



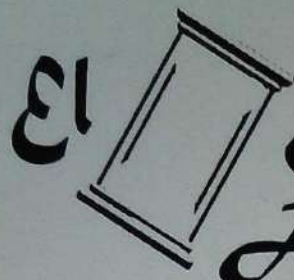
Superación Académica

S U P A U A Q
Sindicato Único del Personal Académico
de la
Universidad Autónoma de Querétaro

Año 6

Querétaro, Qro., agosto de 1998.

Revista trimestral No. 18

El  Libro se aprovecha mejor en
Academia Libre de Artes

PLANTEL NORTE - CASA CLUB S.U.P.A.U.A.

DIRECCION:

Av. del Sombreroete
Es. Playa Condesa Des. San Pablo
a un costado de Prepa Norte

INSCRIPCIONES ABIERTAS

Horario de Oficina
10 - 14 Hrs. y 16:30 - 18:30 H

TAE-KWON-DO

INGLES

ARTE

GUITARRA

MANUALIDADES

¡ Inscríbete ya !

Editorial

La universidad es una verdadera abigarrada de actividades y de esfuerzos. En el campo de la enseñanza superior, el mundo de la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular, ha experimentado un crecimiento importante en los últimos años, tanto en el número de estudiantes como en el nivel de la enseñanza. Este crecimiento ha sido el resultado de una serie de factores, entre los que se destacan:

El SUPALAQ ha sido un factor importante desde su creación en 1964, cuando fue el punto de partida de una serie de reformas que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior. El SUPALAQ ha sido el resultado de una serie de esfuerzos que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior. El SUPALAQ ha sido el resultado de una serie de esfuerzos que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior.

En consecuencia, el proyecto SUPALAQ ha sido un factor importante desde su creación en 1964, cuando fue el punto de partida de una serie de reformas que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior. El SUPALAQ ha sido el resultado de una serie de esfuerzos que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior.

En consecuencia, el proyecto SUPALAQ ha sido un factor importante desde su creación en 1964, cuando fue el punto de partida de una serie de reformas que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior. El SUPALAQ ha sido el resultado de una serie de esfuerzos que se han llevado a cabo en la Universidad de Ciencias Exactas y Naturales, en particular en el campo de la enseñanza superior.

SECRETARÍA GENERAL

Libre se aprovecha mejor en
Academia Libre de
PLANTA NORTE - CASA CLUB S.U.P.A.U.A.Q.

DIRECCION:

Av. del Santisimo
Es. Pura Osmara Oca. San Pablo
a la izquierda de Prepa Norte.

INSCRIPCIONES ABIERTAS

Horario de Oficina
10 - 14 Hrs. y 16-30

MANUAL
GUITARRA

Inscribete ya!

Editori

La actualidad ur
ria, sobre la Edu
so de Reforma
ineficiencia, par
res, autoridades
mera del proces

El SUPAUAQ no
contractual y sala
la negociaci3n, ha
ceso de Reforma
sejo Universitario
tores. El reto ser3
so, en la Universi

En concordancia,
tenido una l3nea d
macion de la U.A.
dos, siempre, en la

M3ltiples retos enf
sus agremiados pe
chando en unidad,
superarlos.

Editorial

La actualidad universitaria obliga a la reflexión profunda y seria, sobre la Educación Superior en nuestro Estado. En el proceso de *Reforma Universitaria* debemos superar el atraso y la ineficiencia, participar activamente, todos, docentes, trabajadores, autoridades y en primera línea con el estudiante, razón primera del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El SUPAUAQ no ha cejado en este empeño, desde la revisión contractual y salarial de 1994, donde fue el punto de quiebre de la negociación, hasta este momento en que se ha iniciado el proceso de *Reforma Universitaria Integral*, avalada por el H. Consejo Universitario, con la participación plural de todos los sectores. El reto será materializar el resultado final de este proceso, en la Universidad Autónoma de Querétaro del siglo XXI.

En concordancia, el proyecto editorial del SUPAUAQ ha mantenido una línea de permanente apoyo a la necesaria transformación de la U.A.Q., así como a su defensa y desarrollo, basados, siempre, en la idea de la Superación Académica.

Múltiples retos enfrenta el SUPAUAQ, sin embargo, algunos de sus agremiados pensamos que con el concurso de todos, marchando en unidad, con apego a nuestros estatutos, podremos superarlos.

SECRETARIA GENERAL



DIRECTORIO

Q. A. Roberto Cíntora Almanza
Secretario General

M. en C. Antonio Deolarte Pou
Secretario de Asuntos Laborales

M. en C. José Antonio Inclán Montes
Secretario de Finanzas

Prof. Angel F. Fernández Nieto
Secretario de Actas, Archivo y Estadística

Lic. en Psic. Susana Valencia Ugalde
Coordinadora de la Secretaría
de Prensa y Propaganda

Lic. Gloria Miranda Rosillo
Secretaria de Relaciones y Educación Sindical

Lic. en Psic. Susana Valencia Ugalde
Directora

LAE José Luis de la Vega Estrada
Coordinador

Dr. Norberto Maya Mendoza
Dr. Luis Hernández Sandoval
Dr. José Ochoa Olvera
Dra. Corina Schmelkes del Valle
Dr. J. Antonio Hernández Cortina
Dr. Yunny Meas Vong

Q.A. Roberto Cíntora Almanza
Mtro. Tomás Ortega Osorio
M. en C. José López Salgado
LAE José Luis de la Vega Estrada
L.P. Susana Valencia Ugalde
Consejo Editorial y de Arbitraje

Dr. Norberto Maya Mendoza
Mtro. Tomás Ortega Osorio
Redacción

L.P.S. Manuel Fernando Gamboa Márquez
C. Martha Elena Ramírez Torres
Formación de texto

Lic. Juan Pablo Mendoza Esqueda
C. Alejandro García Jiménez
Comisión de distribución

Sumario

*EDITORIAL

1

*EDUCACIÓN

*Veinte años de historia de la carrera profesional
para académicos y administrativos: el caso UAM*
Hugo Aboites

3

*Psicología educativa:
entre la epistemología y el curriculum*
José López Salgado

19

*La profesionalización docente, un elemento
constitutivo del quehacer educativo*
Oscar Wingartz Plata

39

Las necesidades sociales en la vida cotidiana
Teresita Balderas y Rico
y José Ambrosio Ochoa Olvera

43

El concepto de Influencia
Rosa María Guevara Díaz de León
y José Ambrosio Ochoa Olvera

47

*ANTROPOLOGÍA

Una familia campesina del valle de Alfajayucan
José Luis de la Vega

51

*¿Cultura urbana?: el naturismo médico
en la ciudad de Querétaro*
Abel Piña Perrusquia

61

*HISTORIA

*Recepción de la iglesia católica
a las primeras iglesias evangélicas en Querétaro*
Ramón del Llano Ibáñez

71

*GÉNERO

Los estudios de género en las ciencias sociales
Yolanda Correa Castro

77

*PANORAMA

*Comentario al libro Viento del Norte. TLC y Privatización de
la Educación Superior en México, de Hugo Aboites.*

Dulce Ma. Arredondo Vega

82

*Comentario al libro Viento del norte
de Hugo Aboites*

Aníbal M. Gámez Morales

87

Sobre contingencia existencial

José Martín Hurtado Galves

89

Sueños Nacionales

Traducción: Jorge Landaverde y Trejo

91

D:R SUPAUAQ 1998, Av. Hidalgo 299, Poniente, Querétaro, Qro. Tel. 16 28 39, Fax 15 24 35. Correo electrónico: supauaq@infosel.net.mx
Ilustración de portada e interiores: Ramón Ontiveros M. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores. Se permite la reproducción, siempre
se cite la fuente.

