

Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios

El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

ISRAEL G. SOLARES* | HÉCTOR VERA**

Este artículo analiza las desigualdades laborales y de ingresos salariales entre los profesores de tiempo completo y de asignatura en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Se presenta una estimación de los ingresos de más de 30 mil profesores por hora, tiempo completo y académicos-funcionarios. Para poner en perspectiva el grado de desigualdad imperante en la UNAM se realizan tres comparaciones: 1) los salarios de los profesores de asignatura con los de tiempo completo en la UNAM; 2) los salarios de los profesores de asignatura de la UNAM con sus similares en otras universidades mexicanas; 3) el nivel de desigualdad de la UNAM con el de otras universidades. Además, se sugieren ciertos mecanismos para explicar cómo se reproduce la desigualdad entre distintos tipos de académicos y cómo se perpetúa el acaparamiento de oportunidades y recursos que benefician a los profesores de tiempo completo a costa de los profesores por hora.

This article analyzes job and wage inequality among full time and adjunct professors in the National Autonomous University of Mexico (UNAM). We present an estimate of the per hour and full-time income of more than 30 thousand professors and academics-administrators. In order to clearly visualize the degree of inequality present within UNAM, we used three comparisons: 1) adjunct vs full time professor wages at UNAM; 2) adjunct professor wages at UNAM when compared to similar positions in other Mexican universities; 3) the level of inequality at UNAM vs other universities. In addition, we suggest some mechanisms that explain how inequality is repeated among different types of academics and how the hoarding of opportunities and resources is perpetuated to the benefit of full-time professors and the detriment of adjunct positions.

Palabras clave

Precariedad laboral
Profesores
Salario de profesores
Relaciones laborales
Universidades públicas

Keywords

Job insecurity
Professors
Professor wages
Job relations
Public universities

Recepción: 8 de septiembre de 2022 | Aceptación: 20 de abril de 2023

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>

* Profesor de Asignatura A de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (México). Doctor en Historia. Líneas de investigación: historia del capitalismo; historia de la tecnocracia. CE: isgarcia@colmex.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2586-8071>

** Investigador del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (México). Doctor en Sociología y Estudios Históricos. Líneas de investigación: sociología del conocimiento; sociología de la educación. Publicación reciente: (2022), "Quantitative Measurement and the Production of Meaning", en W.H. Brekhus, T. DeGloma y W.R. Force (coords.), *The Oxford Handbook of Symbolic Interaction*, Oxford University Press. CE: hectorvera@unam.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5127-1044>

INTRODUCCIÓN

Los profesores de asignatura o por horas conforman la gran mayoría de los trabajadores académicos que imparten clases en las instituciones de educación superior en México. Se sabe que sus ingresos y condiciones laborales son notablemente inferiores que las de los profesores de tiempo completo; sin embargo, son pocos los estudios que han detallado el tamaño de esa disparidad o que hayan esbozado explicaciones sobre cómo se produce y reproduce esa desigualdad.

Los estudios sobre la profesión académica han mostrado: 1) la pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los profesores (CAM, 2021a; Ordorika, 2019); 2) lo bajo de los salarios en las universidades mexicanas en el contexto internacional (Maldonado, 2012; 2016); 3) cómo los académicos estructuran, redefinen y dotan de sentido sus actividades de acuerdo a su tipo, posición, nombramiento y relación institucional (Lemus, 2022; López *et al.*, 2016; González Rubí y Solís, 2013; Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos, 1994); 4) cómo, durante las últimas décadas, los métodos de evaluación y los programas de estímulos que se han empleado para paliar el deterioro salarial sólo han beneficiado a una minoría de profesores y lo han hecho a costa de transformar sus actividades sustanciales (Vera 2017; Bueñía *et al.*, 2017; Ramos *et al.*, 2013; Ordorika, 2004). Además, considerando el aumento a nivel internacional de los profesores universitarios contratados por hora, hay una literatura amplia sobre lo que pasa con esos académicos en otros países (Tirelli 1997; Murray, 2019; Rhoades, 2020). Sin embargo, falta mucho por estudiar para conocer la dimensión precisa de la desigualdad y precariedad de los profesores de asignatura en México.

En este artículo analizamos la situación de los profesores de asignatura de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Dada la información disponible, es difícil conocer

la magnitud de la desigualdad salarial entre los profesores de asignatura, los profesores de tiempo completo y los funcionarios universitarios. En el artículo intentamos calcular esa magnitud y dar cuenta de algunas de las dinámicas que permiten la producción y reproducción de la desigualdad al interior de la UNAM.

Para nuestro estudio ensamblamos una base de datos usando otras ya existentes para conocer detalladamente las cantidades y las fuentes monetarias que constituyen el origen de las remuneraciones de los profesores por la labor que realizan en tanto que trabajadores universitarios.

Para poner en perspectiva la situación de la UNAM realizamos tres comparaciones: 1) los salarios y otras condiciones laborales de los profesores de asignatura con los de tiempo completo al interior de la Universidad; 2) los salarios y condiciones laborales de los profesores de asignatura de la UNAM con los profesores de asignatura de otras universidades; 3) los niveles de desigualdad de la UNAM con los de otras universidades mexicanas.

Entre los profesores de asignatura de las universidades públicas es común encontrar desorientación sobre cuál es el monto exacto del pago que reciben. En el rubro 021, por ejemplo, los talones de pago varían mucho de quincena en quincena y, además, los ingresos aparecen desglosados en muchos rubros. A lo largo de un año se pueden encontrar en los talones de pago, en la sección de “Percepciones”, 18 rubros distintos (por ejemplo: Compensación por antigüedad docente, Material didáctico, Ayuda para adquisición de libros, Ayuda de despensa, Apoyo para la superación académica, Estímulo asistencia docente, etc.). Además, en algunos casos, los profesores reciben ingresos bajo la denominación de “Subsidio empleo”, pero éste aparece en la sección de “Descuentos”.

Todo ello crea situaciones paradójicas: los profesores de asignatura saben que sus salarios son bajos, pero no saben exactamente cuánto ganan; muchos consideran que los

salarios de la UNAM son particularmente bajos y han realizado protestas buscando mejores condiciones (Pineda, 2022), pero la mayoría parece desconocer cuánto se paga por un trabajo equivalente en otras universidades; algunos demandan mejores salarios, pero no tienen una voz única, o un representante sindical reconocido que articule con claridad cuánto consideran que sería un pago justo por su trabajo. Asimismo, los profesores de tiempo completo tienen una visión sesgada sobre la estructura salarial de la universidad. En general están conscientes de que los profesores de asignatura ganan poco, y que los directivos ganan mucho, pero hay una noción limitada sobre los ingresos reales en los diversos estratos universitarios, y de cómo se comparan con sus propias condiciones laborales. Estudiar las condiciones laborales y salariales de los profesores por hora es necesario, no sólo para subsanar parcialmente un hueco en la literatura sobre las instituciones de educación superior mexicanas; también puede servir para que los profesores tengan una perspectiva más clara sobre la estructura de desigualdad que opera en sus universidades.

PRECARIEDAD Y DESIGUALDAD EN LA ACADEMIA

Se habla de *trabajo precario* para dar cuenta de empleos temporales, inseguros, que no ofrecen acceso a seguridad social y están mal pagados (esto es, salarios que no permiten mantener un hogar o garantizar condiciones socioeconómicas para una supervivencia digna). La precariedad laboral se relaciona con jornadas de trabajo extendidas que no vienen acompañadas de la remuneración correspondiente y que se realizan en un ambiente que daña la salud física y psicológica; frecuentemente hay falta de garantías legales (a veces no hay ni siquiera contratos laborales) y hay incertidumbre ante

las posibilidades de ser recontractado. A estas características típicas del trabajo precario, recientemente se han sumado otras, como la flexibilidad y el corto plazo, que tienen consecuencias importantes en la vida personal y colectiva de los trabajadores: se transforma el sentido ético del trabajo —al enfatizar en los trabajadores la fuerza de voluntad propia como su principal virtud— y se corroe la confianza y el compromiso mutuos (Sennett, 2000).

Los profesores de asignatura laboran en condiciones que reúnen varias de las condiciones del trabajo precario, aunque no todas. Su trabajo, por ejemplo, no se realiza en un ambiente que ponga en riesgo su seguridad física (como sucede con bomberos, mineros, cargadores, etc.).¹ Otra característica, como la falta de seguridad social, se da sólo entre algunos, pues hay universidades que les permiten incorporarse al IMSS o al ISSSTE (como sucede en la UNAM); pero hay otras donde se paga por honorarios y no hay seguridad social, así como otras más donde ni siquiera se reconoce a los profesores como trabajadores con derechos (como las Universidades para el Bienestar Benito Juárez). Las condiciones precarias que sí están presentes generalizadamente entre los profesores de asignatura son los salarios insuficientes y desiguales, la corta temporalidad en la contratación, incertidumbre, flexibilidad y realización de labores no remuneradas.

La *desigualdad* es uno de los problemas más antiguos de las ciencias sociales. El problema aparece desde Jean Jacques Rousseau (1755) y Adam Smith (1776), pero el desarrollo de la metodología para la evaluación de la desigualdad se ha enfocado en la nación como unidad de análisis (Cannan, 1905; Prokopovich, 1924; Bowley, 1920; Kuznets, 1934, 1952, 1955; Kuznets y Jenks, 1953; Piketty y Saez, 2001; Milanovic, 2010). Normalmente, los estudios de desigualdad se enfocan en la distribución del ingreso, aunque también se

¹ La falta de riesgos físicos no elimina, por supuesto, la presencia de malestares psicológicos como estrés, *burnout* y depresión, algo de lo que han dado cuenta un buen número de trabajos sobre las condiciones psicosociales del trabajo académico en México y otros países (Forrester, 2023; Palacios *et al.*, 2017; Treviño *et al.*, 2010; Cisneros, 2010).

incluyen problemas de redistribución (Fraser, 2016) y de reconocimiento (Honneth, 1997). La desigualdad deshonra, invisibiliza, excluye y degrada la estima social, el respeto, la identidad personal y el orgullo propio de los desposeídos. También materializa y reproduce la inequitativa repartición de bienes materiales. La desigualdad quebranta las posibilidades de florecimiento y autodeterminación de los despojados. Como fenómeno social, la desigualdad es un ordenamiento sociocultural (Therborn, 2016); y, desde un punto de vista moral, es una de las formas básicas de injusticia.

En las instituciones de educación superior la desigualdad se presenta como inequidad salarial, falta de reconocimiento, incertidumbre laboral y escasez de oportunidades de desarrollo profesional. Tareas cruciales e indispensables para el desempeño de las instituciones de educación superior son realizadas por personas altamente calificadas que viven en condiciones de precariedad (Soto Bernabé, 2020; Acosta Ochoa, 2018; Estévez, 2007).

METODOLOGÍA Y DATOS

Para poner en perspectiva y comprender adecuadamente la desigualdad y la precariedad de los profesores de asignatura de la UNAM hace falta realizar tres tipos de comparaciones:

- Comparar los salarios y otras condiciones laborales de los profesores de asignatura de la UNAM con los profesores de tiempo completo de la misma UNAM.
- Comparar los salarios y otras condiciones laborales de los profesores de asignatura de la UNAM con las de profesores de asignatura de otras universidades.
- Comparar el nivel de desigualdad salarial de la UNAM con los de otras universidades.

