

La carrera académica en el borde Crisis de un modelo productivista

Academia on the brink of crisis A critique of academic productivism

Claudia Mónica Salazar Villava

Se examina el caso de la carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana, a partir de algunos fenómenos como la predominancia del individualismo en las trayectorias académicas, su separación de los fines institucionales, el debilitamiento de la docencia en licenciatura y del trabajo colectivo, el abandono del interés y compromiso con las tareas de gestión y participación universitaria, la pérdida de profundidad y calidad en las publicaciones científicas y la proliferación de simulaciones diversas, orientadas a satisfacer los requisitos de puntajes necesarios para la obtención de becas y estímulos, fenómenos que se han producido a partir del establecimiento de una carrera académica basada en lógicas productivistas, que es objeto de crítica generalizada en la comunidad y que, sin embargo, no impide una enorme resistencia frente a su posible transformación.

Palabras clave: carrera académica, ciudadanía universitaria, evaluación productivista.

This article reflects on the matter of academic careers through the case of the Autonomous Metropolitan University (Mexico). Phenomena such as the predominance of individualism, the separation of academic trajectories from institutional goals, the weakening of teaching at the undergraduate level and of collective work, the loss of interest and participation in the university's management, the loss of depth and quality in scientific publications, and the increase in simulation strategies to gain points for performance evaluations have resulted in the development of academic careers oriented by productivism. Despite widespread criticism of this system within the academic community, its transformation still faces strong resistance.

Key words: academic careers, university, collective participation, productivism in evaluation.

Fecha de recepción: 29 de abril de 2022

Fecha de dictamen: 29 de julio de 2022

Fecha de aprobación: 25 de agosto de 2022

La universidad no podrá ser conciencia si antes no es autoconciencia, si la universidad como institución no conoce sus problemas y se empeña en resolverlos.

AGUILAR *et al.* (1988)

INTRODUCCIÓN

Las últimas cuatro o cinco décadas fueron el periodo en que las políticas económicas en el país y en el mundo impusieron una visión del desarrollo basada en las lógicas del libre mercado. El modelo administrativo o gerencial propio de las empresas privadas pasó a ser el paradigma que organizó las dinámicas sociales hasta en ámbitos muy distintos a los que corresponden al productivo mercantil. Este fenómeno afectó también a la educación y más específicamente a las universidades en el mundo, en América Latina y en nuestro país, universalizando categorías como excelencia, calidad total, productividad, eficacia, eficiencia, competitividad y toda una serie de principios que desplazaron los valores que se habían formulado desde una comprensión del mundo más vasta y compleja, que no lo reducía todo a una cierta visión del éxito económico basada en el análisis de la relación costo-beneficio como eje analítico universal para la comprensión de lo social.

Por este efecto de equivalencia ampliada, que no es sino un dispositivo de control social, la vida de las instituciones fue tomando la forma empresarial por muy alejadas que estuvieran éstas, en su función y en su naturaleza, de las dinámicas de la producción y circulación de mercancías, tangibles o intangibles. Tal es el caso de las universidades. La labor del sector académico en nuestro país ha sido configurada, al menos desde la década de 1990, por ese modelo que hoy se muestra en franca decadencia en el mundo, pero que ha propiciado la concepción de la educación como un servicio y no como un proceso social complejo; los estudiantes se ven al mismo tiempo como clientes y como productos en proceso de elaboración; los egresados como productos terminados reducidos a indicador de la eficiencia de los programas cursados, mediante la llamada “eficiencia terminal”; los académicos se conciben como productores de bienes y servicios y se valoran en consecuencia, por su alta productividad medida cuantitativamente; la política educativa se diseña como un asunto de oferta y demanda, etcétera.

Este trabajo es la problematización inicial para un estudio más amplio que al respecto se desarrolla. Aquí se describe el caso de la carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), a partir de algunos sucesos como la predominancia del individualismo extremo en el desarrollo de las trayectorias académicas, su separación de los fines y prioridades institucionales, el debilitamiento de la docencia en el nivel de licenciatura y del trabajo colectivo, el abandono del interés y compromiso con las tareas de gestión y participación universitaria, la pérdida de profundidad y calidad en las

publicaciones científicas, el incremento de los casos de plagio de textos y la proliferación de simulaciones diversas, orientadas a satisfacer los requisitos de puntajes necesarios para la obtención de becas y estímulos. Todos ellos, fenómenos que se han producido a partir del establecimiento de una modalidad de carrera académica basada en lógicas productivistas, modalidad que es objeto de crítica generalizada en la comunidad que la padece y le da vida y que, sin embargo, no impide una enorme resistencia frente a su posible transformación.

El análisis se enfoca desde la perspectiva de los estudios críticos del *management*, la reflexión sobre los procesos institucionales desarrollada por Castoriadis, pero sobre todo desde la perspectiva de la filosofía política posfundacional, de tradición fenomenológica, los estudios poscoloniales y la ética del reconocimiento del otro, de tradición levinasiana. En el presente texto solamente se desarrolla la construcción del fenómeno sobre el cual se pretende investigar, como punto de partida. Para esta problematización se recupera la experiencia de su autora, como asesora de las Comisiones del Colegio Académico de la UAM durante los últimos cinco años, así como algunas publicaciones sobre el tema. Más adelante se incursiona en la exploración empírica, mediante los testimonios de miembros de la comunidad académica estudiada que se producirán en espacios colectivos y en entrevistas individuales.