Veinte años de historia de la carrera profesional para académicos y administrativos: el caso UAM

Hugo Aboites

Profesor e investigador de la UAM-X.

Si, al comienzo de la UAM, los trabajadores lograron ejercer un grado de control sobre su destino profesional, veinte años más tarde lo han perdido en un grado importante. El papel protagónico del Estado y funcionarios les ha reducido grandemente los espacios de participación y, coincidentemente, la carrera profesional se ha convertido en instrumento de objetivos distintos (y, a veces, contrapuestos) a los del mejoramiento profesional y personal de los universitarios. No es sorprendente, por ejemplo, que desde la fundación de la UAM se hayan venido aumentando progresivamente los niveles de exigencia en el trabajo; pero, por otro lado, que también desde entonces el salario no haya hecho otra cosa que disminuir. Al cabo de veinte años de historia, por lo que a la carrera profesional de los universitarios se refiere, hay muy pocas cosas que celebrar.

Eran los primeros meses de existencia de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y esa tarde se habían reunido con cierta urgencia dos de sus funcionarios. La contratación de miles de profesores-investigadores estaba a punto de comenzar, y a ellos correspondía la importante tarea de definir lo que sería el abanico de puestos académicos; es decir, establecer cuántas categorías y niveles académicos habría en la institución, cuáles requisitos de escolaridad y experiencia debía exigirse a los candidatos a profesor-investigador y qué criterios aplicar para seleccionar a los mejores. Nació así, aquella tarde, la que vendría a ser la primera versión de carrera académica en la UAM. El itinerario de puestos podemos apreciarlo en el cuadro 1.

En efecto, con ese documento en las manos, una recién contratada profesora Asistente «A» de tiempo completo, por ejemplo, podía saber de inmediato qué preparación académica y qué experiencia debe ir adquiriendo en los siguientes veinticinco años, para pasar a cada uno de los siguientes niveles. Sabría con qué criterios se evaluaría su trabajo académico

en cada etapa y cuáles categorías y niveles recibiría en ese recorrido. Con estos datos (y el tabulador de salarios) podía saber, también, cuáles serían los ingresos que le irían correspondiendo.

Pero en la historia de la UAM, ésta fue sólo la primera versión de la carrera académica. De ahí que claridad y estabilidad no han sido sus características.

Dos décadas, cuatro versiones de carrera académica...

En este artículo planteamos que en los veinte años que han transcurrido desde su fundación, en esta institución han existido cuatro experiencias claramente distintas de carrera académica. Tres han sido ya puestas en práctica y una más está hoy en proceso de implantación. La primera versión estuvo vigente durante seis o diez años, dependiendo de lo que se considere el inicio (de 1974-76 a 1981-84); la segunda, cinco años (1985-1990) y la tercera cumple escasos tres años (1990-1993), cuando ya se busca establecer una cuarta versión. En promedio, un cam-

4 Educación

Cuadro 1
Puestos, requisitos y criterios en la UAM (1975-1985)

Categorías del Profesor	Requisitos	Criterios
Asistente (A) Asistente (B)	Pasante, promedio de B Titulado	Ninguno Un año como auxiliar de profesor o de investigador.
Asistente (C)	Titulado	Dos años como auxiliar de profesor o investigador (...)
Asociado (A)	Titulado	Haber participado durante dos años como profesor o investigador (...)
Asociado (B)	Maestría ó 4 años de titulado	Tres años como profesor o investigador. Como profesor deberá haber dirigido alguna tesis o seminario, deberá haber participado en exámenes profesionales, colaborado en la preparación de apuntes, textos o material didáctico. Como investigador, deberá haber avanzando publicado o tener en etapa avanzada de desarrollo algún trabajo. (...)
Asociado (C)	Maestría ó 6 años de titulado	Más de tres años como profesor o investigador, haber publicado algún trabajo en una revista de prestigio o apuntes, textos o material didáctico y haber participado en comisiones académicas.
Asociado (D)	Doctorado ó 4 años de Maestría ó 10 años de titulado	Haber publicado trabajos de investigación de cierta importancia, haber producido material didáctico de importancia y formado parte de comisiones académicas de cierta importancia y haber sido invitado como profesor de cursos especiales.
Titular (A)	Doctorado ó 4 años de Maestría ó 10 años de titulado	Haber publicado trabajos importantes de investigación que hayan contribuido al desarrollo de su área de especialidad y que sean publicables en revistas de prestigio, haber participado en comités académicos encargado de formular planes y programas de estudio de las materias de su especialidad y haber presentado trabajos en congresos o simposios.
Titular (B)	Doctorado ó 4 años de Maestría ó 10 años de titulado	Haber publicado trabajos de investigación ampliamente conocidos, haber organizado y dirigido grupos de investigadores de cierta importancia, haber publicado textos conocidos en el ámbito nacional, haber sido responsable del desarrollo de planes y programas de estudio y haber impartido cátedras a nivel de graduados.
Titular (C)		Gozar de prestigio internacional por los trabajos publicados en el campo de investigación y/o la docencia, los cuales deberán ser citado ampliamente en el campo de la investigación o usados en el de la docencia, haber sido invitado a impartir cursos o conferencias en el extranjero, formar parte de comités internacionales, haber organizado y dirigido sistemas educativos.

Fuente: Tabulador del Personal Académico de Carrera.

Nota: El documento de la UNAM no incluye la categoría de Profesor Asistente ni el nivel de Asociado "D". Los requisitos y criterios, aunque similares a los de la UNAM, son notablemente más exigentes en la UAM, sobre todo en la categoría de titular.

...no cada cinco años y, como veremos, cada uno con importantes variaciones en la concepción de lo que debe ser la carrera académica.

La historia de la carrera académica, por otro lado, no ha sido muy académica. En este artículo mostramos que el dinamismo de los cambios ha tenido muy poco que ver con cuestiones académicas o -con alguna excepción- con las iniciativas de los académicos. Han sido más bien las razones de Estado y las razones de funcionarios de la institución los factores principales. Detrás de las sucesivas modificaciones encontramos proyectos políticos del Estado, modelos de otras instituciones implantados en la UAM por razones burocráticas, necesidades de la administración pública e, incluso concepciones sexenales sobre el papel de las universidades en el desarrollo del país.

La preocupación central, en pocas palabras, ciertamente no ha sido trazar un puente entre las necesidades del quehacer universitario plural y orientado a la sociedad toda, y las necesidades profesionales, personales y de participación de todos los trabajadores universitarios. Hablamos en este artículo de todos los trabajadores universitarios porque en estos veinte años Estado y funcionarios han experimentado tanto con la carrera de los académicos como con la del personal administrativo. No lo reconocen en el discurso ni en la legalidad, pero el quehacer universitario es un solo, generado por una constelación de puestos profundamente interdependientes y relacionados.

