Jubilaciones y Pensiones.
- Modalidad B. Reconocimiento de Plantilla, reconocimiento en plantillas de personal administrativo, y
- Modalidad C. Apoyo al Saneamiento Financiero.

Programa de Apoyo al Desarrollo de la Educación Superior.

Objetivo.

- Impulsar la realización de proyectos para apoyar la calidad de la educación superior, tales como la profesionalización del personal académico, fortalecer la diversificación de la oferta educativa, la pertinencia de la educación superior, la vinculación con los sectores productivo y social, así como alentar la internacionalización de la educación superior, entre otros.

Programa de la expansión de la Educación Media Superior y Superior.

Objetivo.

- Contribuir a asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de la población mediante la ampliación de la infraestructura física educativa, y la diversificación de la oferta educativa en las IES públicas.

¹ Fuente: Dirección General de Educación Superior, SEP, liga: <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/>

Programa de apoyo a Centros y Organizaciones de Educación.

Objetivo.

- Contribuir a ampliar el desarrollo educativo, cultural del país a través de centros y organizaciones de educación para la atención de la población en general mediante el envío de recursos federales. Mediante este programa se atiende a 10 centros, todos en la ciudad de México.

Programa de Carrera Docente en las UPE.

- Tiene como objetivo valorar y estimular el desarrollo del personal docente que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

Programa para la Inclusión y Equidad Educativa.

- El programa busca asegurar la mayor cobertura entre todos los grupos de la población mediante normas y apoyos para los servicios educativos públicos, así como el mejoramiento de infraestructura y equipamiento de instituciones educativas –incluyendo las del nivel superior– que atiendan población en contexto de vulnerabilidad y/o discapacidad.

Fondo de Aportaciones Múltiples.

- En lo que respecta a infraestructura a nivel superior, se realizan obras de consolidación que incluyen la construcción de edificios con módulos de aulas, áreas administrativas y laboratorios entre otras obras, así como su equipamiento.

Anexo 4.1. Contenidos de un CCT típico que no se estudian y las razones para ello.

En el apartado 4.1 se muestra el capitulado típico de un CCT celebrado entre una IES y su sindicato de académicos, pero dado que algunos de los capítulos y secciones de los mismos no son relevantes para este estudio ellos quedan excluidos. De manera específica a continuación se indica de qué apartados se trata señalando las razones para su exclusión.

No se analiza el primer capítulo, “Disposiciones generales”, porque en él se suelen incluir tanto la materia del contrato como las definiciones más importantes así como el enunciado de que los derechos son irrenunciables, aspectos en los que todos los CCT plantean prácticamente lo mismo. En el segundo capítulo, “De la titularidad del Contrato...”, los contenidos recurrentes (que el Sindicato es el titular del contrato, la nulidad de acuerdos individuales, la legislación aplicable y la obligatoriedad de lo pactado) también son prácticamente coincidentes en todos los CCT, razón por la cual tampoco se incluyen.

Del tercer capítulo, “Del Ingreso, estabilidad y duración...” existen cláusulas de primera importancia sobre las que sí es necesario detenerse, tales como las relativas al ingreso y la estabilidad laboral así como el derecho al concurso de oposición para la promoción, entre otras, pero hay algunas más que o bien no son de relevancia o bien sobre ellas lo convenido en los distintos CCT es prácticamente lo mismo, debido a lo cual tampoco se estudian. De entre otros, los temas contemplados en estas son los siguientes: preceptos legales que deben citarse en todo contrato, procedimiento para evaluación académica y procedimiento en caso de inconformidad por evaluación académica.

Del capítulo 4, “Suspensión, Rescisión y Terminación...”, sólo se estudian las disposiciones de carácter sustantivo y no se revisan las de carácter administrativo o procedimental, tales como las relativas a los procedimientos para hacer investigación administrativa, sobre modificación de la situación laboral, de reconsideración y del recurso de inconformidad, entre otras. Del quinto capítulo, “De la Adscripción de los trabajadores...”, en realidad no existen diferencias de significación entre los CCT ni tampoco consideran aspectos que podrían poner en riesgo derechos laborales básicos, debido a lo cual tampoco se estudia.

El capítulo 6, “De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones” como se ve, contempla temas de primera importancia, razón por la cual se consideran la mayoría de sus cláusulas en nuestro análisis. Del capítulo 7 “De los Salarios” sólo nos detenemos en ciertos rubros de importancia en el entendido de que su aspecto de mayor significación, el monto del mismo, se estudió en el capítulo previo. Los capítulos 8, “De la Seguridad Social” y 9 “De las Prestaciones” no sólo contemplan aspectos de gran relevancia sino que también entre las IES existen tratamientos diferenciados debido a lo cual nos detenemos en su análisis con cierto detalle. Por su parte el capítulo 10, “De la Capacitación y Superación Académica”, el estudio se restringe a aspectos muy precisos pero importantes, en tanto que en el 11, “De los Derechos exclusivos del Sindicato”, como su nombre lo indica se centra en las prerrogativas negociadas por el sindicato y tampoco nos detenemos en ello. Finalmente del capítulo 12 relativo a las Comisiones, no se estudia porque ellas cumplen un papel de corte operativo.

Anexo 4.2. Comparativo de prestaciones laborales, universidades públicas selectas.

Rubro	UNAM	UAM	IPN	
Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador				
1	El Ingreso	Se ingresará mediante el Concurso de Oposición Abierto, según el EPA. La contratación excepcional (por obra y tiempo determinado, y por contrato) será en los términos de la normatividad, C 13.	Se hará por Concurso de Oposición y el nombramiento será considerados por tiempo indeterminado (C 21 y C 87); se contempla asimismo el ingreso por Concurso de Evaluación Curricular, quienes serán por tiempo determinado, pero podrán adquirir definitividad (C 22, C 108-109), según el RIP-PPA, también C 78 f. IV.	La admisión sólo se podrá obtener a través del concurso de oposición de cátedra, art. 26; adquirirá inamovilidad sólo después de 6 meses sin nota desfavorable en su expediente, art. 29.
2	La Promoción	Todo trabajador tiene derecho a participar al Concurso por oposición para Promoción en los términos del EPA, C 15. En ningún caso podrán establecerse más requisitos que los establecidos en la legislación aplicable, C 16.	Cuando, según el RIPPPA, un trabajador considere que reúne los requisitos de niveles superiores y haya pasado un año desde su ingreso o de la última solicitud de promoción, solicitará ante la Comisión Dictaminadora que se le considere como candidato, C 123.	Se emitirá la convocatoria de promoción para el personal académico, el primer día hábil del mes de enero de cada año, art. 67. El personal que desee promoverse deberá cumplir los requisitos que establezca la convocatoria, art. 68.
Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo, así como Gratificación por Jubilación				
3	Rescisión o mutuo consentimiento. Reinstalación, Indemnización y Prima de Antigüedad	Cuando se rescinda la relación podrá haber reinstalación y entonces se cubrirán los salarios vencidos y prestaciones incrementadas un 30%. Si es indemnización se cubrirá el importe de 120 días de salario, salarios caídos y prestaciones legales, más veinte días de salario por cada año de servicios y prima de antigüedad, además de las prestaciones adicionales correspondientes, incrementadas en un 30%. C 30 f. III y C 31. Se pagará a los académicos y en su caso, a sus deudos si se trata de muerte, una gratificación por concepto de antigüedad, según lo siguiente: de 3 a menos de 10 años de antigüedad, 11 días de salario por cada año laborado; de 10 a menos de 15 años, 13 días de salario; arriba de 15 años, 16 días de salario. C 33.	En rescisión injustificada el trabajador podrá optar por la reinstalación o por la indemnización consistente en 156 días de salario, 26 días por cada año de servicios, prima de antigüedad y demás prestaciones, C 32. Si la relación fue por tiempo determinado y mayor a un año lo indemnizará o reinstalará a elección del trabajador y, en el caso de que la relación hubiere sido menor de un año, lo indemnizará y se establece el monto de esta, C 33. Se dará una prima de antigüedad conforme a lo siguiente: De 5 a menos de 10 años de servicios, el importe de doce días de salario por cada año laborado; II. De 10 a menos de 15 años de servicios, el importe de catorce días; y III. De 15 años de servicios en adelante, el importe de dieciocho días de salario. C 29.	En caso de mutuo consentimiento o renuncia voluntaria o muerte se pagará: de 3 a menos de 10 años de servicio, 11 días de salario por año; de 10 a menos 15, 13 días y de 15 en adelante, 16 días. Habrá además un pago único de \$2,500, Punto 21. En caso de mutuo consentimiento o renuncia voluntaria o muerte se pagará: de 3 a menos de 10 años de servicio, 11 días de salario por año; de 10 a menos 15, 13 días y de 15 en adelante, 16 días. Habrá además un pago único de \$2,500, Punto 21.