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

A sólo un par de años de que la Universidad Autónoma Metropolitana cumpla medio siglo de existencia, ha logrado una presencia muy relevante en el ámbito académico del país y sus aportaciones en docencia e investigación le han ganado un lugar destacado a nivel nacional, así como reconocimiento internacional. Desde su fundación ha sido una universidad innovadora y crítica, con una clara vocación social, definida en favor de una sociedad más justa y democrática. Si bien sus logros son mayúsculos, la mayor parte de su existencia ha transcurrido en el marco de un modelo económico, desplegado a nivel nacional, que fue marginando la relevancia de la ciencia y la educación en general, y de la institución universitaria en lo particular.

Al tratarse de una universidad pública, cuyo financiamiento proviene de dineros públicos destinados por la federación, sus recursos económicos han sido casi siempre menores a lo que su crecimiento y consolidación requiere, lo que ha mantenido a la UAM en una lógica de subsistencia o mínimo crecimiento, que difícilmente permite el fortalecimiento deseable para una institución de su naturaleza, potencialmente estratégica para el desarrollo equilibrado del país, dentro de lo que sería una perspectiva

de independencia nacional en ciencia y tecnología y de acceso democrático a la educación superior de calidad.

Pese a dicha circunstancia, en su vida interna es una institución que ha sabido proteger a su comunidad de los embates más duros ocasionados por sucesivas crisis económicas nacionales.¹ Dos han sido las vías más importantes para ello. La primera, la preservación de un contrato colectivo de trabajo que garantiza condiciones dignas para todas y todos los trabajadores, ya sean administrativos o académicos. La otra, un modelo de carrera académica que, buscando fortalecer la investigación en una joven universidad, estableció un conjunto de reconocimientos acompañados de estímulos económicos que protegieron exitosamente los emolumentos de sus académicos, pese a la política de depresión salarial que privó por más de 30 años en el país como parte del Modelo de Estancamiento Estabilizador (MEE) recomendado por el Fondo Monetario Internacional e implementado por México desde principios de 1990.²

Mediante becas y estímulos, la UAM logró mantener la dedicación de tiempo completo en la mayoría de sus académicos, lo que constituye una de sus grandes fortalezas. Todo ello significa que la UAM ha consolidado una planta académica de extraordinaria riqueza y solidez, pero también significa que la ruta que siguió la carrera académica en el proceso de los últimos 30 años, desde su creación hasta estos días, no ha podido actualizarse, pese a la crítica generalizada hacia la misma, debido a la resistencia de la comunidad académica a su transformación, que no ha permitido avanzar en las adecuaciones necesarias, por la incertidumbre económica que se introduce con un modelo de becas y estímulos no incorporados al salario y que deben ser renovados continuamente.

El hecho de que para muchas y muchos académicos los estímulos representen la mitad o más de sus ingresos, alimenta el temor de que las reformas a la carrera académica impacten negativamente en su situación económica, pese a que hay una conciencia generalizada sobre el estrés laboral y las distorsiones en el trabajo académico que provoca el productivismo característico de las evaluaciones por puntos. Se precisa una elucidación

¹ “[...] la crisis económica que experimentó el país a inicios de los ochenta y que afectó fuertemente el presupuesto destinado a la educación superior, lo cual se tradujo en un decremento del gasto de las instituciones de educación superior (IES) en inversión, pero sobre todo en una caída real de entre 50 y 60% de los salarios de los académicos del país” (Rondero, 2007:104).

² “[...] el MEE que se configuró se caracteriza en lo macroeconómico por su énfasis en la estabilidad y la obsesión con el control de los precios (lo que se justificaba a principios de los ochenta, pero no necesariamente ahora que la inflación es en promedio del 4% anual). Para lograr dicha estabilidad la principal estrategia consiste en mantener los salarios reducidos, contraer la demanda agregada y ralentizar la tasa de crecimiento económico” (Sánchez y García, 2019:186).

sobre la necesidad de cambio en la carrera académica a partir de las evidencias actuales sobre los inconvenientes de dicha modalidad.

EL CONTEXTO SOCIOHISTÓRICO

Desde la década de 1980, el concepto de universidad comenzó a tensionarse a partir de una perspectiva “modernizadora”, hoy calificada como neoliberal, que corresponde a un modelo económico caracterizado por centrar todos los procesos sociales en el mercado como fuente de sentido y como forma de organización. La premisa conductora de esa concepción de las instituciones sociales, en su sentido más amplio, fue la llamada relación costo-beneficio.

Esa ola “modernizadora” pretendía transformar a la educación en un servicio comercializable más y seguía los parámetros organizativos de las empresas con sus procesos de control de calidad en productos y servicios, creyendo que cualquier formación social podía ser equivalente a una empresa y asimilarse a las mismas formas de administración gerencial que privan en ese sector, lo que implicó también la propuesta de que el propio sector empresarial desempeñará un papel activo en la definición de las políticas educativas y en la conducción de las universidades. Ya en esa década, la Secretaría Ejecutiva de la ANUIES afirmaba:

Esta es la universidad formadora de científicos, ingenieros y tecnólogos, vinculada al aparato productivo, que responde a las demandas del mercado de trabajo, que define su cuerpo curricular a partir de diagnosticar las necesidades de la práctica profesional dominante en el mercado, y que se organiza a sí misma como una empresa más al elaborar productos para el sector moderno de la economía (Aguilar *et al.*, 1988).