La ausencia de este reconocimiento, dicho sea de paso, ha generado una política de parches y remiendos en un sector de los trabajadores y luego en otro. De allí que, en un esfuerzo sumamente incompleto por evitar las barreras a la visión global del quehacer universitario, aquí hablamos y describimos la carrera profesional de los trabajadores universitarios, académicos y administrativos.

...en la UAM

La UAM ha jugado un papel sumamente importante en el desarrollo de la educación superior en nuestro país. Ha sido un laboratorio de modelos educativos innovadores, reformulaciones en relación sindicato-carrera académica, modelos de legislación universitaria, programas de becas y estímulos, y otras muchas facetas del quehacer universitario nacional. Por todo esto, la UAM ofrece un punto importante de referencia para

que los trabajadores académicos y administrativos de otras instituciones comparen su propia experiencia y puedan tal vez contar con elementos útiles para profundizar en el diseño de sus propuestas de carrera profesional.

La primera vuelta (de 1974 a 1981-84): carrera académica y razones de burocracia

Es cierto que la primera versión de carrera académica presentaba una visión clara del itinerario académico en la UAM. Pero esto no la eximía de problemas de origen. En sentido estricto, era la versión de carrera académica de los funcionarios de la UAM, porque el documento elaborado aquella tarde nunca fue aprobado por algún órgano colegiado o espacio bilateral. Ni Colegio Académico (órgano al que corresponde aprobar la legislación universitaria), ni alguno de los Consejos Académicos tuvieron oportunidad de discutir y aprobar estos trascendentales lineamientos. Simplemente se les pasó a las Comisiones Dictaminadoras encargadas de la selección y promoción del personal académico, quienes los utilizaron de ahí en adelante como norma oficial durante los siguientes diez años.

La ausencia de un procedimiento formal como mandata la Ley Orgánica de la Universidad quitó a los académicos y en general a todos los universitarios oportunidad de discutir y aprobar la manera como debe plantearse este punto tan importante. Peor aún, con este episodio se inaugura en la UAM la tendencia a considerar que la definición de la carrera profesional de los universitarios -sobre todo la académica- es un asunto que sólo en forma breve o burocrática compete a todos, y que, por su propia naturaleza, es reservado e institucional.

La visión de las autoridades sobre la carrera académica se expresa en una serie de concepciones y decisiones particulares implícitas en el documento. En los hechos los funcionarios decidieron, por ejemplo, que la UAM no requería de una carrera distinta a la que dese años atrás existía en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En efecto, el documento que surge aquella tarde recoge fielmente los criterios y requisitos vigentes desde años atrás en la UNAM, si bien modificados para darles un grado mayor de exigencia. En otras palabras, no se consideró necesario establecer una carrera académica que se adecuara al carácter moderno e innovador con que nacía la UAM, mismo que en muchos rubros -especialmente en la manera de lle-

6 Educación

var a cabo el quehacer universitario- se planteaba como una alternativa a un sector importante de la educación superior mexicana y específicamente a la UNAM. Como resultado de esta decisión de corte conservador, los más de tres mil profesores-investigadores que se contrata de 1974 a 1984 y que realizaron en ese lapso una parte importante de su carrera académica, lo hicieron con base en lineamientos de una institución no sólo distinta sino muy diferente a la UAM.

Al mismo tiempo que la tendencia a considerar estos espacios como ámbitos reservados, se generó en la UAM otra tendencia. Esta apuntaba a la necesidad de plantear discusiones y acuerdos amplios, y se materializó en su momento con el surgimiento (en 1975) del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM). en 1976 una larga huelga se opuso a un esquema de decisiones reservadas a las autoridades que permeaba éste y otros campos, y logró establecer un balance implícito entre los profesores-investigadores organizados en el sindicato y los funcionarios, respecto de la carrera académica. Los dirigentes institucionales pudieron conservar en operación el producto de aquella tarde, el "Tabulador del Personal Académico de Carrera" corazón de la carrera y del juicio académicos, pero la constitución de las Comisiones Dictaminadoras, los procedimientos y trámites para el ingreso y promoción y la vigilancia de su cumplimiento quedaron como un área donde necesariamente autoridades y académicos sindicalizados debían acordar y ejercer una vigilancia conjunta. Este fue el pacto expresado en las primeras Condiciones Generales de Trabajo (CGT).

Carrera para el personal administrativo

Las CGT expresaron, además, los términos de la primera versión de la carrera profesional del personal administrativo. Se incluían los requisitos y los criterios de admisión y ascenso escalafonario, de tal manera que cualquier trabajador administrativo, mientras hubiera una vacante, podía ir escalando puestos con requisitos y niveles superiores de desempeño. Todo el proceso de ascenso -y de admisión- de este personal -incluyendo la elaboración y aplicación de las pruebas para seleccionar al más capaz- estaba a cargo de una comisión bilateral, Rectoría General-Sindicato. El conjunto de disposiciones inducía a una progresiva calificación del personal administrativo: para recorrer la ruta de ascenso era necesaria la acumulación de experiencia, de ha-

bilidades, conocimientos y determinados niveles de escolaridad. Otras cláusulas del pacto bilateral (como la posibilidad de obtener permiso para elaborar la tesis de licenciatura en horas de trabajo) favorecían también una calificación progresiva de los trabajadores.

De esta manera se completa en su primera vuelta la carrera profesional de los trabajadores universitarios. Más allá del clausulado específico, conviene resaltar que el pacto de la carrera profesional dio materialidad y parte a un acuerdo de funcionamiento de la institución rodeado de un amplio consenso. No sólo las autoridades, sino el Colegio Académico mismo consideró válido el pacto académico. Esto no fue poca socas. A pesar de la tendencia inicial, los universitarios en la UAM pudieron llegar a un acuerdo sobre cómo combinar el desarrollo profesional con el quehacer universitario e incluso cómo delimitar las áreas de participación desde el punto de vista laboral y el de los órganos colegiados. De hecho, al no plantearse siquiera tocar los criterios incluidos en el "Tabulador del Personal Académico de Carrera" el SITUAM reconocía a éste como un espacio del Colegiado Académico.

No era éste, sin embargo, un acuerdo estático. Algunos elementos concretos de este primer pacto pronto reclamaron un ajuste ante la creciente complejidad del quehacer universitario en la UAM. Esta hacía que nuevas y numerosas funciones se añadieran en forma caótica a un árbol de puestos cuyas ramas (21 puestos) apenas podían sostenerlos sin crear una confusión institucional y serios prejuicios a los trabajadores. La carrera profesional estaba salpicada de contradicciones, como puestos que recibían pagas distintas en unidades distintas de la Universidad e incluso en los departamentos de una misma unidad, algo que ocurría porque las nuevas funciones que requería el trabajo universitario simplemente se añadían a puestos pensados con otro propósito y, aun en el esquema tayloriano, apenas se permitía alguna racionalidad. Indicativo de lo anterior era el hecho de que mientras la mayoría de los puestos tenían normalmente tres o cuatro niveles, algunos, como Auxiliar de Oficina, Profesional y técnico, llegaban a casi veinte niveles. De ahí que al poco tiempo ya estuviera en marcha un análisis bilateral de la estructura de puestos que culminó con un acuerdo de reorganización del trabajo en 1982, con el Manual de Puestos Administrativos de Base.