Entre lo más complicado para realizar estas comparaciones está obtener información sobre los salarios de los trabajadores académi-

cos de la UNAM (2021a; 2021b) y de otras instituciones de educación superior. Algunos datos están disponibles a través del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), otros en las páginas de transparencia de las propias universidades y otros más en estudios sobre el tema. Sin embargo, hay lagunas importantes en la información que se puede obtener por estos medios.

En el caso de la UNAM, su portal de transparencia (UNAM, 2021b) sólo reporta los salarios de los funcionarios y académicos de tiempo completo; los profesores de asignatura no aparecen en las bases de datos de transparencia de la universidad y, por tanto, no están disponibles sus ingresos. Por otra parte, aunque los académicos de tiempo completo de la UNAM (investigadores, profesores de carrera y técnicos académicos) sí aparecen en dicho portal, sus ingresos podrían estar subrepresentados, es decir, sus percepciones reales podrían ser mayores a lo que se puede ver. Al contrastar la cantidad total recibida por un investigador de tiempo completo en 2020, tal como aparece en su “Resumen anual de percepciones e impuestos”, con sus ingresos en el portal de transparencia de la UNAM, se observó que lo indicado en el portal sólo muestra dos terceras partes del ingreso total por sueldos y salarios indicado en el resumen anual de percepciones. No se puede hacer una generalización sobre este caso, pues no hay acceso público a los resúmenes anuales de percepciones e impuestos de todos los profesores e investigadores de la UNAM; pero parece ser una indicación de que los portales de transparencia no ofrecen una imagen completa de lo que ganan los académicos de tiempo completo. Esto sin contar que el portal de transparencia, por su misma naturaleza, no indica quiénes son miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), que es una considerable fuente de ingresos adicionales para muchos académicos.

En lo que respecta a los profesores de asignatura, las fuentes de información usualmente consultadas, como el tabulador de salarios, también son incompletas y tienden, igualmente, a subrepresentar sus ingresos reales. Como punto de referencia, comparamos el tabulador con los 24 talones quincenales que reciben a lo largo de un año algunos profesores de asignatura. Para ilustrar la subrepresentación con un ejemplo puntual, tenemos el caso de un profesor de asignatura en 2018. En el “Tabulador del personal académico” (SES, 2021) se puede ver que el salario hora/semana/mes para un profesor de Asignatura A era de 360.50 pesos. Eso significa una percepción anual de 17,304 pesos por impartir dos clases (una por semestre) de cuatro horas a la semana. Sin embargo, al sumar los 24 talones quincenales del profesor de asignatura que impartió una clase por semestre de cuatro horas semanales (con cinco años de antigüedad y sin contar con el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura [Pepasig]), se observa que a lo largo de 2018 recibió una cantidad cercana a los 49,600 pesos. Lo realmente percibido fue casi tres veces mayor a lo que indica el salario tabular (una diferencia de aproximadamente 32,000 pesos al año).

Como el salario tabular es el más fácilmente accesible, frecuentemente se le toma como la única fuente de información para estimar los ingresos de los profesores de asignatura de la UNAM. El problema es que estos profesores ganan, en realidad, significativamente más de lo que dice el tabulador. Reportar ingresos a partir únicamente del salario tabular es, en el caso de la UNAM, engañoso.

Para evadir estos escollos, buscamos fuentes adicionales de información y las cruzamos para obtener datos que representen más fielmente cuáles son los ingresos de los académicos de la UNAM. Para el caso de los profesores de

tiempo completo cruzamos la lista de nombres de los profesores que aparece en el portal de transparencia de la UNAM con los nombres en el padrón de beneficiarios del SNI (Conahcyt, 2021). Esto para identificar quiénes reciben ese sobre sueldo proveniente del Conahcyt y considerarlo dentro de sus ingresos reales.² También nos aseguramos de considerar quiénes forman parte del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (Pride) y en qué nivel, para sumarlo a su salario base y antigüedad.

Para los profesores de asignatura utilizamos la base de datos “Perfil de profesores de asignatura sin otro nombramiento” (DGEI, 2021), que incluye a 20 mil 109 profesores de asignatura, aunque no indica sus salarios. Para saber cuáles son sus ingresos aparte del salario tabular, cruzamos todos los registros con la “Calculadora de percepciones para profesoras/es de asignatura y ayudantes de profesor” (CAM, 2021b) que diseñó el Centro de Análisis Multidisciplinario, en la Facultad de Economía. Esta calculadora permite añadir a los salarios tabulares las otras fuentes que complementan el ingreso real de los profesores de asignatura, como antigüedad, bonos (de dispensa y materiales escolares), aguinaldo, primas vacacionales, Pepasig, etc.

Para comparar los datos de la UNAM con los de otras universidades públicas, rescatamos de la página del INAI los salarios de 34 universidades públicas federales y estatales. Con esto se construyó una base de datos que incluye poco más de 106 mil puestos en dichas instituciones. Finalmente, para conocer cuáles son los salarios de los profesores de asignatura en algunas universidades privadas entrevistamos a profesores y coordinadores de esas instituciones. La metodología de construcción de la base de datos (código en Python y R) se puede consultar en el enlace a pie de página.³

² En tanto que trabajadores académicos, no hemos considerado —pues sería imposible y fuera del interés central de este artículo— los ingresos extra-académicos como rentas, herencias, consultorías, etc.

³ Metodología de construcción de la base de datos (código en Python y R) disponible, con archivos de origen, en: <https://github.com/solaresig/Desigualdaduniversidades> (consulta: 9 de junio de 2010).

ANTECEDENTES⁴

En 1972 Pablo González Casanova presentó su renuncia al cargo de rector de la UNAM. El motivo era su oposición al sindicalismo dentro de la universidad en el contexto de la huelga del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM). Poco antes, la nueva organización había convocado a una huelga exigiendo su reconocimiento como ente negociador del salario, pero el rector se opuso a reconocer a la universidad como un ente patronal y a los empleados de la universidad como trabajadores. Más aún, sostenía que si se reconocía al sindicalismo universitario “la UNAM sería presa de los enemigos de la cultura y de la inteligencia nacionales” (Torres Guillén, 2012: 311).

La postura no fue única entre los rectores que lo precedieron y ha continuado las siguientes décadas, no sólo en la UNAM, sino en la mayoría de las universidades a nivel nacional. El STEUNAM ganó la huelga y el reconocimiento como ente negociador del salario en enero de 1973, después de casi tres meses de huelga y con Guillermo Soberón como nuevo rector. El siguiente año comenzó la organización de un sindicato de académicos y en 1975 estalló una nueva huelga del Sindicato del Personal Académico de la UNAM. El SPAUNAM logró el reconocimiento, pero al mismo tiempo distintas asociaciones de facultades, opuestas a la organización sindical, comenzaron a organizar una Federación de Asociaciones del Personal Académico. En los siguientes años la Federación, que se mantenía como una asociación gremial y no sindical, ganó fuerza con el apoyo de las autoridades universitarias y en 1976 disputó la negociación del contrato colectivo con el SPAUNAM. Las diferencias entre sus propuestas de incremento de sueldo no eran sustanciales —en tanto que ambas organizaciones pedían alrededor de 30 por ciento—, sino en la distribución: la demanda del SPAUNAM implicaba incrementar más el salario

de los profesores de asignatura y ayudantía con más de 15 horas de clase a la semana. A pesar de que el SPAUNAM mantuvo la titularidad del contrato, las divisiones siguieron en los siguientes años.

La unión del SPAUNAM y el STEUNAM en un sindicato único de trabajadores y académicos de la UNAM en 1977 (Sindicato de Trabajadores de la UNAM, STUNAM) provocó una reorganización del antisindicalismo en la universidad. Soberón se negó a firmar un nuevo contrato colectivo con el sindicato y la Federación, ahora constituida como Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), cuestionaba las influencias socialistas en la organización y consideraba que la unión con trabajadores lesionaba sus relaciones con la Universidad. Dos años más tarde, la organización comenzó una campaña para retirar la titularidad del contrato sobre el sector académico de la universidad y finalmente la AAPAUNAM ganó la titularidad del contrato de los académicos por 52 contra 48 por ciento del STUNAM. La victoria de la AAPAUNAM representó también una integración aún mayor entre la organización gremial, la burocracia universitaria y el sistema de gobierno de la UNAM.

La AAPAUNAM se consolidó como una organización cuasi patronal, concentrada no únicamente en la negociación de condiciones para profesores de carrera, sino en la conducción de recursos a los sistemas de competencias y estímulos. En 1990 la UNAM lanzó el Programa de Estímulos a la Productividad y el Rendimiento del Personal Académico, que daba un estímulo económico a los profesores de carrera. Tres años después, éste se transformó en el actual Pride, el cual otorga sobresueldos de entre el 45 y el 115 por ciento (según uno de los cuatro niveles que se otorgan a partir de evaluaciones periódicas) a los académicos de carrera, además de que los profesores mayores de 70 años no necesitan renovar su nivel. Esta estructura de competencias reforzó las desigualdades entre profesores de

⁴ Esta sección consiste en una versión ligeramente modificada de un fragmento de Solares (2021).

tiempo completo y profesores de asignatura y ayudantes. En otras palabras, la AAPAUNAM negoció un modelo aún más desigual del preexistente como respuesta a la caída del poder adquisitivo del salario de los profesores, e instauró lo que podría considerarse una suerte de sistema de retiro en activo del que sólo se beneficia una minoría del profesorado.

LOS PROFESORES DE ASIGNATURA DE LA UNAM

Que la UNAM utilice a una masa de profesores en una situación laboral precaria para cubrir sus necesidades docentes no es una excepción. Se estima que 70 por ciento de la docencia en las instituciones de educación superior públicas en México la realizan profesores de asignatura (ANUIES, 2015; Garduño, 2015). De acuerdo con datos del secretario general de la UNAM, “del total de horas de clase que se imparten en la Universidad, 78.29 por ciento las imparten profesores de asignatura” (Lomelí, 2023: 32).

Según el Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM: “Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean *remunerados en función del número de horas de clase que imparten*” (EPA, artículo 25; énfasis añadido). Detrás de esta simple definición se esconde una gran diversidad de tipos de académico, pues los profesores de asignatura en realidad son un grupo “institucionalmente heterogéneo... pero que simultáneamente comparte condiciones laborales y académicas similares” (Buendía *et al.*, 2019: 16).

Dentro de los profesores de asignatura de la UNAM hay muchos tipos de académicos y es importante mencionar algunas de sus diferencias más sobresalientes. Hay quienes tienen oficios ajenos al medio académico y cuyos principales ingresos provienen de fuera de las aulas: médicos, contadores, arquitectos, abogados, etc. Hay quienes tienen trabajos de tiempo completo en otras instituciones de educación superior y deciden dar clases de asignatura en la UNAM. Hay

incluso quienes pertenecen al SNI: de entre los profesores de asignatura de la UNAM que sólo tienen ese nombramiento, aproximadamente uno de cada 20 es investigador nacional; y dentro de este grupo, 28 por ciento son médicos que trabajan en los Institutos Nacionales de Salud (cardiología, pedagogía, nutrición, neurología, psiquiatría, etc.). Muchos de estos médicos-investigadores van a la UNAM para cumplir ahí sus labores de docencia y formación de recursos humanos. Otros profesores de asignatura con SNI tienen nombramientos en otras universidades, tanto públicas como privadas.