4	Gratificación por jubilación	Se entregará el importe de 15 días de salario por cada año de servicio a quien hubiese laborado de 5 a menos de 15 años, y se darán 17 días para quienes hubiesen estado de 15 años en adelante, C 76.	Con 5 a menos de 15 años de servicios, se entregará 18 días de salario por año laborado; y de 15 años de servicios en adelante, el importe de 20 días por año. Habrá un pago de licencia pre-pensionaria de 90 días. C 197.	Con 5 a menos de 15 años de servicios, se dará el importe de 18 días de salario por año laborado; de 15 en adelante se entregarán 20, Punto 22. Se entregarán 17 libros elegidos por el jubilado, Punto 35.
De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones				
5	Días de descanso obligatorio	Son 18, mismos que se establecen en C. 60, así como lo programado en el calendario académico	Son 18, mismos que se precisan en C. 171, así como en lo señalado en el calendario académico	Son 14, mismos que se precisan en el Punto 26, así como lo establecido por el calendario académico
6	Periodos vacacionales	Dos periodos anuales, uno de 13 y otro de 15 días hábiles, C 61.	40 días naturales de vacaciones anuales en dos periodos, C 172.	El total de días de vacaciones es de 40 días naturales distribuidos en tres periodos, art. 124.
7	Prima vacacional	60% del salario íntegro, correspondiente a las vacaciones respectivas. C 63. 22.2	56% del sueldo correspondiente a las vacaciones. C 157. 22.4	60% del salario correspondiente a 40 días en 3 pagos, p. 52 y Concepto 32 24
8	Días económicos	Se podrá faltar con goce de salario hasta 3 días consecutivos, permiso que no excederá de 3 por semestre. C 69, f I. 9	Se tendrá permiso con goce de salario para faltar hasta por 10 días hábiles al año, no pudiendo tomarse más de tres días consecutivos salvo casos justificados, C 180. 10	Se autoriza el disfrute de 11 días económicos, comprometiéndose a cubrir anualmente el importe de los días no disfrutados. Concepto 65. 11
9	Permiso sin goce de salario por tiempo determinado	Sin goce de salario por motivos personales en una o varias ocasiones, pero sin que la suma de los días exceda de quince en un semestre o de treinta en un año. C 69, II. Licencias sin goce de salario hasta por un año C 69, VII.	Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia o permiso con goce total, parcial o sin goce de salario hasta por el término de un año. La duración y carácter de dichos permisos, serán convenidos C 175.	las licencias sin goce de sueldo se concederán una vez dentro de cada año natural; hasta 30 días a los que tengan un año de servicios; hasta 90 días a los que tengan de 1 a 5 años; y hasta 180 días a los que tengan más de cinco, p. 108.
10	Permiso para la crianza de hijos menores de 2 años	permisos sin goce de salario hasta por un año, a las madres trabajadoras para la crianza de sus hijos menores de dos años C 69, VI.		permiso sin goce de sueldo hasta por un año, a la trabajadora que lo solicite, para la crianza de sus hijos menores de dos años, p. 107.
11	Permiso de maternidad	90 días para la madre C 65.	90 días para la madre C 179.	90 días para la madre, p. 91.

12	Permiso de paternidad	Los académicos disfrutarán por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, de un permiso por paternidad de ocho días hábiles con goce de salario, C 69, VIII.	Se otorgará permiso de paternidad por 5 días laborables con goce de salario, por el nacimiento de sus hijos o por la adopción de infantes. C 180.	Los académicos disfrutarán por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, de un permiso por paternidad de 15 días hábiles con goce de salario, punto 14 y p. 92.
13	Permiso por fallecimiento de parientes cercanos		permiso por 3 días laborables, con goce de salario, por el fallecimiento de hijos, cónyuge, concubino (a) padre o madre y hermanos del trabajador C 180.	permiso por 6 días laborables, con goce de salario, por el fallecimiento de hijos, cónyuge, concubino (a) padre o madre y hermanos y dependientes económicos, Punto 16.
14	Permiso para el cuidado de familiares enfermos	En caso de lesión causada por un accidente que requiera de hospitalización o enfermedad de los hijos de los académicos, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario hasta por ocho días hábiles para que los atiendan C 67.	En caso de enfermedad de los hijos menores de 12 años, las madres y los padres trabajadores tendrán derecho a permiso con goce de salario hasta por 15 días hábiles al año para que los atiendan. C 177.	Permiso por 15 días laborables, con goce de salario, para cuidar por enfermedad o accidente a algún familiar. Punto 17.
15	Permiso por contraer matrimonio			
16	Permiso por actividades académicas			
De los Salarios				
17	Pago de ajuste por días diferenciales	5 días al año (6 días en caso de año bisiesto) C 42.	5 días al año (6 días en caso de año bisiesto), C. 149.	5 días al año (6 días en caso de año bisiesto), p. 38.
18	Compensación de días de descanso	Cuando un día de descanso coincida con sábado o domingo, o periodo de vacaciones, se cubrirá un día más de salario íntegro, siempre que no excedan de 3 al año. C. 60.	Para compensar la coincidencia de los días de descanso obligatorio con sábado, domingo o días festivos, la Universidad cubrirá seis días de salario por año, C. 171.	Se “pagará por cada día de descanso obligatorio que coincida con sábado, domingo o periodo vacacional un día de salario hasta un máximo de seis días al año”, p. 60.
19	Remuneración especial por generación de ingresos extraordinarios	Cuando un trabajador realice actividades académicas o asesorías que generen ingresos a la UNAM tendrá derecho a recibir una participación, C 43.	Se tiene derecho a ingresos adicionales cuando se participe en actividades de la UAM en las que se obtenga ingresos económicos, C 186.	

20	Regalías por Derecho de Autor	En una obra consecuencia de la relación de trabajo, la propiedad de ella corresponde a la UNAM, percibiendo el académico las regalías por derechos de autor o de propiedad industrial, C 105.	Derecho a regalías por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de la Universidad, C 181, f VI y VII.	El personal percibirá la remuneración que le corresponda con relación a los derechos de autor sobre libros publicados y comercializados por el IPN, así como regalías por registro de patente, art. 41.
21	Estímulo para la superación académica			Se otorgará a su personal un estímulo anual para su superación académica, de \$8,004 a los tiempos completos. Concepto SA, p. 29.
22	Estímulo de Asistencia y Puntualidad	Con un mínimo de 90% de asistencia, 15 días salario íntegro al año. C 51.		Se pagará ocho días de salario al personal con mínimo 90% de asistencia, punto 7 y p. 53.
23	Pago por participación en exámenes extraordinarios y exámenes de grado	Por participar en examen extraordinario se tendrá derecho a \$12.00 por alumno, C 49. Por participar en examen de grado el pago es de: \$442 por lic; \$1,111 por Maestría y 1,828 por doctorado. C 50.		Por examen de grado se pagará con base en lo establecido en el Reglamento de las Condiciones de Trabajo, p. 45.
24	Obtención de grado académico			
De la Seguridad Social				
25	Seguridad Social. Servicios médicos	Se dará la atención médica de urgencia a los trabajadores que en materia de accidentes establece la Ley. Habrá las dependencias botiquines para primeros auxilios C 74.	Se gestionará ante el ISSSTE la realización del examen médico preventivo anual, C 208, f XII. Se dotará a todos los servicios médicos de la Universidad de los medicamentos, instrumentos y equipo necesarios, f. XXXIV.	Habrán las condiciones adecuadas de servicios médicos y dentales de urgencia en los centros de trabajo, Punto 32. Se tiene derecho a los servicios médicos del ISSSTE, Punto 34. Se gestionará atención médica gratuita para el trabajador y parientes en caso de cáncer y otra enfermedad mortal, Punto 33.
26	Caso de enfermedades	Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a licencias con goce de sueldo con dictamen y vigilancia médica del ISSSTE por periodos bajo ciertas restricciones. C 69, III.	Los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y vigilancia médica, bajo ciertos términos. C 176.	Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a licencias con goce de sueldo bajo ciertas restricciones, punto 15.

27	Sistema de Seguridad Social. Pensiones y Jubilaciones	Se recibirán las prestaciones de la Ley del ISSSTE y las de este Contrato, conforme a las disposiciones aplicables, C 71.	Se recibirán las prestaciones de la Ley del ISSSTE para lo cual la UAM retendrá las cuotas a los trabajadores, C. 208 f. X y C. 181 f. VIII.	Se tiene derecho a los servicios médicos que proporciona el ISSSTE, p. 131 y Punto 34.
28	Sistema de Seguridad Social (pensión a los deudos)	Se recibirán las prestaciones de la Ley del ISSSTE y las de este Contrato, conforme a las disposiciones aplicables, C 71.	Se recibirán las prestaciones de la Ley del ISSSTE para lo cual la UAM retendrá las cuotas a los trabajadores, C. 208 f. X y C. 181 f. VIII.	Se tiene derecho a los servicios médicos que proporciona el ISSSTE, p. 131 y Punto 34.
29	Provisión de seguros diversos	Seguro de vida grupal por \$300,000 para cada trabajador y apoyos afines, C 83.	Seguro de vida grupal por \$150,000 con doble indemnización por muerte accidental; Seguro colectivo capitalizable por \$75,000 con doble indemnización por muerte accidental, C 200. Seguro individual y familiar de gastos médicos mayores por \$750,000, C 201.	Seguro de Vida Institucional (incluye Riesgos de Fallecimiento, Invalidez o Incapacidad Total y Permanente); de Retiro; de Vida Grupal por \$200,000, Punto 19.
30	Fondo y apoyos para Vivienda	Se cubrirá al Fondo de la Vivienda del ISSSTE, la cuota del 5% para los trabajadores, en los términos de la Ley respectiva, C 78.	La UAM se obliga a cubrir al fondo de la vivienda del ISSSTE la cuota del 5% sobre el salario base, C 208 f. IX.	Se atenderá la petición de instalar la Comisión Mixta para la constitución del Fideicomiso para Vivienda, Punto 21.
31	Seguro o Fondo de Retiro	Habrà un fondo de retiro por \$12,000, C 83.	Se creará un fondo de retiro para quien se jubile o se retire, y se les pagará hasta \$55,000, C 203.	
32	Servicio de Guarderías	Obligación a proporcionar el servicio a los hijos de los académicos. C 86. En caso que no exista cupo se otorgará cuota mensual de \$1,180. C. 87.	Obligación a proporcionar el servicio a los hijos de los trabajadores. Cuando el horario y turno del trabajador no le permita hacer uso del servicio de guardería, se obliga a cubrir el importe de \$792. C 193.	Se pagará por servicio en caso de que no exista cupo en los centros infantiles del ISSSTE, \$1,357 mensuales, por cada hijo de 45 días a seis años, Punto 18 y Concepto 43.