Por su parte, los lineamientos copiados de la UNAM también daban señales de desajuste. Los criterios de

Cuadro 2
 Listado parcial de actividades, productos y puntos para admisión y
 promoción del personal académico, UAM, 1985.

Concepto	Puntaje	
	Mínimo	Máximo
Experiencia académica		
1.1 Docencia		
1.1.1 Impartición de cursos		
1.1.1.1 Cursos a nivel licenciatura	*	
1.1.1.2 Cursos a nivel posgrado	**	
(...)		
1.1.2.3 Elaboración del Plan de licenciatura	750	
1.1.2.4 Elaboración de Plan de especialización	750	1,500
1.1.2.5 Elaboración de Plan de maestría	750	1,500
1.1.2.6 Elaboración de Plan de doctorado	750	1,500
(...)		
1.1.3 Dirección de tesis		
1.1.4.1 Licenciatura	220	220
1.1.4.2 Especialización	330	330
1.1.4.3 Maestría	440	440
1.1.4.4 Doctorado	880	880
1.2 Investigación		
1.2.1 Participación en programas y proyectos de investigación comunicados idóneamente		
1.2.1.1 Reporte de investigación o técnico	110	330
1.2.1.2 Artículo especializado de investigación (...)	880	3,300
1.2.1.3 Edición de libro colectivo	220	1,100
1.2.1.4 Libro científico	2,200	6,600
1.2.1.5 Patentes	660	6,600
1.2.1.6 Trabajos presentados en eventos especializados	110	330
1.2.1.7 Desarrollo de prototipos o modelos innovadores	880	3,300
1.2.1.8 Desarrollo de paquetes computacionales	660	6,600
1.2.2 Asesoría de proyectos de investigación	110	330
1.3 Preservación y difusión de la cultura		
1.3.1 Conferencias invitadas	020	020
1.3.2 Artículos de divulgación	110	330
1.3.3 Proyectos de servicio social	020	220
1.3.4 Libros de divulgación	800	3,300
1.3.5 Traducción de artículos	020	020
(...)		
1.3.9 Traducción de libros	110	330
1.3.10 Traducción de materia audiovisual	020	020
1.4 Coordinación o Dirección Académica		660
1.4.1 Coordinación de programas de docencia	660	660
1.4.2 Coordinación de programas de investigación	660	
1.4.3 Coordinación de programas de preservación y difusión de la cultura	660	660
1.4.4 Coordinación de la gestión universitaria	660	990
(...)		
1.4.5 Dirección de programas de docencia	990	990
1.4.6 Dirección de programas de investigación	990	

8 Educación

1.4.7 Dirección de programas de preservación y de la cultura	990	990
1.4.8 Dirección de gestión universitaria	990	990
(...)		
1.5 Participación Universitaria		
1.5.1 Participación como miembros de Comisiones Dictaminadoras	660	660
1.5.2 Participación en comisiones académicas (...)	330	330
1.5.3 Participación en órganos como representante del personal académico	330	330
1.6 Creación Artística		
1.6.1 Obra [artística] propia expuesta al público (...)	220	3,300
1.6.2 Publicaciones artísticas (libro de poemas, etc.)	220	6,600
1.6.3 Traducción literaria	220	3,300
1.6.4 Guión de cine, radio o televisión	220	880
1.6.5 Dirección y edición de cine, radio o televisión	220	6,600
2. Experiencia profesional o Técnica		
(...)		
Escolaridad última promoción	Escolaridad actual	Puntos
Título de Licenciatura	50% créditos maestría Especialización 100% créditos maestría Grado maestría 50% créditos doctorado Grado doctorado	1,100 2,200 3,300 6,600 8,800 15,400
(...)		
Grado de Maestría	Especialización 50% créditos doctorado Grado doctorado	1,100 7,700 8,800
(...)		
Dominio de cada idioma (excepto español)		220

* El número de puntos se obtiene con la aplicación de la siguiente fórmula: $8 \text{ ó } 16 \times \text{núm. de créditos (del curso)} \times 1 \times \text{núm. de veces que se imparte cada curso} / \text{coeficiente de participación}$. Se usa 8 o 16 dependiendo de si el curso incluyó la realización de investigación. El coeficiente de participación refleja el número de docentes que tiene a su cargo un curso. Usualmente es uno.

** Idéntico que el anterior, salvo que el número de créditos se multiplica por 1.5 y no por 1.

Fuente: Tabulador Para el Ingreso y Promoción del Personal Académico. TIPPA.

evaluación allí contenidos estaban redactados con frases susceptibles de un amplio margen de interpretación, sobre todo en los niveles más altos. Los juicios preponderantemente subjetivos daban pie a la formación de grupos cerrados de académicos que ponían trabas al paso de otros a los niveles superiores. Esto no sólo actuaba en menoscabo del derecho al ingreso y promoción de académicos disidentes o distintos que no compartían lealtades grupales o posiciones disciplinarias, sino que conspiraba contra la misma definición de trabajo universitario en la UAM. Se reforzaba la idea del territorio disciplinar como propio y cerrado, concepción que inhibía el quehacer interdisciplinario y hacía difícil la innovación y enfoques distintos. Los criterios tampoco favorecían el trabajo universitario global, en tanto que planteaban a todos los profesores-investigadores por igual una sola manera de construir la carrera académica, y con metas a las que, de entrada, no todos podían llegar. Para los últimos peldaños se demandaba, por ejemplo, que los trabajadores académicos "gozar [an] de prestigio internacional por los trabajos publicados" (¿quién se quedaría entonces a realizar el trabajo institucional cotidiano?).

Estos problemas no encontraron de inmediato un ámbito donde tratarse. Ciertamente lo que menos pensaban las autoridades en estos años -fines de los setenta- era sentarse a discutir la carrera académica en el ámbito bilateral. Los planes, más bien, eran los de cerrar una brecha que a su juicio nunca debió haberse abierto en 1976 y dar por terminado de manera unilateral el pacto social con que se había fundado la UAM, antes de que se propagara a otras instituciones. De ahí que al lograrse en 1980 una definición legal (con la modificación del Art. 3º constitucional) sobre el ingreso y promoción del personal académico, y sobre los sindicatos universitarios (modificaciones subsiguientes a la Ley Federal del Trabajo), fueran inmediatamente (en 1981) las autoridades de la UAM las primeras y únicas que solicitaron el apoyo del Estado para suprimir la participación bilateral en la carrera académica. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje falló a su favor y decretó la supresión del acuerdo anterior y de las 54 de las 142 cláusulas de las Condiciones Generales de Trabajo que los sustentaban.

La segunda vuelta: carrera universitaria y razones de Estado (1980-85 a 1990)

A partir de esta violenta ruptura, las autoridades fincaron en el impulso a una excesiva reglamentación la solu-

ción al problema de cómo volver a crear, a falta de pacto social, un cierto orden institucional.² Promoviendo de inmediato (1982), ante Colegio Académico, la expedición del «Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico» (RIPPA) que, en esencia, convertía en un Estatuto de Personal Académico similar al de la UNAM las disposiciones antes contenidas en el acuerdo bilateral Rectoría-Sindicato. Aunque inicialmente los textos eran similares en uno y otro documento, el solo cambio de ámbito trajo numerosas consecuencias. La vigilancia bilateral sobre los procedimientos relativos a la carrera académica, por supuesto, desapareció y, por ser ahora parte de la reglamentación académica universitaria, el Rector General se convirtió en la última instancia de vigilancia sobre el proceso.³

Es importante también el cambio radical de actores que ocurre en este momento. Si la primera vuelta de la carrera profesional de los universitarios se fincó básicamente en el acuerdo entre universitarios (funcionarios y sindicalistas), la segunda vuelta le otorga al Estado el rol de protagonista fundamental y ya permanente de manera constitucional nada menos que de la carrera académica. De ese momento en adelante la carrera profesional de los universitarios se vuelve cuestión de Estado.

