

SALARIOS UNIVERSITARIOS Y COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL

BRECHA ENTRE EXIGENCIAS Y CONDICIONES REALES



M.C. LUZ MARÍA NIETO CARAVEO
Profesora Investigadora de la UASLP
Lmnieto@uaslp.mx

*Publicado en Pulso, Diario de San Luis
Sección Ideas, Pág. 4a del jueves 31 de enero de 2002
San Luis Potosí, México.*

URL: <http://ambiental.uaslp.mx/docs/LMNC-AP020131.pdf>

NO SÉ SI LOS LECTORES recordarán que entre diciembre de 1998 y julio de 1999 escribí cuatro artículos para Puso de San Luis, sobre el financiamiento a las universidades públicas en México, que venían a colación por el debate que suscitó - a finales del 98- la propuesta de disminución presupuestas a la educación superior que se discutía en el H. Congreso de la Unión. En este artículo quiero retomar algunos de los puntos que me parecen siguen siendo vigentes a la luz del paro nacional de los trabajadores universitarios realizado el día de ayer.

Mi argumento básico sigue siendo que "Las brechas que existen entre las expectativas que el discurso público deposita en la educación superior y los recursos que realmente se le otorgan se han ido abriendo cada vez más desde la crisis de 1982" como lo escribí en diciembre del 98 aquí. Se supone que la educación profesional debe formar profesionistas competitivos a nivel internacional, sobre todo en el marco del TLC.

Esto significa básicamente que nuestros ingenieros, nuestros abogados, nuestros médicos -y en general todas las profesiones- deben estar en posibilidades de competir con sus pares extranjeros que trabajen en México, o bien salir trabajar fuera del país con credenciales, acreditaciones y certificaciones similares a las que existen en otros países. Deben competir no sólo por encontrar un empleo, sino por mantenerse en él ahora que los espacios ocupacionales se llenan y se vacían con un ritmo tan acelerado como de la generación de nuevos conocimientos y tecnologías.

También significa que los profesores universitarios debemos competir con nuestros pares en el extranjero, en un ambiente científico-tecnológico internacional cada vez dinámico y desafiante. Debemos tener índices de productividad similares, grados académicos equivalentes, habilidades de comunicación de diverso tipo, contactos y colaboraciones relevantes; en fin, todo lo necesario para que nuestros indicadores de calidad académica se asemejen a los de otros países, principalmente miembros de la OCDE. Tenemos que multiplicar el número de doctorados en México para comenzar a parecernos a los países latinoamericanos que van adelante de nosotros.

Por ejemplo, veamos lo que dice el Programa Nacional de Educación 2001-2006 en algunos de sus apartados de metas para la educación superior (p. 202 y 209):

"Lograr que la matrícula de (...) posgrado (aumente) de 128,947 en 2000 a 210 mil en 2006, de los cuales 16 mil estudiantes estarán cursando programas de doctorado".

"Haber otorgado 5,000 nuevas plazas a las instituciones públicas, en el periodo 2001-2006, para la contratación a tiempo completo de profesores con estudios de maestría y preferentemente de doctorado, de acuerdo con sus programas de fortalecimiento institucional."

"Lograr que el número de nuevas becas-crédito para la realización de estudios de posgrado se incremente anualmente para pasar de 5,984 en 2000, a 22,400 en 2006, de las cuales 2,660 serán para la realización de estudios en el extranjero."

"Lograr que anualmente se incremente el número de estudiantes que se gradúa en el nivel de doctorado, pasando de 1,187 en 2000 a 2,300 en 2006."

"Lograr que el número de investigadores que se hayan formado en el periodo 2001-2006, en programas de doctorado ofrecidos por IES del país sea de 11,500."

"Lograr que el porcentaje de profesores de carrera de las IES que cuentan con estudios de posgrado se incremente de 45% en 2000 a 53% en 2006."

"Lograr que la participación en el Sistema Nacional de Investigadores de profesores de carrera de las instituciones públicas de educación superior en los estados se incremente de 50% en 2000 a 60% en 2006."