33	Apoyo a los deudos por el fallecimiento	A la muerte del trabajador se dará a los beneficiarios el importe de: 11 meses de salario íntegro con hasta 10 años; de 12 meses si es más de 10 a menos de 20 y 14 meses de 20 en adelante, C 77. Se pagará a los académicos y en su caso, a sus deudos si se trata de muerte, por antigüedad lo siguiente: de 3 a menos de 10 años, 11 días de salario por cada año laborado; de 10 a menos de 15 años, 13 días de salario; arriba de 15 años, 16 días de salario. C 33.	A la de muerte del trabajador habrá una prima de antigüedad del importe de 25 días de salario al doble del salario mínimo, por cada año laborado, C. 35. Habrá también el siguiente pago: cuando hubiese trabajado hasta 10 años, el importe de 10 meses de salario; de 10 a 20, 11 meses, y de más de 20, 13 meses, C 198.	Con menos de 10 años de servicio, 11 meses de salario; de 10 a menos de 20, 12 meses; 20 y más 14 meses, con un incremento adicional por el tiempo de dedicación (TC M. Tiempo...), p 42 y Punto 23.
34	Fondo de Ahorro	Para estimular el ahorro, se podrá descontar un 5% de su salario cada quincena a entregarse el total en noviembre. C 53.		
De las Prestaciones				
35	Compensación por antigüedad y Estímulo por la Continuidad	Entre el primer año y vigésimo año un 2%, pero entre el primer y cuarto año éste se acumulará y se comenzará a pagar hasta el quinto de antigüedad. A partir del año 21 en adelante, por cada año se pagará el 2.5%, C 46.	A partir del 5º año cumplido de servicios, una cuota del 10% sobre el salario, incrementándose en 2% por cada año hasta el vigésimo año. A partir del año 21 de servicios, el incremento anual será del 2.5%. C 155.	Se pagará por antigüedad a partir del quinto año 2.0% anual acumulable hasta el vigésimo año de servicios y 2.5% anual acumulable a partir del vigésimo primero en adelante, hasta el retiro o baja del trabajador, p. 50-51.
36	Reconocimiento por la prestación de servicios	Con 10 años, 20 días de salario íntegros; 15, 30 días; 20, 40 días; 25, 50 días; 30, 60 días; 35, 70 días; 40, 80 días; 45, 90 días; 50, 120 días; 55, 150 días; 60, 180 días, y un centenario para los de 50 años. C. 47.	Con 5 años, 10 días de salario íntegros; 10, 20 días; 15, 30 días; 20, 40 días; 25, 50 días; 30, 60 días; 35, 70 días; 40, 80 días; 45, 90 días; 50, 120 días. C 156.	Con 5 años, 10 días de salario convencional; con 10 años, 20; con 15 años, 30; con 20 años, 40; con 25 años, 50 y onza troy de plata; con 30 años, 60; con 35 años, 70; con 40 años, 80; con 45 años, 90; con 50 años, 120 y centenario de oro; con 55 años, 150 y con 60 años, 180 y un centenario, p. 34.
37	Ayuda para transporte			Apoyo para transporte según lo negociado, Punto 50.
38	Ayuda de despesa mensual	\$1,091.00, C 52.	\$1,177.00, más \$518.52, C 158 Adicionalmente, hay un Apoyo Alimentario Mensual de \$204, C 159.	\$1,255.00, Concepto 38, que es el Punto 1 del anexo 1, p. 5.
39	Ayuda anual y afines		Ayuda para insumos familiares, \$882, C 158, f. III.	Bono Extraordinario conforme a lo negociado (no se indica monto), Punto 51.

40	Apoyos por revisión salarial			
41	Apoyo para material didáctico y mejora del conocimiento y/o Estímulo de Superación Académica.	Vale anual, canjeable en su red de librerías y sistema de tiendas UNAM de \$990 C 100. Pago mensual de ayuda a material didáctico según categoría académica, de \$492 a \$830, C 101.	Apoyo de mejora de conocimiento mensual: Asistente 149 a 176; Asociado 207 a 289; Titular 311 a 424, C. 160; Vale anual de \$594.00, C 161. Ayuda a la labor del docente, de \$594 mediante un vale, C 161.	Apoyo anual por \$1,139. Además, descuento del 50% en libros del IPN, Punto 11 y Concepto 39. Al personal de 40 horas, un Estímulo a la Superación Académica anual de \$8,004, Punto 27.
42	Aguinaldo	40 días, que se pagan en dos exhibiciones de 20 días. C 48.	40 días, que se pagan en dos exhibiciones de 20 días. C 154.	Se pagará de acuerdo con el decreto del Ejecutivo... p. 3 anexo 1. Adicionalmente, hay compensación de fin de año de 10 días de salario, Punto 29.
43	Gestión de créditos y precios especiales	Obligación a gestionar un mayor número de créditos ante las instituciones que corresponda para los trabajadores C 79 Crédito para auto C 80.	Se harán las gestiones para que el trabajador pueda obtener auto a precio de gobierno. C 208 f VI, se dará apoyo financiero para la compra de equipo de cómputo, f XXII.	
44	Preferencia para el ingreso a programas escolares	En igualdad de méritos académicos se dará preferencia al trabajador, a su cónyuge e hijos para la inscripción o cambio de carrera o de horario en las escuelas y facultades de la UNAM C 98 En los términos de la normatividad se dará a sus trabajadores derecho preferencial a los cursos que imparta, C 93.		... en igualdad de merecimientos académicos, el IPN garantizará la preferencia de inscripción... de nivel superior a los hijos del personal académico, Punto 25.
45	Becas a escuelas incorporadas	Se destinará para los trabajadores, el 65% de las becas que le corresponden en las escuelas incorporadas, C 96. Se gestionará ante la SEP para becas para las escuelas incorporadas a ella, C 94.		Se destinará para los trabajadores hasta el 65% del número de becas que le corresponden en las escuelas incorporadas y hasta por el 100% del monto, Punto 39.
46	Día del Maestro.	Vale de \$957 canjeable en la red de librerías por publicaciones de la UNAM o en su sistema de tiendas, C 102.		Se entregará un vale por \$1,100 para la compra de libros en las librerías del IPN. Punto 12.
47	Apoyo canastilla maternal	A la académica por cada hijo que dé a luz, un vale por \$2,235, C 85.	Con el fin mejorar la economía de las madres trabajadoras, se dará una canastilla, C 196.	\$2,570. Punto 13, Concepto 70.
48	Apoyo por fallecimiento de familiar			

49	Apoyo mensual para hijos con capacidades diferentes	Para los hijos con problemas de lento aprendizaje y que asistan a escuelas particulares, se otorgará cuota mensual de \$1,125, C 93.	Se harán gestiones ante la SEP para becas para los hijos con problemas de lento aprendizaje o discapacidad. Si asisten a escuelas particulares, se otorgará un pago equivalente al doble de la prestación de guardería, C 205.	Se otorgará al personal académico la cantidad de \$865 mensuales, por concepto de ayuda para los hijos con capacidades diferentes, Punto 53.
50	Gratuidad de aparatos ortopédicos	Cuando los médicos del ISSSTE prescriban anteojos y toda clase de aparatos ortopédicos y auditivos, la UNAM se obliga a proporcionarlos. Esta prestación será extensiva al cónyuge, hijos y ascendientes que vivan con el trabajador, C 82.	Se proporcionará anualmente un par de anteojos o lentes de contacto, de buena calidad. En los casos en que el ISSSTE prescriba silla de ruedas, la Universidad la proporcionará, así como prótesis dental y otros aparatos ortopédicos o auditivos, de buena calidad, siempre que hayan sido prescritos. C 194.	Se otorgarán anteojos y lentes de contacto, así como aparatos ortopédicos y auditivos de buena calidad. También, se proporcionarán sillas de ruedas y prótesis. Esta prestación es extensiva a los padres, cónyuge e hijos. Puntos 30 y 31.
51	Pago de exámenes y cursos, condonaciones	Habrà al trabajador, cónyuge e hijos que ingresen a UNAM una beca anual completa. En el caso de cursos, congresos, etc., se eximirà del pago a los trabajadores, cónyuge e hijos, bajo el límite del 15% del cupo, C 93. Los trabajadores, cónyuge e hijos podrán estudiar, exentos de pago, en el Centro de Lenguas Extranjeras, C 97.	Los trabajadores, cónyuge e hijos gozarán de una ayuda para colegiaturas, así como cualquier otra que origine su condición de alumno de la UAM, incluyendo titulación. Respecto de los cursos de actualización que se imparten habrá para el Sindicato 6 lugares en cada uno de ellos, C 210.	Preferencia de inscripción en los cursos y eventos que se impartan hasta por el 35% del cupo sin costo para el trabajador y su familia, Punto 37. Exención del pago de inscripción, reinscripción y colegiatura para el trabajador, cónyuge e hijos para el estudio de idiomas que se importen en el IPN, Punto 40.
52	Apoyos para el uso de infraestructura y actividades culturales	Se otorgará al trabajador boletos para actividades culturales, recreativas y deportivas, bajo ciertos términos, C. 92. Se le permitirá al sindicato el que utilice las instalaciones para actividades gremiales, culturales, deportivas y sociales, C. 135.	Se entregarán al Sindicato el 10% de los boletos para eventos culturales y recreativos en cuya organización participe la UAM, C 215, f. XXIII.	Acceso gratuito al personal, a sus hijos y cónyuge a los eventos que se realicen en el Planetario hasta por el 10% del aforo, Punto 36. Acceso gratuito a las instalaciones deportivas los fines de semana, Punto 56.
De la Capacitación y Superación Académica				
53	Programa para la Capacitación y Superación Académica	Se promoverá la superación académica a través del fortalecimiento de los programas, tendientes a elevar su nivel académico. También, se fortalecerá sus planes de intercambio académico con otras universidades C 106, y C 107-109.	Se tiene derecho a participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia, C 181 f XI.	Se otorgarán sin costo para el trabajador actividades de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Académica; el sindicato podrá proponer estas acciones, Punto 38.