En efecto, al incorporar como materia constitucional los «términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico» (Art. 3º., VII, constitucional), la carrera académica se vuelve competencia del Estado. Al menos, esta primera y fundamental intervención no se rige por una preocupación académica o por la intención -al menos no en ese momento- de establecer ya una especie de Servicio Civil Académico de Estado. Más bien, se genera por la necesidad de poner coto a lo que se consideraba el crecimiento amenazante del sindicalismo universitario nacional -por eso la adición constitucional se traduce de inmediato en la negativa al sindicato nacional (Ley Federal del Trabajo, Arts. 353-p y 360)- y se genera además por la necesidad de responder al fuerte cabildo que desde la UNAM, UAM y otras instituciones hacían las autoridades, convencidas de que debía quedar claramente sentado que serían los términos UNAM de carrera académica los que deberían servir de parámetro nacional. De ahí que la adición al tercerro constitucional se tradujera en una serie de artículos de la Ley Federal del Trabajo que definen qué es un

10 Educación

académico (Art. 353-K) y a quién corresponde determinar los requisitos, establecer los órganos de evaluación y los procedimientos para evaluarlo (Art. 353-L). De esta manera logran hacer converger la razón de Estado y la de los funcionarios.

La vía escogida por las autoridades de ese momento para establecer un nuevo marco para la carrera académica, es decir, acudir a la solución de Estado, fue determinante para el futuro de la carrera profesional de los universitarios. En el caso UAM -y en otro donde actuó como precedente- efectivamente los funcionarios consiguieron expulsar a los académicos organizados en el sindicato del espacio de la carrera académica; pero, a partir de entonces, debieron, por ésta y otras razones, conceder al Estado un rol cada vez más protagónico en la determinación de la carrera profesional de los universitarios. A partir de esos años, el gobierno asume como un terreno que le es naturalmente propio lo relacionado con la carrera profesional de los universitarios e interviene directa y concretamente en sus sucesivas redefiniciones. Paradójicamente, fue la resistencia e iniciativas de los trabajadores administrativos y académicos -desde el sindicato o en cercanía con él- quienes en los siguientes 14 años lograron crear, una y otra vez, un cierto grado de autodeterminación universitaria respecto de los proyectos gubernamentales de carrera profesional universitaria.

De las necesidades políticas a las administrativas

A partir de 1984, se suceden una tras otra las iniciativas gubernamentales respecto a la carrera universitaria. En primer lugar, el gobierno decide extender a las instituciones de educación superior (IES) la reforma administrativa que llevaba a cabo en las dependencias gubernamentales. En concreto, la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP) impulsó una reestructuración total del trabajo universitario, a fin de tener un solo patrón nacional de puestos, funciones, requisitos y salarios. Se trataba de acabar con la dispar nomenclatura de posiciones de trabajo que existía en el conjunto de las IES y que hacía imposible cualquier supervisión del gasto por parte del gobierno. Por ejemplo, existían universidades donde la planta académica consistía de «categorías como las de asistente, numerario, S1, [y] S2» con salarios y funciones que podían variar enormemente.⁴ Un solo listado de

nombres de puestos, o sea un tabulador nacional de puestos académicos y administrativos, con sus correspondientes funciones, requisitos y salarios, como se puede colegir, significaba la posibilidad de tener por vez primera una nómina nacional perfectamente transparente- y controlable. Con ese instrumento la SPP podía entregar recursos, literalmente, «contra nómina». Ningún administrador o autoridad universitaria se podía ahora esconder tras una nebulosa nomenclatura. En no pocas de las instituciones esto significó la imposición de un árbol de puestos totalmente nuevo y sin mucho espacio para negociaciones. De hecho, acabar con la posibilidad de un sindicato nacional le permitió al Estado tener las manos libres para organizar a nivel nacional el trabajo universitario.

En el caso de la UAM, sin embargo, no ocurrió una reestructuración drástica y vertical de los puestos administrativos y académicos. En primer lugar, porque ya existía un acuerdo bilateral previo de reestructuración de puestos administrativos («Manual de Puestos Administrativos de Base», firmado en 1982). Romper otro acuerdo no era una perspectiva que entusiasmará a las autoridades porque la materia de trabajo administrativa no les parecía de la suficiente importancia como para arriesgar en 1984 otro conflicto con el sindicato. En efecto, apenas el año anterior el SITUAM había estallado dos huelgas en menos de cinco meses y estaban aún frescos los costos que tuvo la supresión de las cláusulas de las CGT en 1981. En esa ocasión el conflicto interrumpió la vida institucional durante meses y terminó con la renuncia-deposición del Rector General. De ahí que las autoridades prefirieran presionar, y con éxito, a la SPP a que aceptara como bueno el Manual de Puestos ya pactado bilateralmente. En segundo lugar, tampoco hubo imposición en el caso de los puestos académicos, dado que la idea de la SPP era homogeneizar los puestos académicos a nivel nacional en torno al tabulador UNAM se recordará que los funcionarios de la UAM ya habían dado ese paso años antes. Para los académicos del país en general, esta iniciativa significó que se condicionaba la homologación de sus salarios con los de la UNAM a la aceptación del modelo de carrera académica UNAM... y al establecimiento del Estatuto del Personal Académico donde no interviniera el sindicato de académicos de la institución respectiva.

Lo que ciertamente tuvo un efecto en la UNAM fue: 1) el hecho de que la puesta en vigencia del Manual de Puestos Administrativos de Base se hiciera en el contexto del peor nivel salarial de los universitarios y 2) el uso que hizo la SPP de la reorganización de puestos como sucedáneo de aumento salarial y sólo (de momento) para el personalgencia y con sólo la oferta de retabulación en las manos, los trabajadores presionaron a la expansión del número de puestos (los llamados «puestos no contemplados»), ya que permitían el ascenso a niveles de ingreso un poco más altos. Así, el Manual originalmente estipulaba que eran necesarios 104 puestos administrativos de base, al final de la negociación (1985) este número casi se había duplicado, y llegó a 192. La iniciativa de la SPP y la necesidad salarial contribuyeron así a una generosa fragmentación del quehacer universitario en multitud de puestos. El contexto de bajos salarios universitarios también contribuyó a romper la correspondencia puesto-salario, algo cuidadosamente organizado en el manual pactado. En efecto, los bajos salarios universitarios una y otra vez eran rebasados por los aumentos al salario mínimo profesional y, al darse los ajustes correspondientes en ciertos puestos, éstos alteraban toda la estructura de correspondencias: puestos con la misma complejidad quedaban con salarios muy distintos.