Estos académicos con un trabajo de tiempo completo fuera de la UNAM tienen condiciones económicas marcadamente distintas a los profesores de asignatura cuya principal actividad es dar clases, sea sólo en la UNAM o en varias instituciones de educación superior: los “profesores de tiempo repleto”, como los llama Gil Antón (2018). Son estos últimos quienes más nos interesan para los fines de este artículo. Aunque es difícil hacer un retrato colectivo preciso de ellos, hay datos (DGEL, 2021) que permiten trazar algunos rasgos generales.

Entre los profesores de asignatura sin otro nombramiento, sólo cuenta con definitividad el 19 por ciento. Esto significa que, en su mayor parte, la UNAM opera con una suerte de estado de excepción. La gran mayoría de los profesores de asignatura son “interinos”, figura que, de acuerdo con el EPA (artículo 46), sólo deberían presentarse para contratar profesores “cuando no exista profesor definitivo para impartir una materia”. Pero la excepción se ha vuelto la norma. Adicionalmente, tampoco se cumple con la indicación de que “los profesores interinos con tres años de docencia tendrán derecho a que se abra un concurso de oposición para ingreso” (UNAM, 2022).

Además, los profesores de asignatura sufren otras carencias importantes, como realizar actividades no remuneradas, no recibir sus pagos hasta el final del periodo lectivo (algo que pasa particularmente cuando no dan clases en semestres consecutivos) y

salarios bajos. Como botón de muestra de esto último, podemos citar un cálculo que se realizó con datos de 2019 donde se estimó que para que los profesores de asignatura de la UNAM pudieran adquirir la canasta alimenticia recomendable, necesitarían haber tenido una carga horaria frente a grupo de poco más de 20 horas que, considerando las horas efectivas de trabajo, se convertirían en unas 79 horas semanales de trabajo (CAM, 2021a).⁵

MECANISMOS DE REPRODUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD ACADÉMICA

Como en otros sistemas de estratificación social, la estratificación en el medio académico opera a través de mecanismos que permiten la creación, ampliación y reproducción de las desigualdades de salarios, prestigio y reconocimiento. Tres de estos mecanismos son importantes para explicar las ventajas duraderas de los profesores de tiempo completo y las desventajas crónicas de los profesores de asignatura:

Acaparamiento de oportunidades. Un número limitado de personas restringe las oportunidades de éxito que tienen otros dentro un campo determinado de acción, en este caso el medio académico. Ciertos grupos controlan recursos y beneficios y logran excluir a otros del acceso a éstos (Mannheim, 1957; Tilly, 2005; Rury y Saatcioglu, 2015).

“Efecto Mateo” y ventajas acumulativas. Procesos a través de los cuales diversos tipos de oportunidades para la actividad académica —y las recompensas simbólicas y materiales que acompañan a los resultados de esa actividad— tienden a acumularse entre un número reducido de individuos e instituciones. Hay una acumulación de grandes incrementos

de reconocimiento, prestigio y bienes económicos a académicos de gran reputación, en contraste con la minimización o la negación de tal reconocimiento y beneficios para los académicos menos conocidos (Merton, 1973, 1988; Rigney, 2010; Zuckerman, 1996).

Reproducción de los grupos establecidos y homofilia académica. Los académicos establecidos acostumbran a reclutar a nuevos miembros que se les asemejan. Seleccionan a nuevos académicos de tiempo completo, a veces directamente (porque ellos los evalúan personalmente), otras veces indirectamente (definen el perfil intelectual, el tipo de pruebas y los criterios de evaluación con los que se valorará a los aspirantes) y en ese proceso tienden a beneficiarse personas con las que ya tienen una conexión previa (Tilly, 2008).

Estos mecanismos tienden a reforzarse mutuamente. Si los utilizamos para observar cómo se distribuyen en la universidad tanto los recursos como las oportunidades de acumular aún más recursos, se puede entender mejor cómo y por qué perdura la desigualdad entre académicos. Es importante recalcar que no se trata siempre de estrategias conscientes de exclusión. No hay una conspiración de los profesores de tiempo completo (que conforman una categoría social plural y muchas veces inconexa) para relegar, explotar y precarizar a los profesores de asignatura. Lo que opera no son intenciones deliberadas ni inclinaciones psicológicas, sino mecanismos sociales, patrones recurrentes de comportamiento que suceden, muchas veces, a partir de consecuencias no previstas de la acción.

Los profesores de tiempo completo tienen cercado el otorgamiento de los reconocimientos, distinciones y premios. Controlan esto de dos maneras complementarias: 1) son los únicos elegibles para recibir la mayoría de esos

⁵ El CAM calcula un factor de conversión entre horas frente a grupo y horas efectivas de trabajo (3.75) que incluye el tiempo destinado a la preparación, evaluación y tutoría de los alumnos. Como comparación, los profesores de tiempo completo deben de impartir frente a grupo un mínimo de seis horas a la semana (o lo correspondiente a dos materias) y sus contratos consideran 40 horas de trabajo semanal (EPA, artículos 6 y 61). Esto implica un factor de conversión de 6.67 horas fuera del aula por cada hora impartida frente a grupo.

premios; 2) conforman los comités evaluadores y cuerpos colegiados que deciden quiénes recibirán los reconocimientos. Se trata de un grupo cuyos miembros se entregan entre sí premios, nombramientos, medallas y grados honoríficos. Además, en las comisiones de selección y contratación (es decir, en relación al ingreso de nuevos miembros al club de los elegidos), promoción, emeritazgo, etc., sólo participan profesores de tiempo completo.⁶

A pesar de que los profesores de asignatura se dedican a realizar la gran mayoría de las actividades de docencia, las principales distinciones dirigidas a reconocer y premiar la labor docente de los profesores de la UNAM están limitadas para los profesores de tiempo completo. Por ejemplo, la UNAM otorga cada año 16 premios del Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (RDUNJA), algunos de los cuales se designan específicamente para la docencia. Cada uno de estos reconocimientos consiste en un diploma y 265 mil pesos. Pero la convocatoria para concursar por este reconocimiento está limitada a “*miembros del personal académico de carrera de tiempo completo*, menores de 40 años de edad en el caso de los hombres y 43 años en el de las mujeres, y contar con tres años o más de antigüedad” (DG-APA, 2021a; énfasis añadido).

De manera similar, el Programa de Apoyo a Proyectos para Innovar y Mejorar la Educación (PAPIME), que financia proyectos para la “innovación y mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje”, está restringido a profesores, investigadores y técnicos académicos de tiempo completo. Esto significa que el personal académico de tiempo completo, que representa menos de la tercera parte del total de las personas dedicadas a la docencia en la UNAM, acapara tanto el acceso a las distinciones simbólicas y a las recompensas económicas, como a los apoyos instituciones para innovar y

mejorar en la actividad docente. Resulta, pues, irónico que el personal de asignatura, que tiene nombramientos que indican que deben dedicarse completamente a la docencia, tienen las puertas cerradas para acceder a estos bienes y distinciones. Huelga decir que algo similar sucede con los apoyos para realizar investigación o para financiar publicaciones.

Las ventajas acumulativas operan en los sistemas de estratificación social con un resultado casi siempre similar: el rico se hace más rico al tiempo que el pobre se vuelve más pobre. En la academia esto se refleja de varias formas. Una de las más importantes es que para los profesores de tiempo completo hay mayor facilidad para obtener financiamiento de investigación. Tienen también mayor prestigio y visibilidad, lo que les permite atraer a más y mejores estudiantes y futuros asesores. Al avanzar en una carrera académica ventajosa se obtiene el derecho a ser candidato para integrar los jurados de premios, comisiones evaluadoras y dictaminadoras; y es desde ellas que se puede seleccionar a nuevos miembros de los grupos establecidos e imponer las ideas y visiones del conocimiento que son afines a las personas que ya ocupan una posición estable dentro de las universidades (que es a lo que remite el término de “homofilia”).

En el otro lado de la moneda, los marginados tienen pocas oportunidades de ascenso social y laboral. No sólo tienen frente a sí escasos caminos para la promoción en su campo profesional, sino también pocas oportunidades de elevar su prestigio social y su idea del valor propio (Elias, 1982). Así, los profesores de asignatura de la UNAM tienen limitadas opciones para mejorar su condición. La universidad tiene algunos programas que directa o indirectamente podrían beneficiar a los profesores contratados por hora, ya sea para aumentar sus ingresos o para obtener

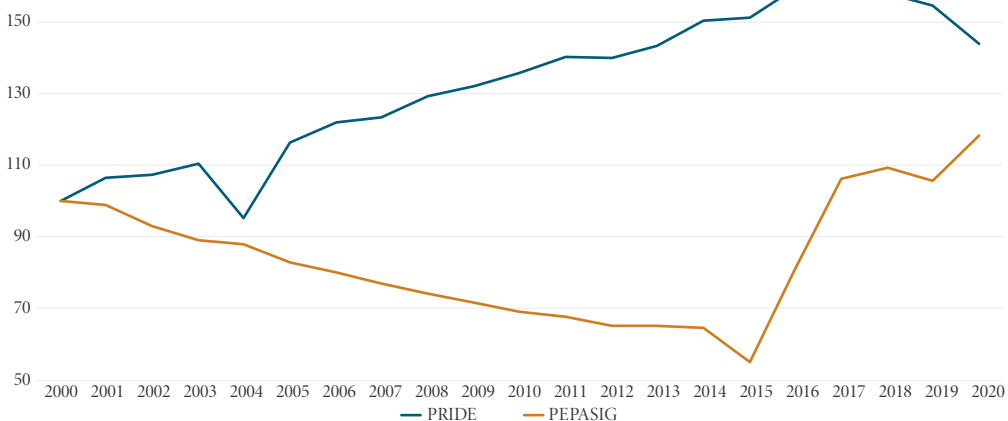
⁶ Aunque en muchos casos los miembros de las comisiones dictaminadoras y evaluadoras son académicos externos, estos evaluadores son académicos de tiempo completo de otras universidades u otras entidades de la UNAM y no se incluye a profesores de asignatura.

una plaza de tiempo completo, pero éstos son menos útiles de lo que parece a primera vista.

El primero de estos programas es el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (Pepasig), que está dirigido a personal académico de asignatura y a técnicos académicos con actividad docente frente a grupo. Su objetivo pretendido es “Estimular el desempeño de los profesores y las profesoras de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como elevar el nivel de productividad y calidad del ejercicio académico” (DGAPA, 2021c). Sin embargo, en los hechos es algo mucho más modesto, pues se limita a dar un pequeño sobresueldo mensual cuyo monto varía de acuerdo con la antigüedad, el grado académico más alto obtenido por el beneficiario y el número de horas/semana/mes por las que está contratado. Quienes sólo tienen el grado de licenciatura y dan entre 3 y 5 horas semanales de clase reciben el monto mínimo de este estímulo: 619 pesos mensuales. En el otro extremo están quienes tienen doctorado y dan 30 o más horas semanales de clase; ellos reciben el monto máximo posible: 8,502 pesos (DGAPA, 2021c).