La equiparación de los procesos a la lógica empresarial, como hemos dicho, fue una tendencia global que irradió su influencia sobre todas las formas organizativas y todo tipo de instituciones, que persiste, aunque ya con mucho menos fuerza debido a sus pobres resultados, pero que afectó profundamente a nuestro país como a otros muchos (Salazar, 2013).

Una de las grandes distorsiones derivadas de ese modelo económico y que persiste en amplios sectores de la burocracia, del sector empresarial y de las clases medias, pretendía sujetar los fines institucionales de la universidad a la satisfacción de las demandas del llamado “mercado laboral”, dejando de lado el sentido que hasta entonces habían tenido las grandes universidades como creadoras de conocimiento y de reflexión no

condicionada, garantes de la libertad de pensamiento y capacidad de creación científica, tecnológica y humanística.

La búsqueda de ajustar la oferta de profesionales a la demanda del mercado de trabajo ha cumplido más con una función ideológica que con una económica. Las lógicas distintas del mercado y de la universidad hacen inviable este ajuste mecánico. Diversos intentos de prever el funcionamiento del mercado de trabajo a futuro, y a partir de ahí establecer la oferta por área y carreras, han quedado en ejercicio de escritorio de los planificadores. Ya se ha dicho que en una economía capitalista las predicciones que se pueden hacer son de orden general para el corto plazo y están sujetas a tal multiplicidad de factores de decisión individual, que pierden su efectividad real como parámetros para la planeación educativa (Aguilar *et al.*, 1988).

Otra de las transformaciones originadas en esa concepción de la universidad fue la del concepto de evaluación, cuyo sentido se orientaba a conocer el estado que guarda algún proceso, con finalidades amplias y diversas, como definir el avance en la formación de los estudiantes, las reformas necesarias en los proyectos, planes y programas, las alternativas para definir la inversión. Ello ocasiona la redundancia de los apoyos, es decir, que los recursos destinados a la educación tiendan a concentrarse, de la misma manera en que la riqueza se concentra en fortunas estratosféricas, mientras crece la pobreza. Se invierte, no donde hace falta sino donde se han obtenido las mejores calificaciones propiciando, obviamente, la simulación. Así, los estímulos económicos desempeñan su papel en el ámbito académico.

Sabiéndose no solamente que los salarios ya no recuperarían su poder adquisitivo, sino que además obtenían los mismos ingresos los académicos que sostenían un trabajo de investigación productivo y destacado y aquellos que no lo hacían, se impulsaron otros programas en forma de becas y/o estímulos a la investigación, y en general al trabajo sobresaliente en el medio universitario, también asociado a la docencia, con el argumento central de la necesidad de diferenciar el trabajo académico (Rondero, 2007:108).

La evaluación, reducida al aliento de la meritocracia, ocasiona también una disyuntiva perniciosa que ofrece por un lado la vía del *burn out*, es decir, el estrés llevado al límite de la extenuación de aquellos que pretenden mantenerse en una carrera de superación con exigencias ilimitadas (Aubert y de Gaulejac, 1993), o por el otro lado, encontrar la forma de hacer que el sistema juegue a favor del más hábil colector de puntajes, que no es lo mismo que el mejor académico por su destacado nivel en las tareas desempeñadas.

LA CARRERA ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Cuando una universidad define las características de la carrera académica, está dirigiendo los esfuerzos de su comunidad en el rumbo que considera debe seguirse para cumplir con sus fines, sus objetivos, sus funciones sustantivas. La carrera académica establece los caminos posibles que el personal académico podrá recorrer en su participación como miembro de la comunidad universitaria, para crecer, superarse y realizar sus tareas de la mejor manera posible.

La Universidad, para dar cumplimiento a su objeto y conforme al modelo académico establecido en el artículo 21 de su Ley Orgánica, integró una población mayoritaria de personal académico de carrera y definió la figura de profesor-investigador, dedicado al desarrollo vinculante de actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, para lo cual se procuró mantener la debida correspondencia con el perfil de cada categoría, así como mejorar el cumplimiento de las funciones universitarias [...] La Universidad considera que la especificidad del trabajo académico implica la necesidad de crear las mejores condiciones para que los profesores y técnicos académicos puedan desarrollarse a través de su participación en las distintas funciones universitarias, independientemente del área de conocimiento a la que pertenezcan [...] Al participar en las actividades científicas, humanísticas, tecnológicas, de diseño y artísticas, enmarcadas en los campos disciplinarios de las cuatro divisiones de la Universidad, el personal académico podrá desarrollar una carrera que afirme, actualice y enriquezca los conocimientos, métodos y técnicas necesarios para desempeñar sus actividades con el más alto nivel (RIPPPA, Exposición de motivos).

Las funciones sustantivas en la universidad son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, y constituyen la tarea del personal académico. Tanto los documentos fundacionales como el contrato colectivo de trabajo así lo establecen y la altísima proporción de personal académico de tiempo completo obedece a una manera de definir integralmente su tarea.