54	Año Sabático	Los académicos tendrán derecho al año sabático en los términos del Estatuto del Personal Académico, C 110.	Los académicos de TC derecho a él después de cada seis años de labores ininterrumpidas C 187.	El personal se podrá separar de sus labores durante un año para dedicarse al estudio o realización de actividades que le permitan superarse, Punto 57.
55	Apoyo para quien realice un posgrado	Cuando se tenga una beca para programa de posgrado en el país o el extranjero se concederá permiso con goce de sueldo C 95.	Para que los trabajadores enriquezcan sus conocimientos, se otorgará dependiendo de su categoría, una cantidad mensual que fluctúa entre \$59 hasta \$424 para adquirir material didáctico. El personal que realice posgrado recibirá una ayuda mensual de \$1,078.00 durante sus estudios de maestría o de doctorado (sólo 250 casos al año). C 160.	
56	Apoyo para titulación de posgrado	Licencia hasta seis meses para la conclusión de la tesis de especialidad, maestría o doctorado C 69, V Se concederá a 600 trabajadores que habiendo estudiado una licenciatura o posgrado una ayuda para la impresión de tesis hasta por \$3,100.00, C. 99.		Derecho a cuatro meses de licencia para la conclusión de la tesis de doctorado. C 44 y art. 135 del Reg. Cond de Trabajo.
57	Permiso para Tesis de licenciatura	Se concederá a los pasantes de licenciatura, permiso por seis meses con goce de salario para su tesis. C 69, IV.		
58	Permiso para hacer tesis en horario laboral		Los trabajadores que en su calidad de pasantes deban elaborar una tesis podrán, previa autorización elaborarla dentro de sus horas de trabajo por el tiempo necesario C 178.	Se otorgará descarga académica para concluir tesis de licenciatura y maestría, C 43.

Fuente:

1. La fuente de esta información es: para la UNAM, el documento “Tabulador del personal académico, 01 de febrero del 2018” y el “Contrato Colectivo de Trabajo 2017-2019”; para la UAM, el “Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020”; para el IPN, la “Guía de prestaciones y servicios para el personal académico del IPN 2017-2019”; los “Acuerdos que suscriben las representaciones del IPN y de la Sección 60 del SNTE, Integrantes de la Comisión Central Mixta Paritaria IPN-SNTE Sección 60 de Revisión Salarial 2019-2020...”, y el Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico; para la udeg el Contrato Colectivo de Trabajo de dicha institución con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad

- de Guadalajara; para la Universidad Autónoma de Nuevo León el Contrato que celebra esta IES con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, mismo que aglutina a ambos, los trabajadores administrativos y los académicos. Cuando no se indique otra cosa, la página que aparece en la columna del IPN es la de la Guía, cuando aparece el “Concepto” o el “Punto” es de los Acuerdos, y cuando aparece el artículo (art) es del Reglamento de las Condiciones de Trabajo.
2. El concepto “Estímulo para la superación académica” del IPN no se incluye en el apartado “De la Capacitación y Superación Académica” porque en realidad no implica ninguna condicionante asociada a ello pues se otorga en automático.
 3. Los datos que se reportan son sólo para los profesores de TC pero en algunos rubros el apoyo es menor para los de Medio Tiempo
 4. El IPN contempla otro capítulo a partir de p. 57 denominado “Prestaciones sociales” sobre el que no registro nada.
 5. Por lo que va al Seguro para el Retiro, la UDEG contempla depositar el citado 2% al Fideicomiso, lo que está previsto en la cláusula 82 del Convenio del 2003 entre UDEG y el Sindicato, tal como aparece en la Cláusula 47 del Contrato Colectivo
 6. La UNAM contempla distintos apoyos que no incluyo en el cuadro porque van más allá de la relación laboral, tales como la Defensa Legal en caso de Accidente cuando cumpla una labor vinculada con la institución, C 88; servicio de transporte y vigilancia en las instalaciones, C 89; gestión para el acceso a servicios turísticos y recreativos, C 91; gestión de becas ante la SEP para los hijos de trabajadores, C 94.
 7. Por lo que va a algunos apoyos específicos como el considerado por ejemplo en el punto 52 algunas IES sacan convocatorias para que los trabajadores postulen para ellos sin que necesariamente estén contempladas en alguna cláusula; el que esté o no negociado y por tanto contemplado en una cláusula es de gran importancia pues de estarlo eso le resta discrecionalidad a quien tome la decisión con respecto a tal apoyo (ya sea la autoridad de la IES o el propio líder del sindicato). Ojo: este tema es muy importante y debe más bien ir en el cuerpo del libro.
 8. Sobre el rubro “Programa para la Capacitación Académica” sólo cito una parte muy breve de la cláusula pero esta es más extensa y contiene una temática que vale la pena rescatar.
 9. Hay algunos rubros que yo considero menores –todo es relativo– que no se incluyen en esta tabla pero existen, tales como la licencia con goce de sueldo por defunción de algún familiar a donde IPN concede 6 días, por ejemplo; el punto 24 ayuda para festejos (día de la madre, del niño...). En el mismo sentido, tampoco me detengo en las prestaciones que no son propiamente para el trabajador sino para el sindicato tales como las de los puntos 41 a 44, así como 48-9, entre otras, del IPN, y sus equivalentes en las otras IES.
 10. Para el caso del rubro 9 en la UNAM se contempla la formulación de un reglamento para la distribución adecuada de los boletos de las actividades culturales, recreativas y deportivas (C. transitoria novena)

Anexo 4.2 Comparativo de prestaciones laborales, segunda parte.

	Rubro	UG	UANL	UV
Del Ingreso, estabilidad y duración de las relaciones del trabajador				
1	El Ingreso	Se obtendrá a través del concurso por oposición abierto de acuerdo al EPPA. Habrá también por tiempo determinado y por contrato. C 8. En ningún caso podrán establecerse más requisitos que los establecidos en la legislación aplicable, C 11.	Los nombramientos se registrarán por lo establecido en el EPA, 56. Obligación de dar preferencia al personal que ya labora en la IES en caso de vacantes con los requisitos que establezca el RPA, C 64. La relación laboral con los académicos es por tiempo indeterminado salvo los casos especiales citados. C 55. El concurso de oposición para ingreso es el procedimiento de evaluación académica... para la selección y designación de nuevos miembros del personal académico, art. 36, RPA. El procedimiento del concurso de oposición para ingreso comprende... art. 45, RPA.	Por la naturaleza... de las labores que realizan los trabajadores académicos, la duración de su contratación estará sujeta a lo previsto en las reglas de ingreso, promoción y permanencia, C 23. Se conviene con el sindicato que las vacantes que se presenten serán convocadas en un plazo no mayor a 60 días proporcionando al sindicato la relación de las mismas. La selección se hará conforme a las normas académicas vigentes, C 160.
2	La Promoción	Todo trabajador tiene derecho a participar al Concurso por oposición para Promoción en los términos del EPA y el RIPPAA. En ningún caso podrán establecerse más requisitos que los establecidos en la legislación aplicable, C 11	El concurso de oposición para promoción es el procedimiento de evaluación académica a través del cual los miembros del personal académico... pueden obtener el cambio de categoría o nivel a una plaza superior, art. 37, RPA. El procedimiento del concurso de oposición para promoción comprende... art. 49, RPA.	Por la naturaleza... de las labores que realizan los trabajadores académicos, la duración de su contratación estará sujeta a lo previsto en las reglas de ingreso, promoción y permanencia, C 23.
Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación de Trabajo, así como Gratificación por Jubilación				

3	Rescisión o mutuo consentimiento. Reinstalación, Indemnización y Prima de Antigüedad	<p>Cuando haya laudo favorable al trabajador se cubrirán salarios vencidos y prestaciones, C 24.</p> <p>La indemnización en caso de rescisión no imputable al trabajador consiste en: 20 días de salario por cada año trabajado, además de 3 meses y los salarios vencidos. Hay también indemnización para tiempo determinado. No se establece reinstalación. C 25.</p> <p>Habrà prima de antigüedad en los términos del art. 162 de la LFT, esto es: doce días de salario por cada año de servicios, con 15 años de servicios, por lo menos. C 27.</p> <p>Se pagarán 8 días de salario integrado por cada año de servicios a quien renuncie voluntariamente y tenga cuando menos 5 años, C 28.</p>	<p>En caso de retiro voluntario con más de un año de servicio, se dará: 12 días de salario por año laborado por prima de antigüedad independientemente de otras prestaciones, C 114.</p> <p>La rescisión sólo por las causas contempladas en el art. 47 de la LFT (son 16) y la res se compromete a respetar el procedimiento establecido en la Ley Orgánica, el Estatuto General y el RPA. C 74.</p> <p>Se entregará en caso de retiro voluntario con al menos un año de servicio el equivalente al salario de 12 días por año laborado como prima de antigüedad C 114.</p>	<p>Se consideran 9 causas no imputables al trabajador y se fija la indemnización del art. 50 de la LFT (20 días por año trabajado, 3 meses de salario y pago de salarios vencidos), C 28. Se listan 5 causas de terminación, incluyendo el mutuo consentimiento, C 31.</p> <p>Se consideran 16 causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, C 29. Si la relación es de más de 14 años, sólo se podrá rescindir por alguna de dichas cláusulas si es grave, C 43</p> <p>Los trabajadores que renuncien o se jubilen recibirán como prima de antigüedad el pago de 12 días de salario por cada año de trabajo, salvo lo dispuesto en este contrato, C 78.</p>
4	Gratificación por jubilación	No hay	No hay	Los trabajadores que renuncien o se jubilen recibirán como prima de antigüedad el pago de 12 días de salario por cada año de trabajo, salvo lo dispuesto en este contrato, C 78.
De la Jornada de Trabajo, días de descanso, permisos, licencias y vacaciones				
5	Días de descanso obligatorio	Son 13 días, mismos que se establecen en la C 33.	Son 10 días, mismos que se establecen en C. 29.	Son 12 días, mismos que se establecen en C 62.