La segunda iniciativa gubernamental de este periodo vino a aumentar aún más el número de puestos en la universidad. En 1985 la SPP respaldó financieramente la reorganización del tabulador de puestos administrativos de confianza y con eso añadió 97 puestos más al panorama de la carrera profesional del personal administrativo. Si a éstos añadimos los 16 puestos académicos con sobre-sueldo (Jefe de Área, etc.) el aumento lleva a 305 el número total de puestos en la institución; es decir, por cada dos puestos de base, uno de confianza.⁵ Con tal cantidad de opciones, muchas de ellas paralelas y dotadas de diferencias salariales nada despreciables, sufre un fuerte golpe la idea de que una carrera profesional es un avance tenaz de puesto en puesto, planteada a mediano y largo plazo. Se crea una estructura de atajos que sabotean la carrera profesional y cuyo efecto se agrava por el contexto de salarios reales muy bajos. La carrera profesional ya no funciona como una perspectiva de mejoramiento y el trabajo de base (el fundamental en la institución) sufre un fuerte demérito. Se crea un

clima que desalienta el trabajo de base comprometido con la universidad.

Efecto similar es posible atribuir a la tercera iniciativa gubernamental en este periodo. Esta consistió (1985) en aumentar radicalmente los ingresos adicionales de aquellos académicos que transitoriamente ocupen posiciones de autoridad universitaria, con lo que se abría una brecha en la carrera académica. Si antes de esta iniciativa el Rector General percibía un sobresueldo equivalente al 100% más del salario del académico con la máxima categoría, el nuevo tabulador de sobre sueldos derivado de la SPP aumentó en un 600% sus retribuciones extraordinarias.⁶ Como en el caso de los trabajadores administrativos, las iniciativas para preservar a un grupo de la debacle de los bajos salarios trajo consecuencias perniciosas para otros muchos. El contexto de bajos salarios del personal académico otorgó a estos aumentos y la... administrador universitario por encima de la académica. El trabajo académico, al que le sienta más la perspectiva del mediano y largo plazo, quedó en un segundo lugar de importancia dentro de los distintos quehaceres universitarios.

La cuarta iniciativa gubernamental fue mucho más compleja. Además de seguir la misma lógica de salvaguardar de la crisis sólo a unos cuantos, vino a establecer que el último tramo de la carrera del profesor-investigador era participar en la Carrera Académica Gubernamental. En efecto, el Sistema nacional de Investigadores (SNI) viene a ser una detallada carrera que crea el Presidente de la República (1984). Así el acuerdo del Jefe del Ejecutivo establece los requisitos para ser candidato a miembro del Sistema (Arts. 2 y 10), los criterios para evaluar al candidato (Arts. 10), las categorías y niveles (Art. 14) y los órganos (Comisiones Dictaminadoras) encargados de realizar la evaluación de los candidatos (Arts. 7 y 8), así como los ingresos a percibir. Si la queja a fines de los setenta era que el sindicato interfería en la carrera académica, a mediados de los ochenta el gobierno se encarga ya de definirla en todos sus detalles.

El SIN no es sólo importante porque inaugura la práctica de que el Presidente de la República pueda establecer una carrera académica. También es importante porque para hacerlo necesariamente debe definir qué es un buen trabajo académico. Y, sin que sea sorpresa, encuentra que el mejor trabajo académico es aquél

12 Educación

que se ajusta a los lineamientos gubernamentales. En efecto, el Art. 13 del SIN señala que al evaluar las contribuciones académicas del investigador debe tenerse «en cuenta los objetivos y lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo»⁷. Es decir, el documento-programa de una administración sexenal, también producto de la Presidencia de la República.

A pesar de los efectos de fragmentación y deterioro del quehacer universitario y de pérdida de control de las universidades y académicos sobre su carrera profesional, las autoridades universitarias, en general, recibieron con entusiasmo cada una de estas iniciativas. Las protestas más bien surgieron de parte de los trabajadores y, además de protestas, una iniciativa concreta, de gran importancia.

Resistencia y proyecto de los académicos

Ante la andanada de iniciativas gubernamentales, los académicos no pudieron, como los administrativos, poner como parapeto acuerdos bilaterales que les permitieran rechazarlas de plano o retomarlas en términos distintos. Esa fue la intención de la nueva legalidad. Tuvieron, pues, que trabajar en otro terreno, más azoroso.

En la primavera de 1984, dos profesoras y un profesor comenzaron a hablar con los académicos UAM de numerosos departamentos y a escuchar las quejas de falta de objetividad de las Dictaminadoras, grupos cerrados y criterios de promoción aplicados selectivamente. Poco a poco fueron creando un consenso amplio en el sentido de que la evaluación de los académicos debía tener un carácter preponderantemente objetivo, es decir, desechar el «Tabulador del Personal Académico de Carrera» generado al inicio de la UAM. En lugar de un conjunto de frases abiertas a la subjetividad y una dirección única de la carrera académica, proponían un listado de actividades y productos que si bien concedían un espacio al juicio de calidad, se movían en rangos específicos. Con esto, el candidato a profesor de la universidad, o a la promoción, tendría la garantía de que su trabajo sería reconocido a partir de un parámetro mucho más estable. También, la garantía de que con cualquier combinación de productos y actividades podía eventualmente llegar a los niveles más altos de la carrera académica. Esta propuesta fue en parte estimulada por los signos ominosos de que aun este espacio podía cerrar-

se de un momento a otro. Se sabía que la SPP tenía ya una propuesta de requisitos y criterios para los universitarios dedicados a la investigación, es decir, para ciertas instituciones, entre ellas la UAM. Era la llamada «Carrera de Investigador Científico y Tecnológico»⁸. Aún más ominoso resultaba el hecho de que las autoridades, ante esta nueva iniciativa gubernamental, no ocultaban su voluntad de ajustar la carrera académica de la UAM a los términos gubernamentales.

Dentro del supuesto de la existencia de un modelo de investigación nacional -decía el Rector General-, que tendrá una asignación de salarios, si éstos son sensiblemente superiores a los que actualmente cubre la Universidad, será muy conveniente parecerse al modelo con objeto de ascender a los recursos que el mismo tiene mientras más diferente sea [el tabulador que se apruebe en la UAM], más difícil será encontrar similitudes y correspondencias con el modelo, y a su vez, será más difícil obtener mayores recursos para una probable retabulación.⁹ (Subrayado nuestro).