Sin embargo la inversión en educación superior en México no crece como debiera, los programas de formación son cada vez más raquíticos (veamos simplemente el cierre de varios programas del CONACyT para el 2002), los salarios universitarios no mantienen su valor real, los programas de estímulos no crecen y algunos hasta

entran en crisis (recordemos también el retraso en la entrega de las becas del Sistema Nacional de Investigadores en diciembre del año pasado). En un reporte publicado en 1998 -que cité en uno de mis artículos anteriores- se explica que el gasto promedio por estudiante en los países de la OCDE es de 12,217 US dls, mientras que en Estados Unidos, Canadá y México es de 19,965, 12,217 y 5,071 US dls respectivamente.

En marzo de 1999 comenté que según la OCDE en los Estados Unidos en 1996, el salario promedio de un profesor de tiempo completo de reciente contratación, en el nivel secundaria (*high school*) y con el mínimo nivel de formación, fue de aproximadamente \$ 24,000.00 USdls anuales. En aquel artículo también dije

"Para nadie es un secreto, porque está publicado en nuestro contrato colectivo de trabajo, que el salario base de un profesor universitario de tiempo completo de la UASLP, sin antigüedad, sin formación académica adicional y sin prestaciones, actualmente es de poco menos de 5,000 pesos mensuales. Si a esto se le agregan 15 años de antigüedad, es posible acumular unos 7,000 pesos. La situación es similar en todo el país. Para tener un salario decoroso en una universidad pública en este país y estar en posibilidades de dedicarse de tiempo completo a la vida académica, se necesita tener un contrato como tal, haber concluido un doctorado, formar parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y ganarse un Estímulo al Desempeño Académico. El doctorado se logra estudiando de 6 a 8 años más después de la licenciatura. La pertenencia al SNI y los estímulos se ganan a través de mecanismos que utilizan un esquema de competencia basado en puntajes obtenidos a través de la evaluación de la productividad docente, de investigación y de vinculación, bajo criterios muy parecidos a los que también se usan en Estados Unidos y Canadá. Un ejemplo: un profesor universitario amigo mío, del más alto nivel, con 15 años de antigüedad en la UASLP, doctorado, miembro del SNI, con estímulos al desempeño, reconoce haber ganado durante 1998 un promedio de 24,000 mensuales. ¿Es demasiado para nuestros recursos humanos más competentes? (...) Veamos ¿Cómo se compara esto con lo que gana un profesor universitario en los otros países miembros de la OCDE con quienes se nos busca equiparar? Y... ¿Cómo se verá esto en comparación con lo que gana un alto ejecutivo de empresa o un funcionario público, digamos, de director general para arriba? Como ya sabemos, la mayoría de los funcionarios públicos no tienen que satisfacer esquemas de evaluación sobre su desempeño para recibir un salario a veces muy superior al de mi amigo, y ya no digamos para recibir los famosos bonos (que no existen en la UASLP)."

¿Y cuál es la relación entre salarios e inversión? Lo comenté en el cuarto artículo de la serie, publicado en julio de 1999, donde mostré los porcentajes del gasto asignados al pago del personal académico y administrativo. El promedio de la

OCDE es del 69% (En México es del 84% porque el gasto de operación es demasiado bajo también). En fin... podría continuar ofreciendo más datos y argumentos, pero no tengo suficiente espacio.

Los universitarios también debemos mantener los pies en la tierra y tener claro cuál es el país al que servimos. Trabajamos en una institución pública que se debe a una sociedad en una casi permanente crisis económica (por lo menos, en las últimas dos décadas) y que todavía arrastra resagos culturales y políticos preocupantes. Un país donde la inversión de largo plazo en sectores estratégicos (como la educación superior y al de ciencia y tecnología) es considerada un lujo por la mayor parte de las personas que influyen sobre las decisiones que nos afectan, y donde esas mismas decisiones no requieren la opinión informada de los sectores académicos. Pero los universitarios, autoridades y trabajadores no estamos pidiendo milagros, ni subsidios tan enormes como los que finalmente se dirigen al rescate de otros "sectores estratégicos" privatizados (bancos, carreteras y otros). Solamente queremos un poco de congruencia entre el discurso y las oportunidades reales.

¿Cómo es posible, digo yo, mantener las exigencias académicas planteadas mientras las condiciones de trabajo en general para las universidades mexicanas no mejoran sustancialmente y mientras a nuestro trabajo no se le reconoce la legitimidad social que tiene?



Visita la página de la
Agenda Ambiental
de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí
<http://ambiental.uaslp.mx/>