6	Periodos vacacionales	52 días naturales de vacaciones en tres periodos, C 34.	Dos periodos de vacaciones de 10 días hábiles, por cada 6 meses laborados. C 32, mismos que coincidirán con los recesos de primavera e invierno, C 33. Por cada 5 años de servicio, se tiene derecho anualmente a 4 días adicionales de descanso, C 37. Se tendrán vacaciones dentro de los lapsos establecidos del calendario escolar, 62.	Se tendrán 3 periodos: 5 días hábiles en la Semana Mayor; 15 días hábiles en el mes de julio, y 10 días hábiles en la segunda quincena de diciembre, C 63.
7	Prima vacacional	Prima por 10 días por cada periodo vacacional de acuerdo al salario más antigüedad laboral, C. 36. 30 días	Se tendrá derecho a una prima vacacional para cada periodo consistente en 5 días de salario, C 36. 10	Habrà una prima del 45% sobre el importe de 40 días de salario del siguiente modo: del primer periodo de vacaciones, 6.66 días; en el segundo, 20 días y en el tercero 13.33 días, C 63. 18
8	Días económicos	Derecho a faltar una o varias ocasiones pero sin que la suma de los días exceda 15 en un semestre o 30 al año (no se especifica si es sin salario, supongo que sí) c 37 f 4. 30	Permiso anual para faltar hasta dos veces con goce de salario por 4 días hábiles con causa justificada, C. 119. 8	Permiso anual para faltar hasta por 10 días con goce de salario con causa justificada, mismo que no podrá exceder de 3 días consecutivos en un mes salvo urgencias. C. 83. 10
9	Permisos sin goce de salario por tiempo determinado	Derecho a faltar una o varias ocasiones pero sin que la suma de los días exceda 15 en un semestre o 30 al año (no se especifica si es sin salario, supongo que sí) c 37 f 4 Los académicos definitivos podrán obtener licencias sin goce de salario hasta por un año C 37 f 8.	La licencia sin goce de sueldo se sujetará a lo que establece el Reglamento del Personal Académico, C 63. Se concederá por hasta un año pero sólo podrá tramitarse una vez cada cinco años, art. 76, RPA.	Se tendrá permiso para ausentarse sin goce de sueldo en función de los años de antigüedad a donde los extremos son: con hasta 5 el permiso será de un semestre y hasta el inicio del siguiente; con más de 25 años el permiso será por 6 semestres y hasta el inicio del siguiente, C 80 f II. Si se tiene un año el permiso será hasta por un mes, C 82.
10	Permiso para la crianza de hijos menores de 2 años	permiso sin goce de sueldo hasta por un año a la trabajadora que lo solicite, para crianza de sus hijos menores de dos años C 37 f 7.		

11	Permiso de maternidad		Las madres disfrutarán de 90 días naturales de descanso, repartidos antes y después del parto, con percepción del salario. C 38.	A las mujeres en estado de in-gravidez por 90 días C 80 f I b.
12	Permiso de paternidad	Los académicos disfrutarán por el nacimiento de sus hijos o adopción de un infante, de un permiso por paternidad en los términos de la LFT, C 37 f 9.		Se concederá a los hombres académicos 5 días de permiso con salario por el nacimiento de su hijo C 80 f I b.
13	Permiso por fallecimiento de parientes cercanos	permiso por 4 días laborables, con goce de salario, por el fallecimiento de hijos, cónyuge, concubino (a) padre o madre y hermanos del trabajador C 37 f 2.		
14	Permiso para el cuidado de familiares enfermos			
15	Permiso por contraer matrimonio	Licencia por 8 días por contraer matrimonio C 37 f 3.		
16	Permiso por actividades académicas	Permiso para faltar por asistir a congresos o afines con goce de salario C 37 f 6.		Permiso hasta por 10 días con goce de salario para asistir a eventos académicos, C 80 f I d.
De los Salarios				
17	Pago de ajuste por días diferenciales	5 días al año (6 días en caso de año bisiesto), C 39.	Hasta 5 días y 6 en año bisiesto de salario al año como ajuste de calendario. Esto también opera para los jubilados y pensionados, C 101.	
18	Compensación de días de descanso	Son 5 días al año (fuente: coordinación de personal de CUCEA).	Hasta 3 días de salario adicionales cuando días de descanso oficiales coincidan con sábado o domingo. Se pagará un día de salario anual por concepto de zona de vida cara, C 101 bis.	
19	Remuneración especial por generación de ingresos extraordinarios	El trabajador tiene derecho a una remuneración si udeg recibe un ingreso extraordinario por actividades de aquel, C 43.		

20	Regalías por Derecho de Autor	El trabajador recibiría regalías por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, por trabajos realizados al servicio de udec, C 44.	Cuando un profesor se dedique a la investigación la propiedad del trabajo y derechos de explotación del mismo serán de la IES pero el profesor recibirá una compensación conforme al art. 163 de la LFT. C 72.	Si la producción académica es parte del trabajo por el que se contrató los resultados serán de la IES pero se le dará el crédito al trabajador. Los académicos tiene derecho a regalías por el uso de patentes y/o derechos de autor por trabajos realizados por servicios a la IES, C 89.
21	Estímulo para la superación académica			
22	Estímulo de Asistencia y Puntualidad			
23	Pago por participación en exámenes extraordinarios y exámenes de grado			
24	Obtención de grado académico		Quien hubiese obtenido grado académico con posterioridad a la fecha en que se otorgó aumento por este concepto, una vez que se haya acreditado el grado recibirán el aumento correspondiente, C 66.	
De la Seguridad Social				

25	Seguro Social (Servicios médicos)	La UdeG afiliará a todos sus trabajadores al IMSS, de acuerdo al Convenio que crea y regula el Régimen de Pensiones. C 45.	Obligación de prestar asistencia médica, obstétrica, farmacológica y quirúrgica al trabajador y su familia en el Hospital Universitario, C 130. Cuando sea necesario, obligación de proporcionar servicios médicos subrogados, C 131. Se proporcionará servicio médico de emergencia domiciliaria o en el hospital las 24 horas del día al trabajador y familiares, C 133. Servicios dentales gratuitos a los trabajadores, C 135. Obligación de tener todos los medicamentos del cuadro básico en la Clínica de los Trabajadores, C 137.	Se gozará de los beneficios del Sistema de Pensiones del Estado, IPE, y el Seguro Social de los Trabajadores de la Educación en el estado, C 94. La IES pagará al trabajador y su familia los gastos que realice por médicos, medicamentos, hospitalización, estudios clínicos y otros, por una cantidad convenida entre el sindicato y la IES. C 98.
26	Caso de enfermedades	Licencia por incapacidad médica expedida por el IMSS, C 37 f.I.	Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades de trabajo tienen derecho a licencia con salario por el tiempo de la incapacidad, C 148. Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades distintas a las relacionadas con su trabajo tienen derecho a licencia con salario por el tiempo de la incapacidad pero no mayor de año y medio, C 149.	Cuando se sufra riesgo de trabajo se tendrá derecho a la incapacidad con goce de salario, C 67. Se tendrá derecho a incapacidad con salario cuando se sufra un accidente o enfermedad sea o no riesgo de trabajo. Bajo los estudios respectivos se determinará si es o no incapacidad permanente C 80 f.I.

27	Sistema de Seguridad Social. Pensiones y Jubilaciones	Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de SS se darán a los trabajadores activos y jubilados de conformidad del Convenio que se crea y regula el régimen de pensiones, C 48.	Quien cumpla 30 años de servicio y haya aportado al Fondo de Pensiones y J. tiene derecho a la jubilación con el 100% de su sueldo. Si se es menor de 65 con los 30 años de servicio y quiera continuar trabajando podrá hacerlo hasta esa edad y por cada año recibirá un 2% adicional de su sueldo en la jubilación, C 153. Se jubilará en automático con el 100% del salario al trabajador que cumpla 65 años y 25 de servicios, C 154. Si se cumplen 60 años con 20 de servicios se podrá jubilar con el 80% del salario aumentando 2% tal pensión por cada año que exceda de los 20, C 155. Se darán también los aumentos salariales a los pensionados que sigan aportando para su Fondo, C 157.	Se gozará de los beneficios del Sistema de Pensiones del Estado, IPE, y el Seguro Social de los Trabajadores de la Educación en el estado, C 94. La IES cotizará al IPE los porcentajes del importe del reconocimiento de antigüedad que se paga al académico. Esto para que el IPE calcule la pensión y demás prestaciones, C 95.
28	Sistema de Seguridad Social (Pensión a los deudos)	Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de SS se darán a los trabajadores activos y jubilados de conformidad del Convenio que se crea y regula el régimen de pensiones, C 48.	Obligación de otorgar a los deudos una pensión, distintos casos en función de los años trabajados, C 159 Obligación a una ayuda vitalicia a la viuda a la que le haya concluido su pensión por viudez bajo ciertas condiciones, C 163.	Se pagará a los hijos dependientes económicos de un académico fallecido el importe de 2 salarios mínimos generales mientras estudien el bachillerato y la carrera en la IES y se les condonarán la inscripción C 112.
29	Provisión de seguros diversos	Pago del 50% de prima de seguro de vida colectivo por un millón de pesos, y en caso de muerte accidental la suma adicional es de \$750,000, C. 66.		Se pagará a los deudos la cantidad de \$105,000 por concepto de Seguro de Vida C 110.