A diferencia de otras universidades donde los investigadores no se ocupan sino marginalmente de la docencia y los docentes no investigan, y donde la difusión y preservación de la cultura no está en el ámbito de su competencia, en la UAM el personal académico se involucra en las tres funciones y no hay profesores de asignatura pagados por hora/semana/mes, como ocurre con la mayoría del personal académico precarizado en casi todas las universidades. El personal académico de contratación temporal en la UAM tiene la misión de cubrir las ausencias por licencia o sabático de la planta docente y por lo tanto es minoritario.

En el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) de la UAM se establecen las categorías y niveles por los que puede ir ascendiendo quien demuestre los logros correspondientes a las tres funciones sustantivas, en el desarrollo de su carrera académica:

Artículo 7

Las categorías de los profesores de tiempo completo son Asistente, Asociado y Titular y, las de medio tiempo, Asociado y Titular. Cada categoría comprende tres niveles en orden ascendente: “A”, “B” y “C”, excepto la de Asociado que comprende cuatro, en el mismo orden hasta “D”.

Artículo 9

[...] Los técnicos académicos de carrera se clasifican en las categorías de Asociado y Titular y comprenden, en la categoría de Asociado, tres niveles en orden ascendente: “A”, “B” y “C”, y en la categoría de Titular, cinco niveles en orden ascendente: “A”, “B”, “C”, “D” y “E”. Los técnicos académicos de tiempo parcial se clasifican en las categorías de Auxiliar y Titular, sin distinción de niveles (RIPPPA).

Esta apuesta institucional expresa el sentido de un proyecto universitario que apunta a que se produzca una dinámica de enriquecimiento recíproco entre las tres funciones, y que la carrera académica se desenvuelva en una participación integral del personal académico en el desarrollo de la universidad, vinculando las tres funciones sustantivas y ofreciendo a los estudiantes una experiencia formativa que no se limite al aprendizaje de contenidos académicos, sino que se componga de experiencias complejas en la reflexión, la investigación, el estudio, la creación, el goce estético y la acción. Desde luego, la importancia del quehacer colectivo es crucial en este modelo universitario.

Al avanzar rápidamente entre las categorías y niveles establecidos y no haber una cantidad significativa de nuevas plazas académicas, en pocos años la mayor parte del personal académico de carrera llegó a los niveles más altos y se quedó sin perspectivas para mejorar su estatus en la universidad, excepto por la carrera continua para la renovación de las becas y estímulos conforme al puntaje establecido en el Tabulador para el Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA). Este fenómeno, entre otros, ha contribuido a que la UAM sea considerada una de las universidades públicas más caras en el país, por la cantidad de profesores titulares C de tiempo completo, que perciben el nivel máximo de ingresos económicos, a lo que se agrega el disfrute de becas y estímulos por una parte muy significativa de su planta docente con definitividad.

EVALUACIÓN, BECAS Y ESTÍMULOS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

En la década de 1980, siendo la UAM una joven universidad, se observó la necesidad de estimular en el personal académico la obtención de posgrados para avanzar en su desarrollo académico y en el nivel de su desempeño, así como de estimular la investigación que aparecía débilmente desarrollada en los primeros años. Esta valoración llevó a definir algunos apoyos económicos para estimular el desarrollo de dichas actividades que fortalecieran esos aspectos de la vida institucional.

Así, la UAM propone una modalidad para la evaluación del trabajo académico y de la trayectoria, basada en reconocimientos a la productividad y al desempeño, que derivan en estímulos económicos con una vigencia limitada en el tiempo y que, por lo tanto, deben renovarse continuamente. Desde principios de la década de 1990, este sistema no se ha modificado sino superficial y fragmentariamente, a pesar de los cambios en el contexto nacional e internacional, de la situación de la universidad y de los efectos no deseados que este modelo ha producido en las dinámicas cotidianas del trabajo.

La evaluación de las actividades desarrolladas para cumplir con las funciones sustantivas de la Universidad, fue desplazada por un formato de evaluación para el otorgamiento y renovación de becas y estímulos que fragmentó a la comunidad académica y desvinculó las funciones entre sí, propiciando una carrera individualista, con énfasis en las actividades valoradas con mayores puntajes en el tabulador que rige el otorgamiento de estímulos económicos. A eso debe sumarse la incidencia del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) que otorga también estímulos económicos con base en una evaluación de carácter productivista.

Asociar el ingreso económico del personal académico con la evaluación de su desempeño propició graves distorsiones en el quehacer universitario desde hace años y disgrega a su comunidad académica fomentado el desarrollo de trayectorias individuales separadas de la universidad y sus procesos. Por ejemplo, la creación de programas de posgrado se transformó en una necesidad para que el personal académico tuviera la oportunidad de dirigir idóneas comunicaciones de resultados (ICR)³ y tesis de doctorado, actividad muy valorada en el tabulador institucional y en el SNI. En pocos años, el número de posgrados había duplicado el de licenciaturas y la docencia en estas últimas fue perdiendo atractivo para el personal académico de carrera, lo que incentivó una tendencia al abandono de las licenciaturas.

³ Equivalentes a tesis o tesinas de maestría.