En un contexto como éste, donde no existía ningún dique a las iniciativas gubernamentales, la propuesta de los tres académicos pronto ganó tal fuerza y consenso que finalmente fue aprobado por Colegio Académico en marzo de 1985. El nuevo «Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA)» (ver cuadro 2) incluyó una serie de aspectos cuestionables que se introdujeron en el proceso de aprobación, pero no lograron borrar las dos ventajas centrales de esta iniciativa: el carácter preponderantemente objetivo que con este instrumento asumía de ahora en adelante la evaluación del trabajo del académico y el carácter plural que daba al quehacer universitario la existencia de un amplio número de actividades y productos de donde podía construirse la carrera académica.¹⁰

La tercera vuelta: carrera académica y productividad (1989-1994)

En plena vigencia de la segunda versión de la carrera profesional, entre 1985 y 1990, pocos académi-

<p>1975-1976 a 1981-1985</p>	<p>1ra. Vuelta: Funcionarios y trabajadores universitarios organizados (SITUAM) establecen pacto sobre la carrera profesional de trabajadores en la UAM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requisitos y criterios "subjetivos" para admisión y promoción del personal académico, elaborados por dos funcionarios. - Marco bilateral para la carrera académica (Comisiones Dictaminadoras, vigilancia sobre procesos). - Carrera para el personal administrativo, bilateral
<p>1981-1985 a 1990</p>	<p>2da. Vuelta: se rompe el pacto global y la carrera universitaria responde a necesidades políticas del Estado y de la gestión pública gubernamental. Resistencia e iniciativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funcionarios demandan supresión de acuerdo bilateral: se cancelan 54 cláusulas del Contrato Colectivo. Conflicto prolongado. Renuncia el Rector General. - Se aprueba el Reglamento de Ingreso. Promoción y Permanencia del Personal Académico RIPPPA, (1982). - Académicos promueven requisitos y criterios "objetivos", TIPPA, (1985). - Reorganización del árbol de puestos administrativos y aumento en sobresueldos a funcionarios y en número de puestos de confianza (1984-85). - Creación del Sistema nacional de Investigadores (1984).
<p>1989-1990 a 1993</p>	<p>3ra. Vuelta: La carrera profesional se centra en la productividad, a partir de lineamientos gubernamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas de incentivos para una parte del personal académico (1989-1993).
<p>1993-1994</p>	<p>4a. Vuelta: Carrera profesional se centra en la excelencia creación y fortalecimiento de grupos académicos compactos, como manera de responder al modelo de desarrollo neoliberal y al nuevo rol asignado a la universidad en apoyo a la industria. Resistencia de académicos y administrativos. (En proceso).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de creación de nueva categoría académica: Catedrático para número selecto de académicos. (Rechazada). - La propuesta de Catedrático incluye la vuelta a los requisitos y criterios "subjetivos". - Propuesta de incentivos y compactación de puestos a administrativos. (Rechazada) - CONACYT, SEP y autoridades UAM coinciden: el fortalecimiento de grupos académicos de alto nivel, vital para la vinculación con la industria. Grupos de investigadores universidad-industria.

14 Educación

cos y administrativos podían ver con claridad su futuro profesional en la universidad. Los bajos salarios, el lugar secundario que ocupaba el trabajo de la mayoría de los trabajadores universitarios frente a los de confianza, la falta de participación que supusieron las verticales iniciativas gubernamentales y el nuevo marco y tono antisindicales generaron en conjunto un clima adverso al quehacer universitario. Real o virtualmente, muchos académicos y administrativos abandonaron la universidad. Puesto a la universidad sólo le restaba confiar en que el gobierno entraría en funciones en 1988 le traería alguna solución. Así ocurrió, el gobierno salinista trajo un diagnóstico y una solución que habría de cambiar de nuevo la carrera académica.

«Solo un cambio total de incentivos,... principalmente de los maestros, puede hacer cambiar al sistema educativo en un forjador de la calidad educativa de los mexicanos», anunciaba en 1989 el Programa para la Modernización Educativa de la nueva administración.¹¹ Y esta nueva concepción destinada a todo el sistema educativo pudo ser experimentada de inmediato en la universidad, donde ya era posible introducir cambios en el método de pago sin pactarlo con el sindicato (con el magisterio en general debió esperar un poco más por el sindicato nacional, el SNTE).

El solo cambio en la atribución a los académicos vino a modificar a fondo la carrera académica. La institucionalización de los ingresos «florecentes» para los profesores (es decir, montos que pueden variar de un año a otro, y que son independientes y hasta más importantes que la escala de categorías y niveles) introdujo la noción de carrera profesional también «florecente». En el esquema anterior de carrera académica, los objetivos y actividades cotidianas del profesor-investigador no tienen como referente inmediato los ingresos que la realización de tal actividad va a reportar. La relación se establece sólo de manera mediata, para fines de una promoción usualmente cada varios años. Pero en un esquema flotante, las decisiones sobre enfoque, objeto de estudio, productos, actividades y proyectos tienen una fuerte y directa repercusión en los ingresos del académico.¹²

En el caso UAM, hasta un 60% de los ingresos totales pueden depender de la combinación de estos programas. La carrera académica tiende a mercantilizar

el quehacer universitario y a convertir al profesor-investigador en un pequeño empresario del conocimiento, preocupado más por mantenerse «en el mercado» con un flujo constante de productos y actividades que por el trabajo científico a mediano plazo. En este mercado resulta también capital la inserción en determinados nichos de relaciones que aseguren el acceso a las fuentes de puntajes (revistas, proyectos de investigación, congresos, comités de evaluación, etc.). Este rasgo se fortalecerá aún más en la cuarta vuelta.

Al mismo tiempo, estos nuevos programas reiteran, si bien en una dimensión más amplia, elementos establecidos en los ensayos anteriores. Dos ejemplos: como a nivel nacional los incentivos sólo beneficiaban a aproximadamente un 30% de los académicos de tiempo completo,¹³ estos programas son fuente de una nueva fragmentación del trabajo universitario y de división entre los académicos y administrativos porque hacen que coexistan en las universidades diferencias salariales sumamente importantes. Si anteriormente la distancia entre el salario mínimo y máximo de la UAM (Auxiliar de Intendencia-Titular C) era de alrededor de 6 veces el salario más bajo; con los nuevos programas aumenta hasta 14 veces.

Si bien estos programas son administrados por las instituciones, el hecho de que el gobierno destine recursos especiales para financiarlos provee de la oportunidad de precisar de manera específica los términos en que debe darse la carrera académica. En efecto, los lineamientos del gobierno especifican cuestiones tan concretas como quiénes podrán ser admitidos en estos programas, qué criterios habrán de utilizarse para seleccionar a los beneficiados; las formas de pago e, incluso, la prohibición expresa de que estos programas sean pactados con los sindicatos. El «manejo [de las becas y estímulos] -concluye el minimanual- será totalmente independiente de negociaciones con sindicatos o gremios.»¹⁴

La cuarta vuelta: carrera profesional y excelencia (1993..)

Apenas tres años después de la implantación de los esquemas de incentivos, aparecen ya los primeros pasos para crear otra nueva versión de la carrera profesional de los trabajadores universitarios. La gene-

ra tanto la crisis de los incentivos como las nuevas definiciones gubernamentales sobre cuál debe ser el papel de la universidad en el desarrollo neoliberal y de libre comercio ahora reiterado. Los elementos principales de esta nueva versión aparecen ya claramente: en ella tendrá una gran importancia la formación y consolidación de grupos de académicos de alto nivel, bien pagados, sin trabas burocráticas y con abundantes recursos. La inclusión de nuevas audiencias en el papel de evaluadores del quehacer universitario e incluso, directamente, de los académicos y, como uno de los requisitos fundamentales para todo lo anterior, el establecimiento de un nuevo esquema de carrera académica que se oriente a la formación, desde abajo, de estos grupos de excelencia. Esto implica, sobre todo, reconsiderar los instrumentos de evaluación del trabajo académico. Al mismo tiempo, esta nueva definición de lo que es importante hace ver la necesidad imperiosa de romper con el obstáculo a la eficiencia en que se ha convertido ya el papel secundario otorgado al sector administrativo. La solución, se plantea, es insertarlos también al esquema de productividad.