30	Fondo y apoyos para la Vivienda	Se cubrirá sobre el sueldo base un apoyo para vivienda del 5%, C 46.	Se mantendrá un fondo revolvente de \$12 millones para que el trabajador tenga acceso a un crédito de hasta \$8,000 para gastos relacionados con su vivienda, C 99. La IES se compromete a gestionar ante las instituciones correspondientes préstamos a bajo interés y largo plazo para vivienda de sus trabajadores, C. 100. La IES se compromete a coadyuvar para que los trabajadores de menores ingresos puedan participar en los programas de vivienda del gobierno. Asimismo, se conviene en elaborar un programa propio en la materia, C 102.	Se otorgará la cantidad de \$21.50 por hora semana mes por concepto de ayuda para renta, C 108.
31	Seguro o Fondo de Retiro	udeg aporta el 2% que establece la Ley del IMSS al fideicomiso de Jubilaciones de acuerdo al Convenio, C 47.		
32	Servicio de Guarderías	Se pagará por servicio en caso de que no exista cupo en las unidades existentes, \$400 mensuales, por cada hijo de 43 días a 4 años, C 49.	Se dará un bono de \$2,750 mensuales a madres trabajadoras con hijos mayores de 45 días y menores de 5 años por servicio de guardería, C 97.	
33	Apoyo a los deudos por el fallecimiento	4 meses de salario tabulado, C 50.	Se entregará a los deudos una cantidad igual al total de lo que se hubiese aportado por concepto de Fondo de Auxilio (que parece ser el equivalente del Seguro Mutua). Se pagará asimismo a los deudos 3 meses de sueldo por concepto de salario de Marcha, C. 106, y \$14,750 por gastos de funeral, C 107.	Se pagará a los deudos del trabajador sindicalizado a su muerte, por concepto de gastos de funeral, 3 meses de sueldo si su antigüedad es menor a 10 años; 5 meses si tiene más de 10 años y hasta 20; y 6 meses si hubiese tenido más de 20 años, C 111.

34	Fondo de Ahorro y préstamo	El fondo se crea así: udeg aporta el 3% del salario tabular y el trabajador otro 3%, C. 90. Ojo: el sindicato otorga préstamos pero no me queda claro de qué.	Se comprometen las partes a crear un fondo de ahorro y préstamo otorgando la IES una aportación única de \$100 por cada trabajador; su participación será voluntaria. C 85. Por cada trabajador que ingrese a esta caja la IES pondrá \$500. C 85 bis. Se dispondrá de un fondo revolvente de \$20 millones para préstamos al trabajador, C 99 bis.	Se otorgará como fondo de ahorro a partir del quinto año una cantidad anual equivalente a 7 días de sueldo. Dicha suma se modificará según lo siguiente: a los diez años, 14 días; a los quince, 21; a los veinte, 28; a los veinticinco, 35; a los treinta, 42 días, C 101. Se otorgarán préstamos en una cantidad equivalente a un mes de salario, C 104. Se otorgarán \$17 por hora semana mes por concepto de fomento al ahorro, C 109.
De las Prestaciones				
35	Compensación por antigüedad y Estímulo por la Continuidad	A partir del 5º año de servicios, un 10% sobre el salario, subiendo en 2% por año hasta el año 20. A partir del 21, el aumento anual será del 2.5% hasta llegar a los 30, que para entonces será del 65% y no subirá C. 51. Habrá bono anual sobre el salario base según los años acumulados: 31, del 12.5%; 32 del 15%; 33 del 17.5%; 34, del 20%; 35 a 39, del 30%, y 40 y más, del 40%. C. 5 Transitoria del CRP y C. 53 del ccr.	Se establece una diferencia salarial del 2.33% por año de antigüedad, de manera que quien haya cumplido 30 años de servicio recibirá el doble del salario. A partir de esos 30 años ya no se aplicará incremento. C 52.	A partir del 5to año el 10% del salario y posteriormente se aumentará de forma acumulativa el 2% más por año; a partir del año 21 el porcentaje será del 2.5% (aparece la tabla), C 100.
36	Reconocimiento por la prestación de servicios	Con 20 años, 15 días de salario íntegro; con 25 años, 15; con 30 años, 20; con 35 años, 20; con 40 años, 30; con 45 años, 30; con 50 años, 30; con 55 años, 30; con 60 años, 30. C 52.	Se hará un reconocimiento a los trabajadores que se jubilen y a quienes hayan alcanzado 15, 20, 25 y 30 años de servicios, C 156.	
37	Ayuda para transporte	Se cubrirá como ayuda de transporte un 4% del salario tabulado, C 54.		

38	Ayuda de despensa mensual	La sumatoria de ayuda mensual por transporte y despensa será del 5.97% (C 54) y habrá además un pago en febrero y octubre de \$2,460 y otro en junio por \$2,866 C 55.	Se dará \$1,150 mensual por concepto de despensa y a los que ganen menos de \$1,903 se les otorgará un bono equivalente al 50% de su salario. Habrá un bono adicional para ambos casos con el aguinaldo, C 83. Se acuerda constituir un fondo revolvente de \$500,000 para la entrega de una canasta básica a los trabajadores que lo soliciten, C 83.bis.	Se pagará por concepto de despensa a los profesores de carrera y a los de asignatura sindicalizados por concepto de despensa la cantidad de \$32 por hora semana mes. C 105.
39	Ayuda anual y afines			Se otorgará por concepto de "Productividad General" un 2% sobre el sueldo tabulado, C. 107.
40	Apoyos por revisión salarial			Se hará un pago de 5 días de salario con motivo de la revisión salarial, C 114. Se dará un bono equivalente a 20 días de salario con el incremento que se conceda por la revisión salarial, C 115.
41	Apoyo para material didáctico y mejora del conocimiento y/o Estímulo de Superación Académica.	Un descuento del 34% pero sólo para libros editados por udeg, C 59. Apoyo a material didáctico equivalente al 1.5% del salario base anual, a entregarse en mayo, C 56.	Se otorgará de manera mensual a los académicos de rc un bono para la adquisición de libros por \$230 y otro adicional en diciembre, C 90. Los bonos serán válidos en la librería universitaria y en la del Conacyt. C 91.	Los académicos sindicalizados recibirán por concepto de material de apoyo una cantidad equivalente al 10% de su salario mensual que se distribuirá por quincena, C 106. La IES se obliga a proporcionar oportunamente al personal académico todos los útiles y material necesario para su actividad, C 161.
42	Aguinaldo	45 días de salario tabulado más la compensación por antigüedad sobre la base de 365 días, C 57.	Se pagarán 2 meses de aguinaldo más 0.80 de un día, a pagarse dentro de los primeros 20 días de diciembre, C 82.	Se darán de aguinaldo 40 días de sueldo en una sola exhibición antes del periodo vacacional, C 103.

43	Gestión de créditos y precios especiales	udeg gestionará créditos a favor del trabajador para la compra de bienes de consumo y servicios a través del FONACOT C 58.	La IES se compromete a mantener el convenio con el FONACOT para que los trabajadores tengan acceso a los beneficios de este organismo, C 84. Apoyo para la gestión de crédito bancario, C 115. Continuará el fondo revolvente para préstamos bancarios personales de hasta \$12,000, C 116. Se incrementa el apoyo para que el sindicato pueda otorgar créditos a sus afiliados, C 117.	La IES hará las gestiones para que los trabajadores puedan adquirir coches a precio de gobierno, C 96.
44	Preferencia para el ingreso a programas escolares	La udeg... dentro del 10% del cupo del primer ingreso... otorgará el ingreso del trabajador académico... tanto a sus hijos como a su cónyuge... C 65.		
45	Becas a escuelas incorporadas			
46	Día del Maestro.			
47	Apoyo canastilla maternal		Se otorga al sindicato \$1,400,000 para que este entregue una canasta básica a las madres trabajadoras por concepto de Maternidad, C 118.	
48	Apoyo por fallecimiento de familiar		Se pagará \$5,400 cuando fallezca cónyuge, concubina o hijo menor de edad o discapacitado como ayuda, C 108.	
49	Apoyo mensual para hijos con capacidades diferentes			
50	Gratuidad de aparatos ortopédicos		Se dará a los trabajadores e hijos menores de edad lentes, aparatos ortopédicos o auditivos, y proporcionará prótesis a los trabajadores si pierden algún oído u ojo en el ejercicio de sus funciones, C 139.	Se otorgará el importe de los aparatos auditivos, ortopédicos, lentes y pupilentes. Lo anterior la trabajador, cónyuge e hijos. C 98.

51	Pago de exámenes y cursos, condonaciones	Se exentará a los trabajadores, cónyuges e hijos el pago de inscripción y colegiatura a cursos en udeg, hay restricciones en el número, C. 64.	Se otorgarán becas para cuotas escolares en todas sus dependencias a sus trabajadores y a sus hijos. Asimismo se les condonarán los pagos por derechos de titulación. C 93. También, se sufragarán todos los gastos de libros de texto en los programas escolares que cursen los trabajadores, C 94.	Se exentará el pago de inscripción al académico, su cónyuge, hijos y hermanos en los programas de la IES, C 93.
52	Apoyos para el uso de infraestructura y actividades culturales	Boletos para actividades culturales y deportivas, C 67; descuento en los hoteles de udeg, C 68. Se darán 100 pases de manera mensual para el uso del Club Deportivo, C 85. Se darán facilidades al Sindicato para el uso de las instalaciones, C. 78.		Se proporcionará al sindicato boletos para eventos a celebrarse en: Sala Chica y Sala Grande del Teatro del Estado, para espectáculos en cualquier otro local de Xalapa, así como representaciones fuera de Xalapa a donde uv tenga instalaciones, C 153.
De la Capacitación y Superación Académica				
53	Programa para la Capacitación y Superación Académica	La udeg desarrollará acciones de capacitación, cursos, diplomados para desarrollar competencias y actualizar habilidades y conocimientos. Asimismo, fortalecerá sus programas de intercambio con otras instituciones. C 60.	La IES se obliga a la capacitación y adiestramiento técnico y profesional de sus trabajadores conforme al Título 4 de la LFT C 164. La IES se obliga a través de la Comisión mixta en la materia a desarrollar planes y programas para actualizar y perfeccionar los conocimientos, C 165.	
54	Año Sabático	Los académicos de TC tienen derecho a sabático después de cada siete años de labores ininterrumpidas (sólo habrá 25 al año) C. 62.	Cuando un profesor con más de 5 años de antigüedad ingrese a otra universidad como estudiante o como investigador y no reciba retribución por ello, se le mantendrá su salario por un año en calidad de años sabático, C 68.	Por cada 6 años de trabajo ininterrumpido se tendrá derecho a un año sabático... consiste en la separación de las labores académicas ordinarias durante un año con goce de sueldo íntegro, C 113, incisos a y b.