Otras investigaciones han mostrado que sólo entre 8.8 y 13.7 por ciento de los profesores de asignatura en escuelas y facultades de la UNAM tienen doctorado (Lemus, 2022; Torres, 2019) y que la mayoría de ellos están contratados para impartir ocho o menos horas de clase semanalmente. Así, el grueso de los profesores de asignatura sólo recibe del Pepasig entre 619 y 1,553 pesos mensuales. Estas cifras son sustancialmente menores a lo que reciben por estímulos los profesores de tiempo completo a través del Pride (Gráfico 1). El estímulo medio por Pride, por ejemplo, se incrementó en términos reales, entre 2000 y 2019, un 55 por ciento; mientras que el estímulo medio del Pepasig sólo lo hizo en un 5 por ciento. El estímulo Pride promedio anual para 2020 (431,679.80 pesos) fue 14.072 veces superior al estímulo promedio anual de Pepasig (30,674.35 pesos). El nivel de cobertura de Pride es de 81 por ciento, comparado con el 70 por ciento del Pepasig. Asimismo, el presupuesto dedicado al pago de Pride para 2020 (4,368 millones de pesos) fue más de ocho veces superior al presupuesto destinado al pago de Pepasig (527 millones de pesos).⁷

Gráfico 1. Estímulo promedio real por programa, 2000=100



Fuente: elaboración propia con datos de: http://www.estadistica.unam.mx/series_inst/xls/c20%20programas%20dgapa%20estimulos.xls (consulta: 9 de junio de 2023).

⁷ Pride y Pepasig tienen diversos criterios. Mientras que el primero otorga estímulos con base en una variedad de indicadores y evaluación académica, el tabulador de Pepasig sólo diferencia entre grados académicos. Esto implica, de hecho, que la producción académica de los profesores de asignatura no tiene ninguna recompensa en términos de ingreso, al que sí acceden los profesores de tiempo completo. De este modo dos profesores con el mismo

Otro programa de la UNAM que se podría suponer que aumentaría las oportunidades de algunos profesores de asignatura para obtener una plaza permanente es el Programa de Renovación de la Planta Académica y, más particularmente, el Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera (SIJA). Entre los requisitos para tener la posibilidad de incorporarse a este subprograma están tener el grado de doctor y ser menor de 39 años de edad para mujeres, o de 37 para hombres (SIJA, 2021).

Este programa serviría para ayudar a jóvenes académicos a encontrar trabajos estables en un contexto donde el número de plazas de tiempo completo disponibles no sólo es reducido, sino que ha disminuido en años recientes dadas las políticas de austeridad presupuestal impuestas por el gobierno federal (en la UNAM, desde 2019 se han puesto en marcha programas de “racionalidad presupuestal” que han impactado negativamente en la posibilidad de otorgar nuevas plazas). Estos programas indican que no habrá creación de plazas académicas “con excepción de las que habrán de destinarse a la atención de nueva infraestructura y para cubrir las necesidades de proyectos prioritarios” (UNAM, 2020: 25). Con esto se redujo aún más el angosto cuello de botella para ofrecer trabajos de tiempo completo. Quienes aspiran a una carrera universitaria tendrán cada vez menos posibilidades de evitar el purgatorio del “precaricato” académico (Mauri, 2019) y deberán pasar muchos años (o quizá toda su carrera) dando clases como profesores de asignatura.

Hipotéticamente, el SIJA serviría para remediar parcialmente esta situación al permitir a profesores de asignatura jóvenes y con doctorado⁸ ocupar las plazas de profesor e investigador que se abren por jubilación voluntaria

en escuelas, facultades, centros e institutos. No obstante, las reglas de operación del subprograma implican que cada entidad debe postular al candidato a través del director, lo que ha concentrado desproporcionadamente los procesos de otorgamiento de dichas plazas en la cúpula administrativa y ha promovido la discrecionalidad. Más aún, la abrumadora mayoría de los profesores de asignatura que culminaron un doctorado sobrepasan los límites de edad impuestos por el SIJA: en 2021 sólo había 62 académicos de asignatura que cubrían los requisitos de grado académico y edad máxima: 45 mujeres y 17 hombres.⁹ Así, aunque hay más de 1 mil 600 profesores de asignatura con doctorado, sólo 3.8 por ciento de ellos cumplía los requisitos formales para aspirar a una plaza SIJA; y usualmente hace falta mucho más que sólo cubrir los requisitos formales, pues algunas de esas plazas se otorgan de manera discrecional.

Comprender estos mecanismos de desigualdad permite tener una visión crítica frente a las justificaciones más comunes que buscan explicar la disparidad entre tipos de académicos. Esta desigualdad se intenta justificar de muchas maneras; una de las más aludidas es que los profesores más capaces ganan las plazas laborales a través de concursos meritocráticos; los demás —los supuestamente menos calificados— se encargan de las tareas sobrantes, con contratos temporales. Esta postura oculta las causas estructurales que crean y perpetúan las desigualdades al tiempo que reproducen una estructura cosméticamente meritocrática. Por lo general, las personas con mayores capitales heredados (económico, cultural, social) se encuentran en una posición ventajosa para obtener las pocas plazas estables, socialmente más apreciadas

grado académico, mismo número de publicaciones y misma carga horaria recibirán estímulos de la UNAM radicalmente diferentes.

⁸ El grado de doctor como requisito sólo es necesario para las plazas disponibles en entidades académicas pertenecientes a los subsistemas de facultades y escuelas, unidades multidisciplinarias, institutos y centros de humanidades e investigación científica. Para profesores de bachillerato, artes, arquitectura, diseño, trabajo social y enfermería, lo mismo que técnicos académicos, el grado mínimo necesario para el SIJA es de maestría.

⁹ Según los datos de DGEI (2021).

y económicamente mejor remuneradas. Por otra parte, incluso dentro de este grupo de personas que tuvieron un punto de arranque aventajado, muchas veces las trayectorias académicas se definen por situaciones fortuitas.

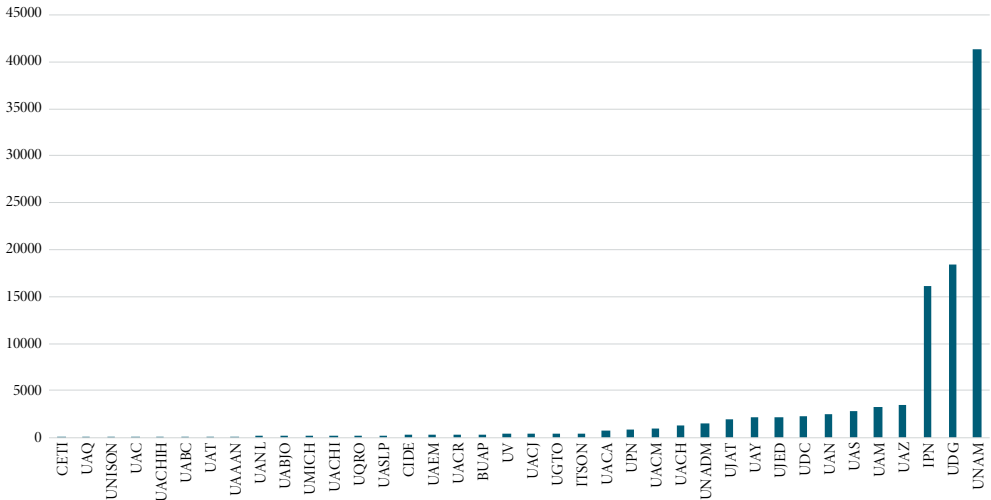
Max Weber (1967) exageraba cuando decía, al reflexionar sobre la vocación académica, que el azar constituye un factor determinante en los procesos de selección de personal universitario y que no conocía otra carrera en el mundo donde la casualidad reinara de manera semejante; pero hay algo de cierto en sus palabras. Si dos académicos recién doctorados, egresados de la misma universidad, de la misma edad y género, con equiparable número de publicaciones en revistas y editoriales igualmente prestigiosas comienzan a trabajar simultáneamente en la UNAM, uno con una plaza de tiempo completo y el otro como profesor de asignatura, estarán iniciando su carrera académica desde puntos de arranque dispares y cada uno tendrá frente a sí trayectos marcadamente desiguales. No se trata sólo de que quien haya tenido la suerte de obtener una plaza de tiempo tendrá, desde el primer día, mejores condiciones económicas e institucionales (salario más alto, seguridad laboral, apoyos para la investigación, más oportunidades de reconocimiento, etc.) que aquel que —por el azar de las plazas disponibles— sólo logró ser contratado como profesor de asignatura. Por el efecto de los mecanismos de desigualdad, sucederá que mientras más años pase cada uno de ellos en su respectivo nombramiento, *más amplia se irá haciendo la brecha que los separará*, aunque en un principio tuvieran méritos académicos equivalentes.

DESIGUALDAD SALARIAL EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERALES Y ESTATALES

Analizaremos ahora la situación de la desigualdad salarial en las universidades públicas federales y estatales de México. El Gráfico 2 muestra el origen de los datos de la base de datos usada en este artículo a nivel salario nominal bruto. La muestra comprende 105 mil 648 puestos en 38 universidades de la muestra, pero cabe señalar que no pretendemos reflejar la realidad total de los ingresos de todos los académicos de las universidades a nivel nacional. Naturalmente, los individuos obtienen ingresos de una multiplicidad de fuentes (propiedad, trabajo, herencia, transferencias, etc.) y es imposible rastrear los ingresos totales de ningún miembro de las comunidades universitarias analizadas.¹⁰ Las únicas fuentes analizadas de remuneraciones para este artículo son las derivadas en el sistema universitario: docencia, investigación y administración. Existen muchas razones para suponer equivalentes estas funciones en las universidades, en tanto que existen pocas plazas de investigadores que excluyen por completo la realización de docencia y administración en la universidad, y los mandos superiores universitarios, usualmente, provienen de la docencia y la investigación, e incluso mantienen los ingresos como profesores e investigadores que tuvieron durante su servicio académico. En contraste, esta muestra sí excluye el personal universitario cuyas funciones están restringidas a actividades administrativas u operativas no ligadas a docencia ni investigación.

¹⁰ El trabajo del Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos (1994) es uno de los pocos que ha intentado indagar sobre los ingresos y trabajos que tienen los académicos al margen de su labor universitaria y cómo esto varía entre académicos de distintas profesiones y áreas de estudio. Sin embargo, faltan estudios recientes que permitan conocer la situación actual.