La calidad de las revistas científicas publicadas por la universidad fue presionada hacia abajo por la necesidad de publicar para mantener becas y estímulos. Incluso se crearon publicaciones con la intención de dar cabida a la mayor cantidad de autores de la institución y favorecer su colecta de puntos. Se hicieron comunes las publicaciones repetitivas, de autoría colectiva, los casos de plagio y otras malas prácticas aparecieron en el camino de la búsqueda de mejorar o mantener los ingresos económicos extraordinarios. Las actividades se concentraron en los rubros en los que se podía acumular puntajes más altos con menor esfuerzo y la evaluación institucional del desempeño pasó a un lugar muy marginal en la vida cotidiana del personal académico. Por ejemplo, la evaluación de las Áreas de investigación se volvió un procedimiento burocratizado en el que se involucran más los procesos de llenado de formularios que la reflexión de los investigadores sobre el estado que guardan sus espacios de quehacer colectivo.

Las Comisiones Dictaminadoras de Área, encargadas de evaluar los expedientes sometidos por el personal académico para obtener algunas becas y estímulos, así como de dictaminar los concursos de oposición y las solicitudes de promoción llegaron a un punto de desbordamiento por la cantidad de trabajo que debían desarrollar y se generaron retrasos considerables, sobre todo en los concursos de oposición, afectando el ingreso oportuno de nuevo personal académico a la institución. No ha logrado revertirse la tendencia de estas comisiones a privilegiar la evaluación de expedientes del personal académico de carrera, tarea que también enfrenta retrasos.

Por otra parte, la participación en esas comisiones se fue abandonando, pues se convirtieron en espacios poco interesantes para la mayoría del personal académico, que preocupado por la cosecha de puntos, se fue alejando de esas tareas. El mismo fenómeno afecta a la participación en la gestión y en la representación universitaria. Constantemente se repite la publicación de convocatorias por falta de candidaturas para participar en los órganos colegiados, las jefaturas de departamento y hasta las direcciones de División, pues nadie ve como deseable “abandonar su carrera académica” para encargarse de tareas sin las que la Universidad no podría funcionar. La disolución de la corresponsabilidad comunitaria en el gobierno y el rumbo de la universidad ha separado cada vez más a la comunidad de sus autoridades institucionales colegiadas y personales.

En su informe de 2021, recibido por el Colegio Académico, la Comisión encargada de analizar integralmente la carrera académica, afirmó:

Se ha producido la extrema individualización del trabajo, la desvaloración de la docencia en el nivel de licenciatura especialmente, la que en muchos casos se reduce a la impartición de las unidades de enseñanza aprendizaje dejando de lado la creación de otros productos que persistan con el tiempo; la separación del desarrollo de la institución con respecto a las trayectorias de sus académicos, el abandono de las tareas

que no reditúan los puntos necesarios para obtener las becas, etcétera. Es decir, una cultura institucional que se expresa en una frase: “lo que no está en el TIPPA⁴ no existe”.

Todo indica que el actual modelo de evaluación y reconocimiento del trabajo académico en la UAM se ha agotado.

ENVEJECIMIENTO DE LA PLANTA ACADÉMICA

Una circunstancia atraviesa a la institución de lado a lado, y muestra ya el inminente y peligroso deslizamiento hacia una situación insostenible. Su planta académica no ha conseguido renovarse incorporando nuevas generaciones de jóvenes profesores investigadores en una proporción significativa.

Si bien no se trata de una circunstancia exclusiva de la Universidad Autónoma Metropolitana, la altísima proporción de personal académico de tiempo completo, casi única en el país y que llega casi al 80% de sus profesores, representa una de sus grandes fortalezas y, paradójicamente, hoy se encuentra a punto de transformarse en su mayor vulnerabilidad.

Durante los últimos 30 años, se han presentado fenómenos que produjeron una inercia en contra del recambio generacional necesario para la institución. La escasa inversión pública en educación superior ocasiona la ausencia de nuevas plazas para la contratación de personal académico mientras, por otra parte, hay una gran resistencia a retirarse por parte de los académicos de mayor antigüedad. Su retiro permitiría contar con esas plazas para incorporar a jóvenes académicos, pero el hecho de que los estímulos y becas que devenga el personal académico no se consideren como parte de su salario y en consecuencia no impacten en el monto de las prestaciones y jubilaciones y, por otra parte, no existan condiciones alternativas para el retiro que permitan conservar un nivel de ingreso más cercano al que se percibe en activo, alimentan dicha resistencia.

En 2020, de un total de 2 988 académicos con plaza definitiva de tiempo completo, 593 tenían entre 60 y 65 años, 478 entre 66 y 70, mientras que 450 tenían 71 o más.⁵ La evaluación de la productividad va en sentido contrario al cansancio de la planta académica, que se enfrenta a la pérdida de su nivel de ingresos sin que exista un reconocimiento a los años de trabajo entregados a su labor universitaria. Hasta ahora, los intentos de formular un sistema para el retiro en la Universidad han fracasado

⁴ Tabulador Para Ingreso y Promoción del Personal Académico.

⁵ Datos proporcionados por la Dirección de Planeación de la Rectoría General de la UAM, en 2021.

debido a la fragilidad financiera de la institución. Debe recordarse que las universidades públicas que en años anteriores se embarcaron en programas para el retiro, hoy pasan por una situación de quiebra financiera y han precisado el rescate para cubrir su nómina y las prestaciones de ley de sus trabajadores.