55	Apoyo para quien realice un posgrado	Tendrá licencia con goce de sueldo el académico que realice estudios de maestría o doctorado siempre que sea en la modalidad escolarizada, C 61.	Cuando un profesor con más de 5 años de antigüedad ingrese a otra universidad como estudiante o como investigador y no reciba retribución por ello, se le mantendrá su salario por un año en calidad de años sabático, C 68. Quien ingrese a un posgrado de excelencia del CONACYT se le mantendrá el salario y tendrá derecho a una beca adicional de acuerdo al tipo de posgrado, C 70.	La IES se obliga a establecer un programa que incluya becas de posgrado, C 157.
56	Apoyo para titulación de posgrado			Se concederá una ayuda de gasto de titulación por \$8,000, (no se precisa si sea licenciatura o posgrado) C 80 f I c.
57	Apoyo para titulación de licenciatura			Se concederá un mes de licencia para que se titulen y se concederá una ayuda de gasto de titulación por \$8,000, (no se precisa si sea licenciatura o posgrado) C 80 f I c.
58	Permiso para hacer tesis en horario laboral			

Anexo 4.3 Puntajes alcanzados en cada IES por
Categoría de importancia de los ítems.

Categoría de importancia de los ítems	UNAM	UAM	IPN	UG	UANL	UV
Muy alta	49	49	47	44	48	45
Alta	43	38	42	34	30	31
Media	55	55	57	50	50	49
Baja	41	38	42	37	33	36
Total	188	180	188	165	161	161

Fuente: tabla 4.1.

Anexo 5.1 Programas relevantes de la UAM y su integración para fines del comparativo.

En el caso de esta institución no sólo se dispone de la *Beca de Apoyo a la Permanencia (BAP)* que es el programa referido a lo largo del capítulo cinco sino que se cuenta también con los tres apoyos citados a continuación, esto es, la *Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente (BRCD)*, el *Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS)* y el *Estímulo a la Docencia y la Investigación (EDI)*. De este modo, para un análisis integral de los estímulos que recibe el profesor de esta IES no nos podemos quedar sólo con la BAP sino que hay que considerar la sumatoria de todos, siempre y cuando no sean excluyentes, tomando en cuenta sus categorías y montos para poder hacerlos compatibles con las tablas de tal capítulo, particularmente las 5.6 y 5.7.

Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD)

Va dirigida al personal académico de tiempo completo y medio tiempo de categoría Profesor Asociado y Titular, y Técnico Académico Titular, y tiene como propósito “promover la dedicación esmerada a las actividades de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en las aulas, así como para impulsar y mejorar la calidad de la docencia”. Para ello se definen cuatro niveles de actividad docente, “de acuerdo al número de horas-semana-trimestre acumuladas en un año”, y con base en “su categoría, tiempo de dedicación, y al equilibrio entre la docencia y la investigación”. En la tabla A se sintetizan los apoyos del programa. Las cantidades son montos mensuales.

Tabla A

Categoría y nivel	Horas de actividad docente frente a grupo				Promedio
	A 12 hrs.	B 16 hrs.	C 24 hrs.	D 30 hrs.	20 hrs.
La más baja. Profesor Asociado y técnico Académico Titular A.	\$503	\$612	\$809	\$1,005	740
La más alta. Profesor Titular C.	\$5,628	\$7,125	\$10,127	\$12,249	8,782
Promedio	\$3,066	\$3,868	\$5,468	\$6,627	4,757

Fuente: el programa con análisis propio.

Nota: sólo aparecen la categoría más baja y la más alta y su promedio pero en realidad los posibles beneficiarios son aquellos profesores que tienen las siguientes ocho categorías: Profesor Asociado y técnico Académico Titular A, B, C y D, Técnico Académico Titular E, Profesor Titular A, B y C.

Como para cuando se escriben estas líneas, mayo del 2020, no había salido aún la convocatoria para este año a los montos del año anterior se les incrementó un 3% (muy cercano a la negociación contractual de aumento salarial).

Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (ETAS)

Este apoyo se establece “a la trayectoria académica sobresaliente” para los académicos de tiempo completo Titular Nivel C y los técnicos académicos Titular Nivel E que disfruten de la BAP o de la BRCD “en función de su producción total acumulada durante su estancia en la Universidad, de acuerdo con todos los subfactores señalados en el artículo 7 del Tabulador...”. Justo como este apoyo se ofrece a aquellos profesores de desempeño sobresaliente, se debe alcanzar un puntaje superior a los 55,000 puntos para los Titulares C y superior a 40,000 puntos para los Técnicos Titulares E, tal y como aparece en la tabla B.

De este programa su Acuerdo Segundo señala que este estímulo se otorgará cuando se obtenga y mientras se disfrute la BAP o la BRCD “y en ningún caso se podrá duplicar”.

Tabla B

Puntos adicionales a 55,000 para los Titulares C y adicionales a 40,000 para los Técnicos Titulares E	Monto Mensual Bruto
22,000	\$2,429
44,000	\$5,069
66,000	\$7,439
88,000	\$10,165
110,000	\$13,797
121,000	\$15,165

Fuente: el programa.

Estímulo a la Docencia y la Investigación (EDI)

El programa se establece “para reconocer el desempeño académico sobresaliente” de los profesores investigadores y los técnicos académicos de tiempo completo con una antigüedad mínima de dos años. Se afirma que con el estímulo “se pretende impulsar y fortalecer, principalmente, la docencia y la investigación, sin excluir la preservación y difusión de la cultura, ni la creación artística”. El programa establece un estímulo anual y contempla 3 niveles con los montos y puntaje referidos en la tabla C.

Tabla C

Nivel	Puntaje	Monto	Su equivalente mensual
A	5,000	\$13,515	\$1,126
B	8,000	\$27,031	\$2,252
C	11,000	\$40,547	\$3,379

Fuente: el programa y análisis propio.

Ejercicio de Integración de estos programas para su inclusión en la tabla 5.6
 Ya se señaló que para evaluar con mejor juicio los estímulos y/o becas que reciben los profesores en nuestras IES, para el caso de la UAM que dispone de los programas recién citados y que su propósito explícito es estimular al profesor, aquí hay que integrar estos programas en la tabla D comparativo 5.6. Dado que

el programa base de esa tabla D para la UAM es el BAP, mismo que como ahí se aprecia contempla 7 niveles de ingreso, lo que se hizo fue tomando como referencia esos 7 niveles y las características de los programas arriba citados, se agregó el monto que debería corresponder a cada uno de esos 7 niveles y se obtuvo la sumatoria de ambos. La estrategia seguida abarcó los siguientes 5 pasos:

1. Del programa BRCD (columna A de la tabla D) y dado que conforme se sube de nivel se reduce el número de horas clase que el profesor deba dar (aunque podría dar más de ese mínimo si así lo decide) los montos que se eligen para la columna B son: para los primeros tres niveles del programa BAP el promedio de todas las categorías del BRCD de 16 horas clase, esto es, \$3,868, y para las siguientes 4 niveles el valor más alto también para ese mismo número de horas, esto es, \$7,125 (ambos datos aparecen en tabla A)
2. Del programa ETAS (columna B de la siguiente tabla D) y dado que es sólo para profesores con nivel de Titular C, sólo se incluye el monto en el último nivel de los siete. El monto es el promedio de los últimos 4 niveles dado que los primeros bien pueden corresponder a los técnicos titulares que no aparecen en nuestra tabla D, esto es, \$Z (el dato se deriva de la tabla B).
3. Del programa EDI y dado que es un solo pago anual este se dividió entre 12 y el resultado del nivel más bajo, A, se asignó a los primeros dos niveles de nuestra tabla D, el nivel B, se asignó a los siguientes dos niveles de la tabla D y el nivel C a los restantes niveles (los datos provienen de tabla C).
4. Hecho lo anterior se obtuvo la sumatoria de los rubros B, C y D para obtener el valor de la columna E y se obtuvo la sumatoria de los rubros E y A para obtener el valor de la columna F.
5. El valor de la columna E es el que aparece en la celda intermedia de cada uno de los niveles de la UAM en la tabla 5.5 y el valor de la columna F es el que aparece en la última celda de cada uno de esos niveles en tal tabla D.

Tabla D

	A	B	C	D	E	F
Nivel y Categoría	Cuantía del BAP	Agregado BRCD	Agregado ETAS	Agregado EDI	E=B+C+D	F=A+E
A Profesor Asociado	\$1,182	\$3,868	0	\$1,126	\$4,994	\$6,176
B Profesor Asociado	\$2,429	\$3,868	0	\$1,126	\$4,994	\$7,423
C Profesor Asociado	\$3,719	\$3,868	0	\$2,252	\$6,120	\$9,839
D Profesor Asociado	\$5,069	\$7,125	0	\$2,252	\$9,377	\$14.446
A Profesor Titular	\$7,439	\$7,125	0	\$3,379	\$10,504	\$17,943
B Profesor Titular	\$10,165	\$7,125	0	\$3,379	\$10,504	\$20,669
C Profesor Titular	\$15,165	\$7,125	\$11,641	\$3,379	\$22,145	\$37,310

Fuente: análisis propio.