Gráfico 2. Académicos registrados en la Plataforma Nacional de Transparencia y en la plataforma Transparencia UNAM

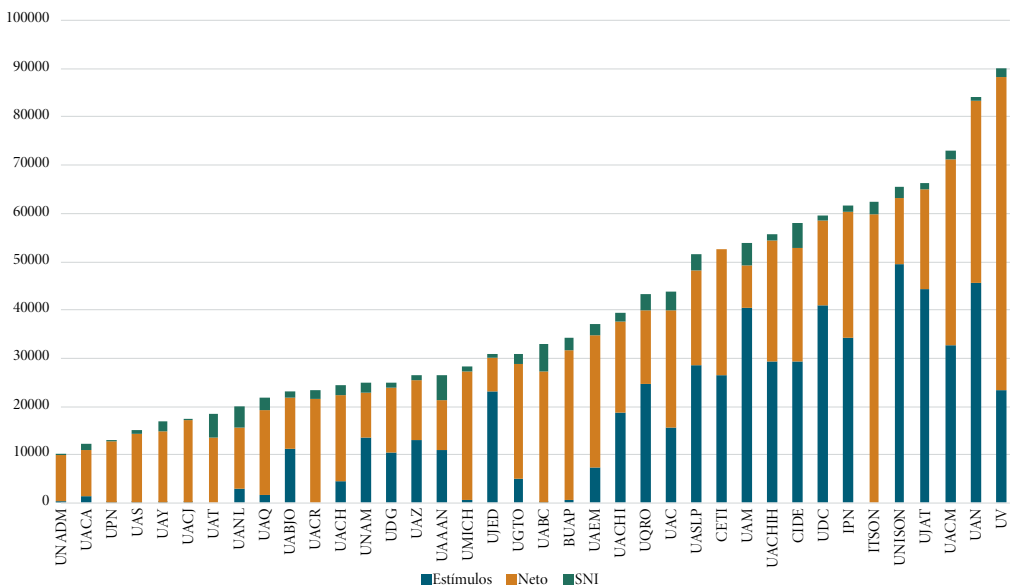


Fuente: Plataforma Nacional de Transparencia y Transparencia UNAM.

Adicionalmente, se agregaron los datos del padrón del SNI 2018, los ganadores de estímulo SNI para 2018 y los resultados para 2019 y 2021 (Conacyt, 2018; 2019; 2021), con el fin de agregarlos con la base de salarios. Los resultados agrupan: los salarios y sueldos netos reportados en los diversos portales; los estímulos a nivel entidad, compuestos de una

serie heterogénea de complementos al salario, desde vales de despensa y bonos vacacionales hasta estímulos por productividad; y la remuneración mensual proveniente del SNI. Esta suma, en resumen, es una estimación de las remuneraciones netas de los académicos en dichas universidades.

Gráfico 3. Salarios medios de académicos a nivel nacional, 2020

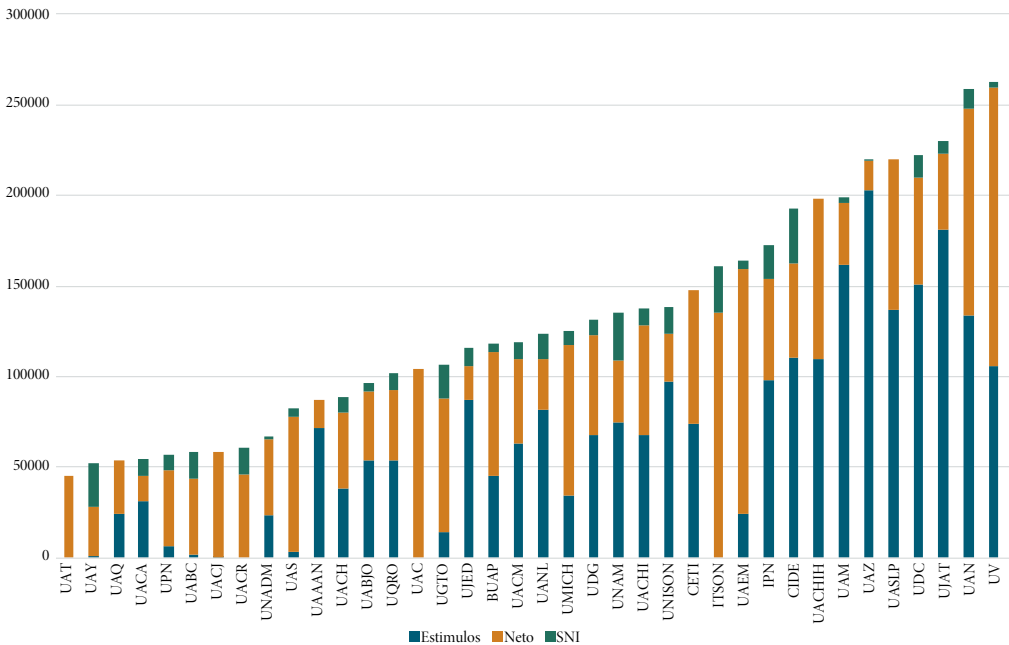


Fuente: Plataforma Nacional de Transparencia y Transparencia UNAM.

Dos análisis para desagregar las diferencias salariales pueden descomponer aún más las observaciones entre los académicos con mayor salario y las diferencias en términos de identificación de género. En primer lugar, el análisis de sólo el 1 por ciento más alto de los empleados de dichas universidades, tomando en cuenta sólo académicos y administrativos, muestra una tendencia similar al promedio general, aunque no lineal. Más aún, es discernible que la mayor parte de los ingresos

en este estrato superior de los puestos académicos, equivalente al 62 por ciento de sus remuneraciones netas totales, provienen de los sistemas de estímulos y del SNI. Cabe señalar que estos promedios por institución pueden ocultar tendencias presentes en universidades con grandes cuerpos académicos: conforme mayor es el tamaño de la universidad, mayor es la capa de la élite del 1 por ciento, lo que puede empujar el promedio hacia abajo.¹¹

Gráfico 4. Remuneraciones medias del 1 por ciento superior, diversas universidades



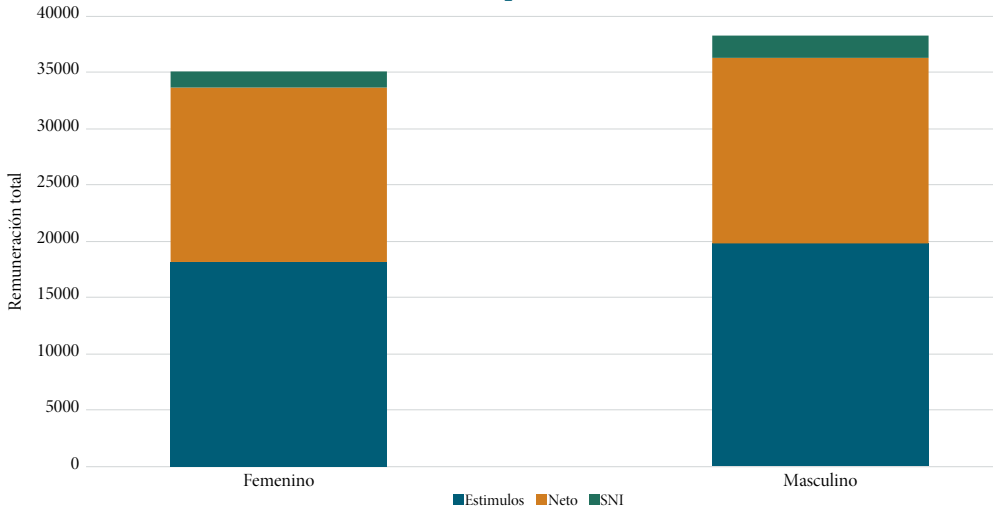
Fuente: Plataforma Nacional de Transparencia y Transparencia UNAM.

Por su parte, si se observan los promedios de remuneraciones por género se observa que las personas identificadas de sexo femenino reciben en promedio una remuneración neta 5.81 por ciento menor que sus pares masculinos; 8.56 por ciento menos estímulos; y 24.61 por ciento menos ingresos por el SNI, lo que equivale a una remuneración media total 8.2

por ciento menor que sus contrapartes masculinas. Además de mostrar la clara desigualdad basada en identificación de género, estas métricas comprueban que los sistemas de estímulos benefician de mayor manera a los académicos masculinos en detrimento de las académicas (Gráfico 5).

¹¹ Ver metodología en: <https://github.com/solaresig/Desigualdaduniversidades> (consulta: 9 de junio de 2010).

Gráfico 5. Salarios medios por identificación de sexo

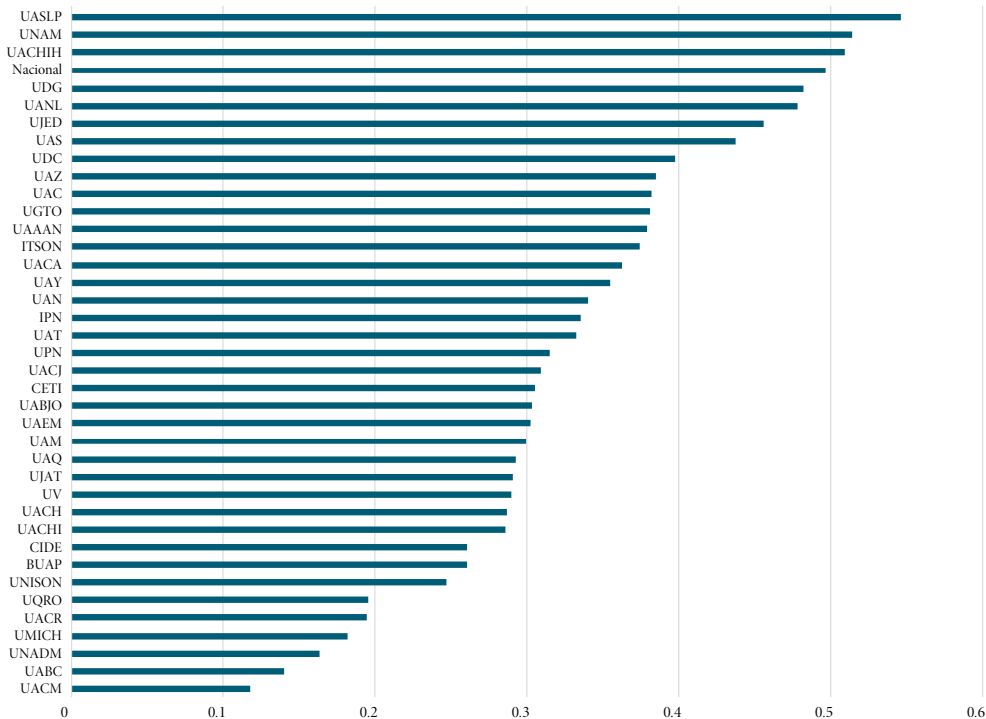


Fuente: elaboración propia.

Una de las medidas más aceptadas para representar la desigualdad es el índice de Gini, donde un valor cercano a cero representa una desigualdad nula (todos los recursos se encuentran equitativamente distribuidos), y un valor cercano a 1 representa una desigualdad

total (todos los recursos están concentrados en una persona). Aquí usamos la metodología del índice de Gini para comparar la desigualdad entre distintas universidades y centros de investigación. El Gráfico 6 muestra que la UNAM se encontró entre las instituciones más

Gráfico 6. Índice Gini por universidad, 2020



Fuente: elaboración propia.