Esta no es una concepción que haya surgido de las discusiones dentro de la universidad. Una vez más la línea parte de los circuitos gubernamentales. En marzo de 1992, por ejemplo, el director del CONACYT señalaba la necesidad de establecer y fortalecer grupos de alto nivel y de vincularlos directamente a los desafíos de la competencia industrial.

«(Son) determinantes los recursos que posee altos niveles de técnicas especializadas en diferentes campos, que no resultan únicamente del sistema educativo en general, sino de su articulación a la competencia y actores específicos, como por ejemplo el desarrollo de tecnología comercialmente exitosa.»¹⁵

Este señalamiento tiene un destinatario obvio: las universidades públicas, ya que en ellas se encuentra la mayor parte de la planta de investigación del país. De esta concepción se desprende, en primer lugar, la creación del fondo de «cátedras de excelencia», o Cátedras patrimoniales, para «investigadores con características realmente de excelencia...» y cuyo propósito es «proporcionarles la seguridad de no estar

ya sometidos a la incertidumbre de los vaivenes administrativos y la garantía de un nivel de vida adecuado...»¹⁶ En segundo lugar, se desprende la propuesta que en marzo de 1993 hace la Secretaría de Educación Pública a los rectores universitarios en el sentido de establecer un nicho para estos investigadores de alto nivel: (C)on base en el cumplimiento de requisitos rigurosos y pertinentes, se recomienda abrir en el futuro una categoría superior a la de titular C o su equivalente...»¹⁷

La respuesta en la UAM es casi inmediata. Dos meses más tarde de la sugerencia SEP, en mayo de 1993, aparece la propuesta de crear una nueva categoría con dos niveles: Catedrático y Catedrático cum laude. Los profesores investigadores que a este nivel accedan, se proponía, gozarán de un salario de nivel internacional y estable, pero deberán someterse a una evaluación basada en criterios amplios (y objetivos) y en el juicio de una Comisión Dictaminadora especial que incluye investigadores del sector privado. Un año más tarde, en 1994, se precisa aún más el perfil de la nueva propuesta de carrera académica. En el marco de una celebración y exposición de los primeros resultados del programa UAM-Resistol, el Rector General señala, según la nota, que

resulta fundamental la protección de los grupos de investigación consolidados a través de un conjunto de políticas bien definidas como las que han estado diseñando diversas Instituciones de Educación superior y el Conacyt en los últimos años. El gran desafío actual es hacer crecer en forma acelerada el número de estos grupos para consolidar...nuestro subsistema de investigación científica y tecnológica;... todo proyecto industrial que requiera conocimientos de alto nivel será fundamental para las universidades...¹⁸

La nueva versión de carrera académica parece implicar por lo menos dos importantes elementos que recuerdan las concepciones de aquellos dos funcionarios veinte años atrás. 1) El retorno a la noción de una carrera académica única para todos, pero ahora sumamente ligada al quehacer y concepción de las «ciencias duras». Única, en el sentido de que se considera a estos grupos y este tipo de vinculación con la sociedad como

16 Educación

el nivel de «excelencia» universitario. En otras palabras, quien quiera llegar a los máximos niveles -de reconocimiento y salario- en la institución debe comenzar a formar su grupo vinculado. Otras tareas universitarias que tienen que ver con la movilidad social, respuesta a las necesidades sociales amplias, crecimiento de la cultura y las artes y formación ciudadana, no aparecen de primer impulso como susceptibles de la excelencia. 2) El retorno a la evaluación basada en criterios generales y susceptibles de interpretación subjetiva. Entre algunas autoridades se considera que la evaluación preponderantemente objetiva (como la vigente, basada en productos y actividades) tiende a 'vulgarizar' la carrera académica al permitir que 'todo mundo' llegue a los niveles más elevados de la escala de puestos académicos. De la concepción de «excelencia» de la carrera académica se sigue que debe existir un instrumento capaz de infiltrando y formando a los futuros integrantes de estos grupos de especialistas. En este contexto el término «excelencia» significa que en lugar de evaluar el trabajo realizado por el académico, debe evaluarse el reconocimiento que éste obtenga, es decir, en el fondo, la opinión que sobre su validez se genere en ciertas audiencias (sector privado y gubernamental, además de los pares). En este contexto, los ataques en contra del «puntismo» y «productivismo» que hacen algunos funcionarios sirven para preparar la concepción, que ya aparece en la categoría de Catedrático y Catedrático cum laude, volver a un esquema preponderantemente subjetivo.

La propuesta de la cuarta carrera profesional incluye también a los trabajadores administrativos. Finalmente, después de casi diez años, la crisis de la carrera académica ha hecho volver los ojos al sector administrativo y reconocer a regañadientes su importancia para la existencia de cualquier proyecto académico («{Para} responder al reclamo de la comunidad por superar las notorias deficiencias de los servicios de apoyo a las actividades académicas», se dice).¹⁹ Por eso, en 1994 (como ya había ocurrido en 1984) en lugar de un aumento salarial significativo, se propone al sector administrativo una nueva versión de carrera profesional basada en un esquema de incentivo y productividad y en una compactación de puestos.

Toda esta nueva versión, sin embargo, y por decir lo menos, suscita muy poco entusiasmo entre algunos académicos y administrativos. En mayo de 1993, por ejemplo, la propuesta de Catedrático fue abrumadoramente

rechazada por los académicos participantes en un referéndum y las autoridades debieron retirarla. Quedó claro que estas categorías no estaban pensadas como una carrera académica a la que todos pudieran llegar con el trabajo que normalmente realizan en la UAM, sino sólo unos cuantos. En febrero de 1994, los trabajadores administrativos rechazaron también un programa bilateral de incentivos y compactación de puestos, que no era respaldado por un aumento salarial suficiente.

Comentarios finales

Si al comienzo de la UAM los trabajadores lograron ejercer un grado de control sobre su destino profesional, veinte años más tarde lo han perdido en un grado importante. El papel protagónico del Estado y funcionarios les ha reducido grandemente los espacios de participación y, coincidentemente, la carrera profesional se ha convertido en instrumento de objetivos distintos (y a veces contrapuestos) a los del mejoramiento profesional y personal de los universitarios. No es sorprendente, por ejemplo, que desde la fundación de la UAM se hayan venido aumentando progresivamente los niveles de exigencia en el trabajo, pero, por otro lado, que también desde entonces el salario no haya hecho otra cosa que disminuir.²⁰ Al cabo de veinte años de historia, por lo que a la carrera profesional de los universitarios se refiere, hay muy pocas cosas que celebrar.

En otras instituciones habrá panoramas similares, pero sigue siendo posible establecer una carrera profesional de los universitarios del país distinta de las experimentaciones y modas. Para ello, parece necesario: 1) Avanzar en la creación de una demanda nacional firme y universitaria (estudiantes, trabajadores, autoridades) de solución al problema endémico de los bajos e inestables ingresos de los trabajadores de la educación. 2) Al mismo tiempo, propugnar, según el caso, por la defensa, creación o ampliación de instrumentos preponderantemente objetivos de evaluación del trabajo. 3) Realizar un análisis profundo y global del trabajo universitario para poner un alto al actual despido de recursos y talentos, mejorar sustancialmente ese quehacer y definirlo al cumplimiento de las demandas que la sociedad toda hace a la educación superior. Esto significa, para empezar, simplificar la estructura general de puestos universitarios (base y confianza) y