APREMIOS FINANCIEROS

De la ausencia de plazas y la no incorporación de los estímulos al salario, ha sido responsable fundamentalmente la hacienda pública, es decir, el gobierno federal cuya política de inversión en educación superior ha sido, por más de 15 años, contraria al crecimiento y consolidación de las universidades públicas. Con un presupuesto que no crece más allá de la inflación, los fondos extraordinarios con los que se apoyaba el fortalecimiento de la educación superior han caído vertiginosamente desde 2015.

La tendencia de financiamiento creciente entró a una fase de desaceleración a partir de las medidas de ajuste presupuestal tomadas por las autoridades hacendarias a partir de 2015, las cuales afectaron por primera vez, después de poco más de dos décadas de expansión del gasto, el desarrollo de proyectos académicos de fortalecimiento de la calidad y de expansión de la matrícula sufragados con fondos de carácter extraordinario. Los fondos extraordinarios han sufrido recortes significativos, tomando como base de cálculo el presupuesto aprobado para 2015, en el periodo 2015-2018 se redujeron en más de 22 mil millones de pesos (-69%) y por ende han sido insuficientes para dar cumplimiento a sus objetivos de acuerdo con las reglas y los lineamientos de operación. En 2018, el Programa U079 Expansión en la Oferta Educativa en Educación Media Superior y Superior no tuvo recursos (ANUIES, 2018:91 y 94).

La sostenibilidad de las políticas para la educación superior se vio mermada a partir de 2015, cuando los recursos extraordinarios, principal motor de cambio para las IES, particularmente para las universidades públicas, disminuyeron drásticamente (Birbaum, 1983) (Huisman y Meek, 2007) (Trow, *Diversity in higher education in the United States of America*, 1995) (Salas, Buendía, y Pérez, 2019). El Programa para el Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE), antes PIFI, que por casi 15 años proveyó de recursos extraordinarios a las universidades y apoyó los principales proyectos para su crecimiento y mejora, tuvo una caída de 61%, de 2016 a 2017 y de 40% más para 2018. El Programa para el Desarrollo del Profesorado (Prodep), tuvo el mismo comportamiento. El rubro de otros programas que ya no aparecen en el Presupuesto de Egresos de la Federación podría estar asociado al antiguo PIFI también, pero no hay información disponible (SEP, 2018) (Buendía, 2020:42).

La UAM está ya en un punto crítico en el que 80% del presupuesto que recibe de la federación se destina a cubrir salarios, prestaciones y honorarios, con lo que resta apenas 20% para la operación. Eso significa la postergación constante en la adquisición de la tecnología de punta que sus laboratorios y talleres requieren para el desarrollo de conocimiento de frontera y para la formación de sus estudiantes, sin contar la dificultad para dar el mantenimiento necesario a los equipos con los que se cuenta, así como a sus instalaciones, entre otras desventajas.

LA RESISTENCIA A LA MODIFICACIÓN DE LA CARRERA ACADÉMICA

De la resistencia al retiro, se presenta una red compleja de causas y la consecuencia es que en este momento más de la mitad de la planta docente con definitividad en la UAM ha cumplido ya 60 años, ello implica desgaste, fatiga, problemas de salud, expectativa de menor carga de trabajo, carencias en la actualización y en el desarrollo de nuevas habilidades,⁶ así como imposibilidad o falta de interés para participar en las representaciones en los órganos colegiados, en las tareas de gestión universitaria. Ello se suma, paradójicamente, a una resistencia generalizada a aceptar modificaciones a la carrera académica en los términos en los que se encuentra actualmente. La resistencia al cambio en la carrera académica coexiste, contradictoriamente, con una crítica generalizada hacia la misma, como se señala arriba.

Desde la aparición inicial de las becas y estímulos, era común entre la comunidad académica de la UAM escuchar afirmaciones de que las becas desaparecerían tarde o temprano y que los montos irían bajando, pues se trata de rubros a los que se destina una cantidad de dinero variable, que depende de la disponibilidad financiera de la Universidad y no existe ninguna obligación formal de mantenerlos. Así, en la narrativa de profesoras y profesores hay una especie de pérdida anticipada que ya tiene casi 30 años sin concretarse. Lo que se refrenda constantemente es la sensación de inseguridad respecto de esas percepciones económicas.

La manera de afrontar esa circunstancia ha sido procurar obtenerlas mientras ello sea posible y rechazar toda propuesta de modificación a la carrera académica, interpretando que las modificaciones no son sino intentos de iniciar el camino para retirar esos pagos extraordinarios, lo que no corresponde a la verdad.

⁶ Particularmente en lo relativo al uso de nuevas tecnologías, en los procesos de enseñanza aprendizaje e investigación, lo que se hizo patente durante la pandemia por covid-19.