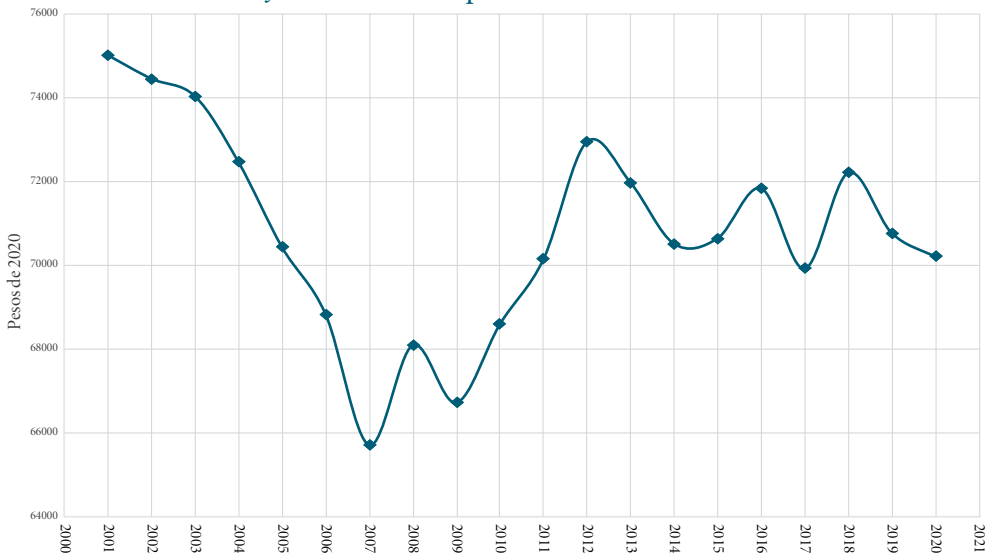
desiguales en 2020, por encima de la media de la muestra (la cual toma el ingreso entre la totalidad de los académicos de las 35 instituciones analizadas en este artículo), y sólo por debajo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

DESIGUALDAD SALARIAL EN LA UNAM

Mientras la UNAM se ha vuelto más desigual a su interior, se ha vuelto también más exclu-

yente hacia el exterior. A pesar del alto grado de exclusión hacia los aspirantes, el incremento en la matrícula de los últimos años se ha basado en este modelo que hace recaer la mayor parte lectiva en los profesores de asignatura. El periodo de las rectorías de Juan Ramón de la Fuente (1999-2007) y José Antonio Narro (2007-2015) estuvo a cargo de la transición universitaria posterior a la huelga de 1999-2000 y logró reducir drásticamente los costos por estudiante en la UNAM (Gráfico 7).

Gráfico 7. Costo real por alumno en la UNAM



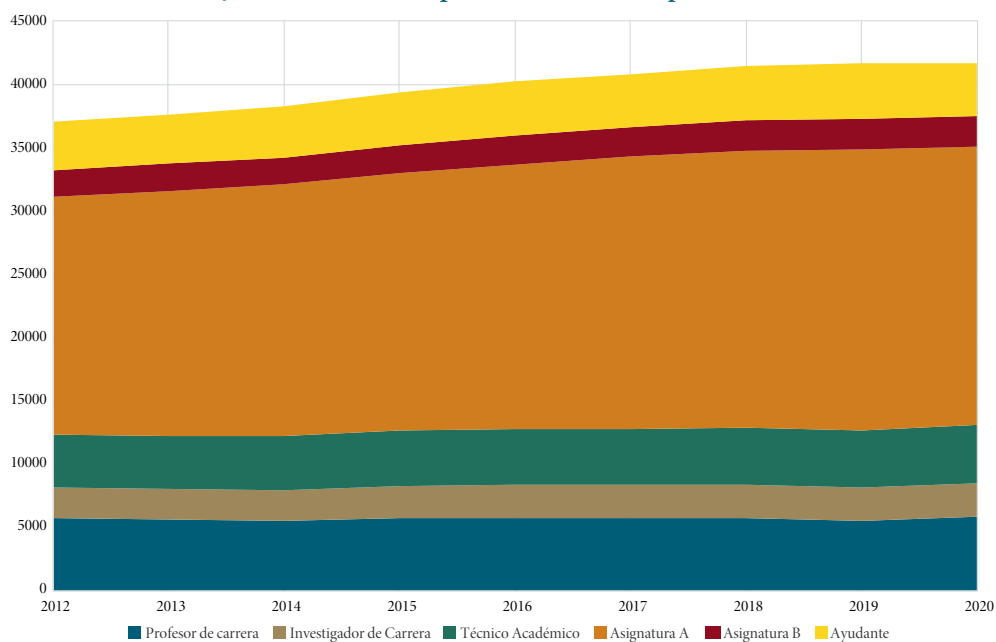
Fuente: elaboración propia con datos de Series Estadísticas UNAM; Cuenta Anual 2000-2019; Presupuesto 2020, UNAM.

Esta reducción de costos fue posible por los profesores de asignatura sin acceso a Priede ni SNI, los cuales han crecido de manera ininterrumpida ante un estancamiento de las plazas de tiempo completo (Gráfico 8). Tan sólo entre 2012 y 2018 el salario real por hora para los profesores de Asignatura A cayó 11 por ciento a pesar de concentrar la mayoría de las funciones lectivas y, crecientemente,

administrativas de la universidad. Coordinadores de carrera, de núcleo terminal e incluso de programas de posgrado, son muchas veces profesores de asignatura contratados semestralmente. En total, los profesores de asignatura concentran 85 por ciento de los nombramientos y son 58 por ciento de la planta académica total de la universidad.¹²

¹² Hay más nombramientos que profesores; algunos profesores de asignatura mantienen nombramientos de ayudantía como forma de complementar su ingreso.

Gráfico 8. Número de personas en el cuerpo académico



Fuente: elaboración propia con datos de DGAPA (2021b).¹³

Este modelo le ha permitido a la UNAM reducir costos y ha beneficiado especialmente a los académicos de tiempo completo. Los profesores de carrera mantienen un número limitado de clases gracias a la contratación de profesores de asignatura, lo que les permite dedicar más tiempo a la investigación, que es la actividad que más se privilegia a la hora de realizar las evaluaciones para obtener becas, estímulos y sobresueldos con las que complementan sus salarios base (Buendía *et al.*, 2017; Vera, 2017, 2018).

A continuación, presentamos un ejercicio para calcular la magnitud de la desigualdad que opera en la UNAM. Se trata de dos visualizaciones que muestran los ingresos de menor a mayor de 42 mil 489 académicos de la UNAM, con datos de Transparencia UNAM.¹⁴ El Gráfico 9 clasifica a los docentes entre sus nombramientos. Cabe decir que la etiqueta “funcionario”, usada en el gráfico, engloba

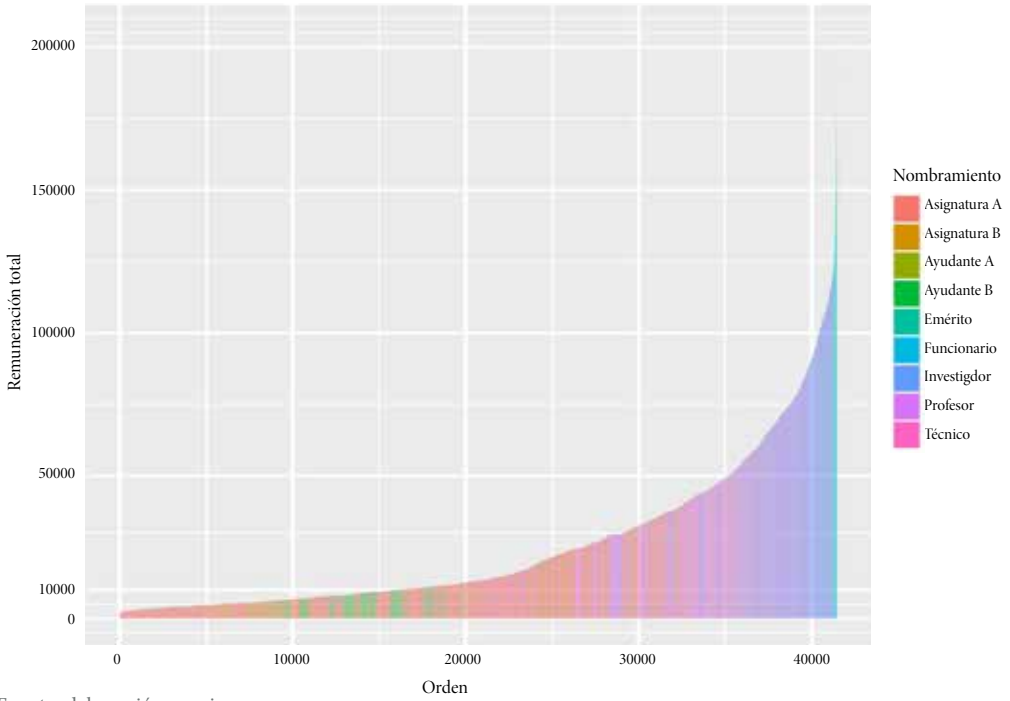
sólo a los que perciben un salario administrativo y cuentan con un nombramiento como profesores de carrera.¹⁵ El Gráfico 10 muestra la misma distribución, pero esta vez distingue los diversos tipos de ingreso a nivel individual. Cabe decir que es evidente que el sistema de estímulos es central en la construcción de la desigualdad al interior de la UNAM (como sucede en otras universidades). En los niveles inferiores de ingreso, los estímulos, fundamentalmente el subsidio para el empleo y los vales de despensa, componen la mayoría del ingreso monetario de los profesores de asignatura y ayudantes. En los niveles superiores de ingreso, el Pride, estímulos de antigüedad y SNI constituyen la mayor proporción de los ingresos netos de los académicos de tiempo completo. Esta dinámica, en ambos extremos de la desigualdad, se ve reforzada en los ingresos netos por un factor adicional: los ingresos por estímulos están exentos de impuestos.

¹³ Leslie Lemus (2022) obtiene un resultado similar en el largo plazo en la UNAM.

¹⁴ Un ejercicio previo de cálculo apareció en Solares (2021). Ver metodología, datos y código en: <https://github.com/solaresig/Desigualdaduniversidades> (consulta: 9 de junio de 2010).

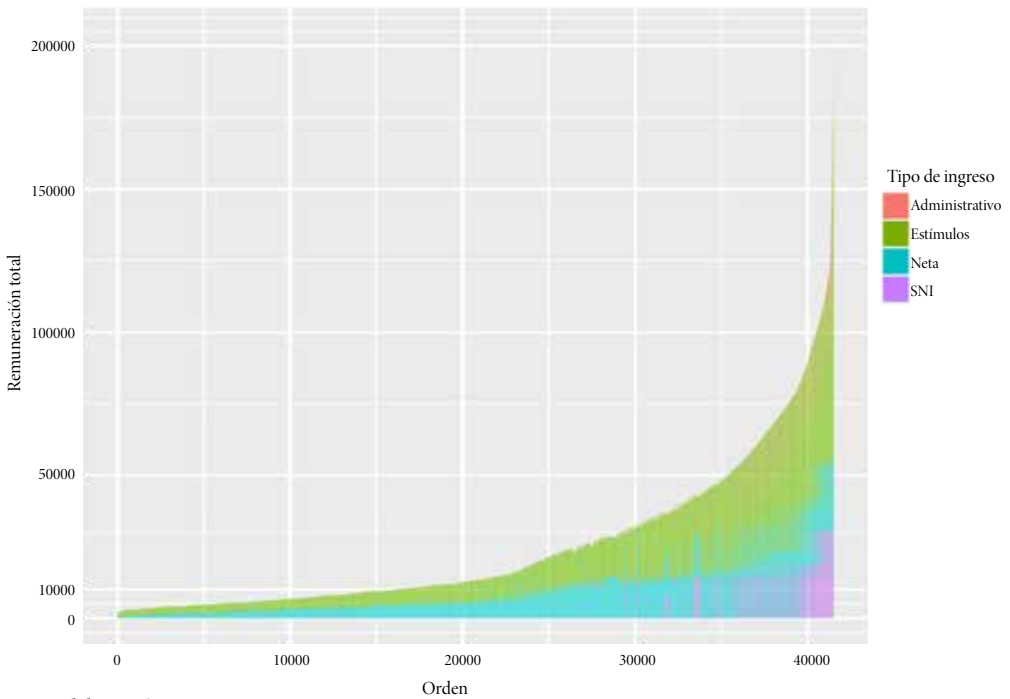
¹⁵ No se incluye al personal que trabaja únicamente como administrativos.