Bibliografía

- Aguilar Villanueva, L. (1992). *El estudio de las políticas públicas. Estudio introductorio y edición*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Azcuaga González, D. (2003). *El contrato colectivo de trabajo, contenido mínimo y convencional, en especial la incorporación de las cláusulas de mediación y arbitraje como alternativa para la solución de los conflictos laborales*. Tesis de maestría. Derecho Laboral, Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León.
- Garrido Ramón, A. (1999). *Derecho individual del trabajo*. Oxford: Oxford University Press.
- López Segrera, F. (2012). La segunda conferencia mundial de Educación Superior (Unesco, 2009) y la visión del concepto de acreditación en las conferencias de Unesco (1998-2009). *Avaliação (Campinas)*, 17(3). Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-40772012000300004>
- Narro Robles, J. y Moctezuma Navarro, D. (2012). *Hacia una reforma del Sistema Educativo Nacional*. Plan de diez años para desarrollar el sistema educativo nacional. México: UNAM. Recuperado de <http://www.planeducativonacional.unam.mx/PDF/completo.pdf>
- Parsons, W. (2007). *Políticas Públicas. Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. México: FLACSO.
- Pineda Ortega, P. (2018a). Educación superior en Chile, México y Estados Unidos, una aproximación a sus fundamentos. En J. Preciado

- Coronado (coord.), *Anuario de la integración latinoamericana y caribeña 2014* (pp. 390-410). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- . (2018b). *La hechura de la política de desarrollo social en los municipios de México*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Valle Rodríguez, F. y Maliachi, E. (s/f). Criterios para la asignación de recursos a las instituciones mexicanas de Educación Superior. Recuperado de http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista8_S1A3ES.pdf

Instituciones y organismos nacionales e internacionales

- Banco Mundial. *Indicadores mundiales básicos*. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador>
- Cámara de Diputados. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Desarrollo Social.
- Ley General de Educación.
- Ley de Coordinación Fiscal.
- Ley de Planeación.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2019). Presupuesto de Egresos de la Federación, conceptos básicos.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2019.1). Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe 2019. Políticas tributarias para la movilización de recursos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Santiago de Chile.
- . (2019.2). Panorama Social de América Latina 2019. Santiago de Chile.
- . (2020). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2019. Santiago de Chile.

- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, Cámara de Diputados (1.05.2020) Cuenta Pública 2019, Gasto Neto, Programable y No Programable.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. <https://www.gob.mx/conasami>
- Consejo Nacional de Población (2017). *Consejo Nacional de Población: Proyecciones de población de las entidades federativas de México.*
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2020a). Actualización de las Líneas de Pobreza por Ingresos, junio 2020.
- . (2020b). Comunicado 23/09 de agosto del 2020. Ante la crisis sanitaria por la COVID-19, el CONEVAL presenta información referente a la pobreza laboral. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2020/COMUNICADO_23_POBREZA_LABORAL_CON_LA_ETOE_JUNIO.pdf
- . (2018). Anexo único de los “Lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la Pobreza” actualización 2018. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/Normateca/Documents/ANEXO-Lineamientos-DOF-2018.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (23.12.2019). Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2020.
- . (29.12.2019). Acuerdo número 22/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2020
- . (26.06.2018). Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal.
- . (03.01.2020). Acuerdo por el que se da a conocer a los gobiernos de las entidades federativas la distribución y calendarización para la ministración durante el ejercicio fiscal 2020, de los recursos correspondientes a los Ramos Generales 28 Participaciones a Entidades Fe-

- derativas y Municipios, y 33 Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios.
- . (10.06.2013). Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- . (15.05.2019). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3º., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa.
- . (26.06.2018) Clasificador por Objeto del Gasto de la Administración Pública Federal.
- Foro Económico Mundial (2018). Reporte de Competitividad Global 2017-2018.
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2020). Índice de Competitividad Estatal, 2020.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2015). Agenda para el Desarrollo Estatal. México.
- Organización Internacional del Trabajo (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra.
- . (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. Ginebra.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). Avances en las reformas de la educación básica en México. Una perspectiva desde la OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Education at Glance, 2019.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, México.
- Anexo de entidades federativas de México por IDH. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Entidades_federativas_de_M%C3%A9xico_por_IDH
- Objetivos del Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Secretaría de Educación Pública (2019.a). Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2020.a). Informe de Cuenta Pública para el año 2019.

———. (2002). Lineamientos generales para la operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior.

———. (2019). Criterios Generales de Política Económica para la Iniciativa de Ley de Ingresos y el Proyecto de Presupuesto de Egresos 2020.

Gobiernos estatales

Presupuesto de Egresos del Gobierno de la Ciudad de México para el 2020.

Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Jalisco para el 2020.

Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Nuevo León para el 2020.

Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Veracruz para el 2020.

Documentos oficiales, contratos y acuerdos de las IES con sus sindicatos

UNAM. Tabulador del personal académico, 01 de febrero del 2018.

———. Contrato Colectivo de Trabajo 2017-2019.

UAM. Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020.

———. Tabulador de Salarios de Personal Académico y Administrativo de Base 2019.

IPN. Guía de prestaciones y servicios para el personal académico del Instituto Politécnico Nacional 2017-2019.

———. Acuerdos que suscriben las representaciones del Instituto Politécnico Nacional y de la Sección 60 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Integrantes de la Comisión Central Mixta Paritaria IPN-SNTE Sección 60 de Revisión Salarial 2019-2020 y de prestaciones económicas y sociales 2019-2021 del Personal Académico.

- . Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico.
- . Tabulador del Personal Académico 1 de febrero de 2018.
- UANL (2020). Informe Financiero PEF del Primer Trimestre del ejercicio fiscal 2020 de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- UG Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Universidad de Guadalajara... y por la otra el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara...” firmado el 15 de junio de 2017.
- . (2020). Informe Financiero PEF del Primer Trimestre del ejercicio fiscal 2020 de la Universidad de Guadalajara, correspondiente a los siguientes fondos Subsidios federales para Organismos Descentralizados Estatales UOO6.
- UV. (2020). Informe Financiero PEF del Primer Trimestre del ejercicio fiscal 2020 de la Universidad Veracruzana.
- . Estatuto del Personal Académico. Legislación Universitaria.
- . Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico FESAPAUV y Universidad Veracruzana 2018-2020.

Siglas

BAP.	Beca de Apoyo a la Permanencia, de UAM.
BRCD.	Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente, de UAM.
CA.	Cuerpo Académico.
CONEVAL.	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
CPEUM.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
ETAS.	Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente, de UAM.
EDI.	Estímulo a la Docencia y la Investigación, de UAM.
IES.	Institución de Educación Superior.
INEGI.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
LGDS.	Ley General de Desarrollo Social.
LGE.	Ley General de Educación.

LP.	Ley de Planeación.
Lineamientos.	Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior, del año 2002.
PEF.	Presupuesto de Egresos de la Federación.
PMT.	Profesor de Medio Tiempo.
PRODEP.	Programa para el Desarrollo del Personal Docente para el Tipo Superior.
PTC.	Profesor de Tiempo Completo.
RIPPPA.	Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico.
RPEDI.	Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño de los Investigadores.
SNI.	Sistema Nacional de Investigadores.
UAM.	Universidad Autónoma Metropolitana.
AUNL.	Universidad Autónoma de Nuevo León
UG.	Universidad de Guadalajara
UNAM.	Universidad Nacional Autónoma de México.
UPE.	Universidad Pública Estatal.
UV.	Universidad Veracruzana.

*Retribución a los académicos de las universidades públicas
e inequidad presupuestal: un estudio comparado entre la
capital del país y los estados*

se terminó de editar en febrero de 2021
en los talleres de Kerigma Artes Gráficas
calle Pamplona 1136, Colonia Santa Elena Alcalde
Guadalajara, Jalisco, México.

La edición consta de 1 ejemplar.

Corrección y Diagramación: Kerigma Artes Gráficas

Por causas de naturaleza estructural de larga data, en México se concentra en su ciudad capital, junto con la entendible actividad política también la principal actividad económica del país, así como las más importantes tareas educativas y las de naturaleza cultural. Con el correr de los años esta ha acrecentado las diferencias entre dicha ciudad y el resto del país, convirtiéndose así en un verdadero reto el reducir estas asimetrías, lo que atraviesa necesariamente por el alcance de acciones concertadas entre todos los actores involucrados, de manera particular entre las distintas instancias y niveles de gobierno, pero también con el sector empresarial y los principales actores sociales.

Específicamente en el ámbito de la Educación Superior el rezago en las entidades federativas con respecto a la ciudad de México es fácilmente constatable, pues además de estar asentados en ella institutos de primera importancia en el campo de la Salud y la investigación tecnológica de punta, entre otras áreas, también en ella se encuentran tres de las más reconocidas y prestigiadas instituciones de educación superior del país: la UNAM, la UAM y el IPN. Estas instituciones no sólo acaparan a un significativo número de los más reconocidos académicos, sino que cuentan también con la más moderna infraestructura y los más elevados presupuestos tanto en términos absolutos como en términos relativos en base a sus alumnos. Este mejor tratamiento presupuestal acompañado además de un activismo gremial de sus trabajadores podría haber marcado —y esta es la hipótesis de inicio de esta investigación— una sensible diferencia entre los ingresos y prestaciones con las que ellos cuentan comparados con los que disponen los trabajadores de las universidades públicas de los estados.