Se trata así, en muchos casos, de una curiosa mezcla de la conciencia sobre lo onerosos que le resultan a la universidad y lo poco que le favorecen, con la conciencia sobre el hecho de que los trabajadores administrativos no se han visto favorecidos con algo similar y que los ingresos de unos y otros se han ido distanciando con los años, y con una clara noción de las distorsiones que ese sistema ha producido en las tareas universitarias, sistema al que la comunidad llama coloquialmente “la zanahoria”. En sentidos divergentes, lo mismo se propone aumentar los puntajes que se otorgan por actividades poco valoradas en el tabulador, y muy abandonadas en el desempeño del personal académico, que modificar radicalmente el sistema y abolir el “puntismo”. ¿Cómo equilibrar una carrera académica que favorezca las tres funciones sustantivas, el trabajo colectivo y el compromiso con la institución mediante la participación en la gestión, en las representaciones y en las comisiones que son soporte fundamental de la vida universitaria?

Campea la convicción de que la comunidad no va a moverse de una cierta comodidad lograda, a menos que haya una “zanahoria” suficientemente atractiva. Simultáneamente, se debe reconocer que una minoría se mantiene cumpliendo con sus tareas o realiza aquellas que otorgan poco o ningún puntaje, sea por convicción, por intereses académicos que resultan estimulantes sin necesidad de recompensas monetarias o por alguna otra razón. Otro segmento de la planta académica, cada vez más estrecho, no solicita todos los estímulos asumiendo que no obtendrá los puntajes necesarios.

En los años recientes se han llevado a cabo reformas a la legislación universitaria con la finalidad de resolver algunos de los problemas más acuciantes que presenta el modelo de carrera académica. Cada uno de esos cambios desata una reacción en la comunidad en contra, con intensidad variada y, al menos en un caso, llevó a dar marcha atrás en la decisión tomada por el órgano colegiado. Aquella que se refería a no otorgar de entrada un nivel superior al personal académico de reciente ingreso, con el fin de propiciar que hubiera un margen para que desarrollara su carrera dentro de la universidad, avanzando progresivamente hacia las categorías y niveles más altos. Se decidió no sostener este criterio en los concursos de evaluación curricular, es decir, para profesores temporales, pues equivalía a bajar de nivel a quienes venían siendo evaluados reiteradamente con dictámenes que les concedían nivel más alto.

Hubo otras modificaciones, básicamente de ajustes en el tabulador (TIPPA) que han desatado críticas pese a perseguir la mejora en los puntajes y la inclusión de nuevas actividades reconocidas como relevantes a partir de los cambios tecnológicos de las últimas décadas. Se debe señalar que también se han puesto topes a actividades que podían llevar a conseguir las becas y estímulos con base en reiteraciones ilimitadas en actividades poco relevantes, es decir, desplazando la calidad por la cantidad, en detrimento del equilibrio entre las funciones sustantivas y que era una de las distorsiones

frecuentes que se produjeron. Por ejemplo, rebasar los 5 000 puntos que son requisito mínimo para solicitar la beca a la permanencia, mediante numerosos casos de asesorías de servicio social que no implican mayor esfuerzo, pese a no tener sino muy escasa producción en investigación, docencia y difusión de la cultura, que son las actividades sustantivas del personal académico. De cualquier forma, este tipo de modificaciones al tabulador no hacen sino ratificar un sistema evaluativo lleno de problemas estructurales.

En 2017 el Colegio Académico aprobó una nueva forma de integración de las Comisiones Dictaminadoras de Área (CDA), luego de que una comisión de este órgano colegiado analizara a fondo el problema. La comisión del caso, luego de entrevistar a distintos actores institucionales y llevar a cabo una consulta a la comunidad, propuso modificar la forma de integración de las CDA debido a que se observaba una votación cada vez más baja en los procesos de elección de sus integrantes, lo que implica grave pérdida de representatividad, así como la repetición insistente en esta tarea de los mismos integrantes que postulaban sus candidaturas una y otra vez, llegando a formar grupos de interés que controlaban no sólo el otorgamiento de becas y estímulos, sino los exámenes de oposición y con ellos, las plazas definitivas que son el recurso más preciado que posee la Universidad. Mientras tanto, la amplia mayoría de académicos se mantenía al margen de las tareas de dictaminación, pero en cambio, exigían dictaminaciones prontas y expeditas de sus expedientes. Este fenómeno distorsionó por completo el sentido de la evaluación por pares y puso en riesgo la buena marcha de las Comisiones Dictaminadoras Área.

El Colegio Académico aprobó un cambio radical en la forma de integración pasando de la elección mediante votaciones, a la insaculación, con lo que buscaba que hubiese corresponsabilidad y reciprocidad en el proceso de dictaminación, bajo el principio de que si alguien solicita ser evaluado debe estar dispuesto a evaluar. De la misma manera, se rompían los grupos que se habían apoderado virtualmente de algunas CDA. Pese a la relevancia de ese cambio, la mayoría de las y los insaculados solicitan se les excuse de asumir esa tarea valiéndose de todo tipo de razones y, muy especialmente, arguyendo con frecuencia problemas derivados de la edad y la mala salud. Pero siguen siendo los mismos que exigen que se les dictamine rápido y bien.