Gráfico 9. Remuneración de profesores de menor a mayor, por nombramiento de mayor ingreso



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 10. Remuneración de profesores de menor a mayor, por tipo de ingreso



Fuente: elaboración propia.

Estos datos muestran que entre el personal que desempeña labores académicas en la UNAM se pueden distinguir tres bloques claramente establecidos: 1) profesores de asignatura, con salarios bajos y poca estabilidad laboral; 2) investigadores, profesores y técnicos académicos de tiempo completo, quienes tienen estabilidad laboral, salarios más altos, mejores prestaciones y acceso a estímulos monetarios (internos y externos) más cuantiosos que los destinados a los profesores de asignatura; y 3) los académicos con altos puestos en la administración universitaria: directores de escuelas, facultades, centros e institutos, la alta burocracia de rectoría, etc. Los salarios totales de este último grupo llegan a ser superiores al de secretarios de Estado en el gobierno federal.¹⁶

Las disparidades entre estos cuasiestamentos universitarios se pueden ver con claridad en la distribución del presupuesto. El dinero que la UNAM destinó en 2021 para pagarle a los poco más de 20 mil profesores de asignatura sin otro nombramiento fue de 4,056 millones de pesos anuales (es decir, 8.8 por ciento del presupuesto total de la UNAM). Y dedicó 8 mil millones de pesos para los salarios de los 13 mil investigadores,

profesores de carrera y técnicos académicos (17.1 por ciento del presupuesto).¹⁷ A manera de comparación, los diez profesores peor pagados, incluyendo todas sus compensaciones extras y el subsidio para el trabajo, reciben en promedio 1,784.99 pesos al mes, mientras que las diez profesoras y profesores mejor pagados reciben en promedio 232,613.11 pesos al mes. Asimismo, si agregamos los ingresos mensuales de 10 por ciento de los profesores mejor pagados se obtiene un total de más de 422 millones de pesos, mientras que la suma del ingreso total de 75 por ciento de los profesores con menores salarios es de tan sólo 398 millones de pesos.

Si observamos el 1 por ciento mejor pagado de la UNAM, un grupo de 415 académicos, tenemos que concentran más presupuesto de la universidad que los 13 mil 232 profesores peor pagados. Quien menos gana dentro del 1 por ciento superior tiene un ingreso neto mensual derivado de la UNAM de 116,456.8 pesos. Dentro de este 1 por ciento de los profesores mejor pagados, 72 por ciento son funcionarios, 25 por ciento son profesores eméritos y sólo el 3 por ciento restante son simplemente investigadores y profesores de tiempo completo. La Tabla 1 resume la distribución salarial en rangos entre diferentes grupos.

Tabla 1. Distribución salarial en rangos entre diferentes grupos

Rango salarial mensual neto en pesos	Número de profesores
Mayor a 200 mil	10
Entre 150 y 199 mil	216
Entre 100 y 149 mil	1,025
Entre 50 y 99 mil	5,256
Entre 25 y 49 mil	8,163
Entre 10 y 24 mil	10,667
Menor a 10 mil	16,142

Fuente: elaboración propia.

¹⁶ De acuerdo a la nómina del gobierno federal, el sueldo bruto mensual del presidente de la república en 2022 es de 166,532.00 pesos (esa cifra no considera ingresos como el aguinaldo ni viáticos y prestaciones).

¹⁷ El presupuesto de la UNAM en 2021 fue de 46 mil 644 millones de pesos. Más información en: <https://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/aprobado-el-presupuesto-de-la-unam-para-2021/> (consulta: 9 de junio de 2010).

Sintomático de lo deterioradas que son las condiciones para los profesores de asignatura en México es que, pese a sus carencias, éstos no están entre los más precarios a nivel nacional, pues reciben mejores sueldos y prestaciones que los de instituciones de reciente creación como la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) o las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García; estos últimos reciben remuneraciones económicas muy bajas, no gozan de ninguna prestación o acceso al ISSSTE y ni siquiera firman contrato (Roldán, 2021).

La precarización y desigualdad que sufren los profesores de asignatura es tan pertinaz que se presenta incluso en instituciones creadas con un *ethos* igualitario, como la UACM. Por ejemplo, los profesores de tiempo completo en la UACM ganan poco más 40 mil pesos al mes y un profesor de asignatura que diera un curso de cuatro horas a la semana ganaría en promedio 2,440 pesos mensuales durante la mitad del año. En la UNAM, los académicos de tiempo completo (profesores, investigadores y técnicos) ganan en promedio 62,900 pesos mensuales y los de asignatura por una clase de cuatro horas a la semana ganan 4,270 mensuales (o más, dependiendo de la antigüedad y los estímulos). Esto significa que, en promedio, un profesor de carrera en la UACM gana 16.4 veces más que uno de asignatura contratado por cuatro horas a la semana; mientras que en la UNAM un profesor de carrera gana 14.73 veces más que uno de asignatura contratado por cuatro horas a la semana.

Si comparamos a los profesores de asignatura de la UNAM con los que laboran en algunas universidades privadas —en particular aquéllos que cobran por honorarios— encontramos que los primeros cuentan con algunas ventajas significativas: tienen acceso al ISSSTE; hacen antigüedad laboral; tienen acceso a un programa de estímulos; son empleados y no prestadores de servicios, lo que les permite acceder al subsidio para el estímulo del empleo; algunos tienen la posibilidad de contar con un profesor adjunto que les apoye en las tareas docentes (de acuerdo

con la escuela o facultad, algunos de estos adjuntos son pagados por la universidad).

Si se comparan los ingresos pecuniarios de los profesores de asignatura de la UNAM con los de algunas de las universidades privadas más grandes del país, se puede ver que el pago total por una clase de cuatro horas en la UNAM es cercano al de la Universidad Iberoamericana y de la Universidad Anáhuac; pero más bajo que el del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

CONCLUSIONES

La desigualdad es uno de los rasgos más predominantes y duraderos en el mundo del trabajo académico. Es un hecho conocido —y ampliamente debatido— que las universidades públicas mexicanas sufren (unas más que otras) de una crónica insuficiencia presupuestal. Ésta ha sido una de las principales causas por las que se abren pocas nuevas plazas de tiempo completo. Sin embargo, señalar esta condición estructural no es suficiente para explicar por qué al interior de las instituciones de educación superior existe una diferencia tan pronunciada entre los salarios de los profesores de tiempo completo y los profesores de asignatura. Sea cual sea el tamaño del pastel, encontramos que los primeros siempre disfrutan de las rebanadas más grandes y a los segundos les tocan rebanadas milimétricas. Esta repartición de recursos es desigual tanto en tiempos de relativa abundancia como en condiciones de escasez.

Las diversas remuneraciones evaluadas en este artículo no pretenden representar la totalidad de ingresos individuales, sólo los derivados del empleo en la UNAM. La relación contractual en la UNAM, dicho sea de paso, también reproduce el esquema desigual de compensación por servicios académicos a la comunidad: mientras que los administrativos y profesores de carrera reciben remuneraciones equivalentes a un tiempo completo (48 o 40 horas semanales), los profesores de asignatura y ayudantes sólo reciben remuneraciones

por las horas frente a grupo de su contrato. Naturalmente, dichos profesores deben de ocupar al menos un tiempo equivalente de transporte para desplazarse a la universidad respecto de los profesores de carrera y administrativos, y deben dedicar tiempo a la preparación de clases y evaluación de estudiantes, además de que se espera que participen en actividades de servicio académico, como comités de selección, elaboración de exámenes estandarizados y participación en jurados de tesis. En pocas palabras, el contrato de los profesores de asignatura no refleja la cantidad de horas realmente invertidas.

REFERENCIAS

- ACOSTA Ochoa, Abril (2018), *Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior*, Tesis de Doctorado, México, UAM-X.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2015), *Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas. Elementos para un diagnóstico*, México, ANUIES.
- BOWLEY, Arthur Lyon (1920), *The Change in the Distribution of the National Income, 1880-1913*, Oxford, Clarendon Press.
- BUENDÍA, Angélica, Abril Acosta y Manuel Gil Antón (2019), “En busca de un rostro: (in) visibles, pero siempre presentes”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 80, pp. 15-41.
- BUENDÍA, Angélica, Susana García Salord, Rocío Gredíaga, Monique Landesman, Roberto Rodríguez-Gómez, Norma Rondero, Mario Rueda y Héctor Vera (2017), “Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la valoración del trabajo académico”, *Perfiles Educativos*, vol. 39, núm. 157, pp. 200-219.
- CANNAN, Edwin (1905), “The Division of Income”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 19, núm. 3, pp. 341-369.
- Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) (2021a), “El poder adquisitivo del salario de las profesoras y los profesores en la UNAM. 2001-2021”, en: [https://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-especial-135-el-poder-adquisitivo-del-salario-de-las-profesoras-y-los-profesores-en-la-unam-2001-2021/](https://cam.economia.unam.mx/ reporte-de-investigacion-especial-135-el-poder-adquisitivo-del-salario-de-las-profesoras-y-los-profesores-en-la-unam-2001-2021/) (consulta: 9 de junio de 2023).
- Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) (2021b), “Calculadora de percepciones para profesoras/es de asignatura y ayudantes de profesor”, en: <https://cam.economia.unam.mx/calculador-a-de-percepciones-para-profesoras-es-de-asignatura-y-ayudantes-de-profesor/> (consulta: 9 de junio de 2023).
- CISNEROS Blas, Yolanda (2010), *Prevalencia de trastornos psicómicos de los trabajadores académicos de una universidad pública de la Ciudad de México, según el seguro de gastos médicos mayores, en el periodo 1998-2000*, Tesis de Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, México, UAM-X.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) (2018), “Padrón de beneficiarios. Sistema Nacional de Investigadores”, en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores> (consulta: 9 de junio de 2023).
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) (2019), “Resultados SNI. Convocatoria Ingreso o Permanencia”, en: www.conacyt.gob.mx/images/SNI/2019/RESULTADOS_SNI_CONVOCATORIA_2019_INGRESO_O_PERMANENCIA.pdf (consulta: 9 de junio de 2023).
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) (2021), “Padrón de beneficiarios. Sistema Nacional de Investigadores”, en: <https://conacyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/padron-de-beneficiarios/> (consulta: 9 de junio de 2023).
- ELIAS, Norbert (1982), *La sociedad cortesana*, México, Fondo de Cultura Económica.

- Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos (1994), *Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos*, México, UAM.
- ESTÉVEZ Nénninger, Ety Haydeé (2007), “Entre lo que parecemos y lo que somos. Pensamiento de académicos y lógica institucional ante las políticas públicas para la formación disciplinar de profesores en México: Universidad de Sonora, 1980-2004”, Tesis de Doctorado, México, Cinvestav-DIE.
- FORRESTER, Nikki (2023, 3 de marzo), “Fed Up and Burnt Out: ‘Quiet quitting’ hits academia”, *Nature*, núm. 615. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00633-w>
- FRASER, Nancy (2016), “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era ‘postsocialista’”, *New Left Review en Español*, pp. 23-66, en: <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf> (consulta: 9 de junio de 2023).
- GÁNDARA, Sugeyry Romina (2021, 3 de octubre), “Algunos docentes en la UNAM ganan apenas el mínimo mientras la élite, más de 100 mil”, *Zona Franca*, en: <https://zonafranca.mx/politica-sociedad/algunos-docentes-en-la-unam-ganan- apenas-el-minimo-mientras-la-elite-mas-de-100-mil> (consulta: 9 de junio de 2023).
- GARDUÑO, Verónica (2015, 26 de abril), “70% de docencia en educación superior recae en profesores de asignatura: ANUIES”, *Educación Futura*, en: <http://www.educacionfutura.org/70-de-docencia-en-educacion-superior-recae-en-profesores-de-asignatura-anui> (consulta: 9 de junio de 2023).
- GIL Antón, Manuel (2018, 20 de agosto), “Los profesores de tiempo repleto: tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad”, *Educación Futura*, en: <https://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precari> (consulta: 9 de junio de 2023).
- GONZÁLEZ Rubí, Guillermo y María de Jesús Solís (2013), “La profesión académica hoy. Un acercamiento a las condiciones de la docencia a través de los profesores de asignatura”, ponencia presentada en el XII Congreso de Investigación Educativa, 18-21 de noviembre de 2013.
- HONNETH, Axel (1997), *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática social de los conflictos sociales*, Barcelona, Crítica.
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) (2021), *Plataforma Nacional de Transparencia*, en: <https://consultapublicamx.inai.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#inicio> (consulta: 9 de junio de 2023).
- KUZNETS, Simon (1934), “National Income, 1929-1932”, en *National Income, 1929-1932*, Cambridge, National Bureau of Economic Research (NBER), pp. 1-12.
- KUZNETS, Simon (1952), “Long-Term Changes in the National Income of the United States of America since 1870”, *Review of Income and Wealth*, vol. 2, núm. 1, pp. 29-241.
- KUZNETS, Simon (1955), “Economic Growth and Income Inequality”, *The American Economic Review*, vol. 45, núm. 1, pp. 1-28.
- KUZNETS, Simon y Elizabeth Jenks (1953), “Shares of Upper Income Groups in Savings”, en *Shares of Upper Income Groups in Income and Savings*, Cambridge, National Bureau of Economic Research (NBER), pp. 171-218.
- LEMUS Barahona, Leslie (2022), *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM*, México, UNAM.
- LOMELÍ, Leonardo (2023), “Plan de trabajo para la rectoría de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2023-2027”, en: https://www.juntadegobierno.unam.mx/procesos/pdf/LLV/3Plan_LLIV.pdf (consulta: 7 de septiembre de 2023).
- LÓPEZ, Ariadna, Omar García, Ricardo Pérez, Virginia Montero y Elsa Rojas (2016), “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 45, núm.180, pp. 23-39.
- MALDONADO, Alma (2012), “Mexican Faculty Salaries Today: Once a bagger, always a beggar?”, en Philip Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak e Iván Pacheco (eds.), *Paying the Professoriate: A global comparison of compensation and contracts*, Nueva York, Routledge, pp. 225-33.
- MALDONADO, Alma (2016), “Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 7, núm. 20, pp. 3-20.
- MANNHEIM, Karl (1957), *Systematic Sociology: An introduction to the study of society*, Londres, Routledge.
- MAURI, Christian (2019), “Formulating the Academic Precariat”, en Fabian Cannizzo y Nick Osbaldiston (eds.), *The Social Structure of Global Academia*, Nueva York, Routledge, pp. 187-204.
- MERTON, Robert K. (1973), *The Sociology of Science*, Chicago, University of Chicago Press.
- MERTON, Robert K. (1988), “The Matthew Effect in Science, II. Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property”, *Isis*, vol. 79, núm. 4, pp. 606-623.

- MILANOVIC, Branko (2010), *The Haves and the Have-nots: A brief and idiosyncratic history of global inequality*, Nueva York, Basic Books.
- MILLS, C. Wright (1961), *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica.
- MURRAY, Darrin (2019), "The Precarious New Faculty Majority: Communication and instruction research and contingent labor in higher education", *Communication Education*, vol. 68, núm. 2, pp. 235-245.
- ORDORIKA, Imanol (2004), "El mercado en la academia", en Imanol Ordorika (coord.), *La academia en jaque: perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior*, México, UNAM-Miguel Ángel Porrúa, pp. 35-74.
- ORDORIKA, Imanol (2019, 21 de junio), "Los ingresos de los académicos", *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2019/06/21/opinion/016a1pol> (consulta: 28 de julio de 2019).
- PALACIOS Nava, Martha Edilia y Verónica Montes de Oca Zavala (2017), "Condiciones de trabajo y estrés en académicos universitarios", *Ciencia & Trabajo*, vol. 19, núm. 58, pp. 49-53.
- PIKETTY, Thomas y Emmanuel Saez (2001), *Income Inequality in the United States, 1913-1998*, Cambridge, National Bureau of Economic Research (NBER).
- PINEDA, César Enrique (2022, 18 de mayo), "Profesores indignados: entre la precariedad y las élites universitarias", *Este País*, en: https://estepais.com/tendencias_y_opiniones/profesores-indignados/ (consulta: 25 de mayo de 2022).
- PROKOPOVICH, Sergei Nikolaevich (1924), *Economic Condition of Soviet Russia*, Londres, P.S. King.
- RAMOS Tovar, María Elena, Veronika Sieglin y María Zúñiga (2013), "La intransparente transparencia... La asignación de sueldos y niveles académicos al profesorado en una universidad del norte de México", *Perfiles Educativos*, vol. 35, núm. 141, pp. 26-45.
- RHOADES, Gary (2020), "Taking College Teachers' Working Conditions Seriously: Adjunct faculty and negotiating a labor-based conception of quality", *The Journal of Higher Education*, vol. 91, núm. 3, pp. 327-352.
- RIGNEY, Daniel (2010), *Matthew Effect: How advantage begets further advantage*, Nueva York, Columbia University Press.
- ROLDÁN, Nayeli (2021, 12 de agosto), "Universidades del Bienestar operan con planteles inconclusos y despidos de maestros", *Animal Político*, en: <https://www.animalpolitico.com/sociedad/universidades-bienestar-planteles-maestros-despidos> (consulta: 9 de junio de 2023).
- ROUSSEAU, Jean Jacques (1755), *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*, Ámsterdam, Marc Michel Rey.
- SENNETT, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SMITH, Adam (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Londres, W. Straman and T. Cadeli.
- SOLARES, Israel (2021, 15 de abril), "Orgullo y privilegio", *Revista Común*, en: <https://revistacomun.com/blog/orgullo-y-privilegio> (consulta: 9 de junio de 2023).
- SOTO Bernabé, Ana Karen (2020), *Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada*, Tesis de Doctorado, México, Cinvestav-DIE.
- THERBORN, Göran (2016), *Los campos de exterminio de la desigualdad*, México, Fondo de Cultura Económica.
- TILLY, Charles (1998), *Durable Inequality*, Berkeley, University of California Press.
- TILLY, Charles (2008), *Credit and Blame*, Princeton, Princeton University Press.
- TIRELLI, Vincent (1997), "Adjuncts and More Adjuncts: Labor segmentation and the transformation of higher education", *Social Text*, vol. 51, núm. 2, pp. 75-91.
- TORRES Carrasco, Ruth (2019), "¿Cuál es la formación de la planta académica de la UNAM? El caso de los profesores de asignatura", *Revista Digital Universitaria*, vol. 20, núm. 6. DOI: <https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n6.a4>
- TORRES Guillén, Jaime (2012), *Dialéctica de la imaginación. Pablo González Casanova: una biografía intelectual*, Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, México, CIESAS.
- TREVIÑO, Laura Elena Urquidí y José Raúl Rodríguez Jiménez (2010), "Estrés en profesorado universitario mexicano", *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 10, núm. 2, pp. 1-21.
- Universidad de Guadalajara (2021), "Consulta de nómina", en: <http://www1.transparencia.udg.mx/nomina>.
- UNAM (2020, 13 de febrero), "Programa de racionalidad presupuestal 2020", *Gaceta UNAM*, núm. 5116, pp. 25-26.
- UNAM (2021a), *Agenda Estadística UNAM 2021*, México, UNAM, en: www.planeacion.unam.mx/Agenda/2021/pdf/Agenda2021.pdf (consulta: 9 de junio de 2023).
- UNAM (2021b), "Remuneración de profesores", *Portal de transparencia universitaria*, en: <http://www.transparencia.unam.mx/obligaciones/consulta/remuneracion-profesores> (consulta: 9 de junio de 2023).
- UNAM (2021c), "Series Estadísticas UNAM", en: https://www.estadistica.unam.mx/series_inst/index.php (consulta: 9 de junio de 2023).
- UNAM (2022), *Estatuto del personal académico de la UNAM*, en: <http://www.dgoae.unam.mx> (consulta: 3 de abril de 2023).

- UNAM-Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) (2021a), “Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos”, en: <https://dgapa.unam.mx/index.php/reconocimientos/rdunja> (consulta: 1 de junio de 2022).
- UNAM-Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) (2021b), “Estadísticas del personal académico”, en: https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario_estadisticas_dgapa_2020.pdf (consulta: 9 de junio de 2023).
- UNAM-Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) (2021c), “Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (Pepasig)”, en: <https://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pepasig> (consulta: 9 de junio de 2022).
- UNAM-Dirección General de Evaluación Institucional (DGEI) (2021), “Perfil de los profesores de asignatura sin otro nombramiento”.
- UNAM-DGAPA-Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera (SIJA) (2021), “Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera”, en: <https://dgapa.unam.mx/index.php/renovacion-planta-academica/sija>
- UNAM-Seminario de Educación Superior (SES) (2021), *Salarios del personal académico de la UNAM*, en: <https://www.ses.unam.mx/proyectos/index.php?seccion=salarios> (consulta: 9 de junio de 2023).
- VERA, Héctor (2017), “El *homo academicus* y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico”, *Perfiles Educativos*, vol. 39, núm. 155, pp. 87-106.
- VERA, Héctor (2018), “Los cuatro jinetes de la evaluación: productivismo, reduccionismo, cuantofrenia y simulación”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 47, núm. 187, pp. 25-48.
- WEBER, Max (1967), *El político y el científico*, Madrid, Alianza.
- ZUCKERMAN, Harriet (1996), *Scientific Elite: Nobel Laureates in the United States*, New Brunswick, Transaction Publishers.