Así, cada vez hay más solicitudes de becas y estímulos y menos pares académicos dispuestos a evaluar los expedientes, en una tarea que es cada vez más pesada y que no otorga beneficios directos a quienes la desarrollan, salvo que se tenga un especial interés por controlar los concursos de oposición, en donde ya aparecen con frecuencia graves irregularidades. Pareciera que el modelo de evaluación de la actual carrera académica ha producido que se desarrolle una modalidad de la acción académica universitaria cuya motivación principal es la obtención de beneficios directos e individuales, desplazando la solidaridad, el compromiso institucional y las tareas e intereses colectivos.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Todo indica que deberían hacerse adecuaciones urgentes para que el RIPPPA y el TIPPA, en congruencia con las funciones sustantivas, con el modelo de universidad y con las prioridades institucionales, equilibren el reconocimiento a las distintas tareas que la universidad requiere de sus académicos y que la frecuencia de las evaluaciones se revise, para aligerar un poco el peso a las CDA, pero ninguna de esas modificaciones toca el fondo del problema, que es el tipo de relación que se desarrolló entre el personal académico y la universidad, como consecuencia de un sistema de recompensas económicas que constituye más de la mitad del ingreso para una parte importante del personal académico.

Una y otra vez se repiten las convocatorias para participar en los cargos de gestión porque no hay candidaturas inscritas; académicos de bajo perfil y sin liderazgo son cada vez más quienes ocupan cargos de gestión, se repiten las convocatorias para participar como representantes en los órganos colegiados y no se ocupan las vacantes o repiten siempre los mismos, como se repetían en la integración de las CDA que con frecuencia no lograban completarse y aún hoy, reforma de por medio, los académicos elegibles se excusan propiciando de nuevo esos vacíos.

El problema es grave y pone los procesos universitarios en una circunstancia delicada que revela un profundo desinterés de la comunidad en los procesos que hacen posible el gobierno y la operación de la universidad. La comunidad académica rara vez se entera de las discusiones que tienen lugar en los órganos colegiados, ni de las acciones de los órganos personales. La crisis de participación tiende a arrastrar a la universidad a la parálisis o a mantener las inercias más perniciosas, mientras cada uno busca salvaguardar de manera individual su interés y su propia carrera. Las trayectorias individuales han abandonado a la universidad y la universidad no puede gobernarse sola.

Es preciso volver a integrar una comunidad universitaria que desarrolle colectivamente su quehacer y que coloque su labor en una perspectiva de trascendencia social y de compromiso con la educación superior pública, y sobreponerse a una realidad social largamente construida, donde el dinero es la forma de reconocimiento privilegiada, el éxito es una meta individual y donde se han desplazado los valores que inspiraron una universidad entendida como conciencia social crítica y solidaria. Faltan las ágoras donde el debate proyecte a la Universidad hacia sus mejores causas.

Sin la construcción de ciudadanía universitaria, será muy difícil echar atrás el individualismo extremo que hoy atenta contra la institución y su responsabilidad social, y la descomposición del tejido universitario no podrá revertirse.

REFERENCIAS

- Aguilar Chaparro, H., M. Arredondo Galván, J. Mendoza Rojas y R. Santoyo Sánchez (1988). “Universidad y crisis”, *Revista de la Educación Superior*, 65(17) <<http://publicaciones.anuies.mx/revista/65/1/5/es/universidad-y-crisis>>.
- ANUIES (2018). *Visión y acción 2030. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México* <<https://docplayer.es/87594103-Vision-y-accion-2030-propuesta-de-la-anuies-para-renovar-la-educacion-superior-en-mexico.html>>.
- Aubert, N. y V. de Gaulejac (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós (Contextos).
- Buendía Espinosa, A. (2020). “Revisitar las políticas para la educación superior en México: ¿de su agotamiento a su transformación?”, *Universidades*, 71(86), pp. 32-52 <<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.86.404>>.
- Buendía Espinosa, A., C. Díaz Pérez, N. Rondero López y M.A. Quiroz Lima (2017). “Efectos de las políticas gubernamentales (1989-2012): aproximaciones al estudio del cambio en tres universidades públicas”, ponencia en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí, México.
- Comisión encargada de analizar integralmente lo relativo a la carrera académica y proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes, para lo cual podrá presentar dictámenes parciales (abril de 2021). Informe al Colegio Académico. UAM.
- Rondero López, N. (2007). “Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana”, *Sociológica*, 65(22), pp. 103-128.
- Salazar Villava, C.M. (2013). *El abismo de los ganadores. La intervención social, entre la autonomía y el management*. México: Juan Pablos/UAM/Remisoc.
- Sánchez Juárez, I. y R. García Almada (2019). “Del estancamiento estabilizador al dinamismo productivo en México”, *Paradigma Económico*, 2(11), pp. 181-203 <[10.36677/paradigmaeconomico.v11i2.12509](https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v11i2.12509)>.
- UAM (2022). “Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico”, mayo, UAM <<https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-mayo-2022/legislacion-universitaria-uam-ripppa-mayo2022.pdf>>.
- Varela, R. (1994). “La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: problemas y estrategias”, *Alteridades*, 7(4), pp. 87-95.

Argumentos

ESTUDIOS CRÍTICOS DE LA SOCIEDAD

República

Sergio Ortiz Leroux • República y republicanismo: una aproximación a sus itinerarios de vuelo

Gorka Moreno Márquez • La ciudadanía como meta de la triada republicana

José Blanco • La educación republicana y la desigualdad social

Javier Esteinou • La formación de la cuarta república (mediática) en México

Rhina Roux • México, cambio de siglo. La desintegración de la *res publica*

Diseño de portada: Amada Pérez

Argumentos, núm. 53, 2007.