

Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional¹

Alma Maldonado-Maldonado

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de una investigación que compara los salarios base de académicos mexicanos en el año 2010. La investigación formó parte de un estudio internacional que incluyó a 28 países. Los principales resultados de este estudio fueron publicados por Routledge (Altbach *et al.*, 2012) y el libro aún no ha sido traducido al español. Este trabajo inédito recupera brevemente la información básica del capítulo sobre México pero agrega muchos otros elementos que no pudieron ser incluidos en aquel texto. Los salarios base promedio de los académicos mexicanos que se obtuvieron para ese año — en dólares ajustados con paridad de poder adquisitivo — ubicaron a México en el lugar 22 de 25 países en instituciones de educación superior públicas y los salarios de instituciones privadas se ubicaron en el lugar 8 de 12 naciones. Esto confirma la idea de que los salarios base mexicanos son bajos en comparación con otros países, y que si no fuera por los estímulos adicionales que se obtienen por parte de programas de pago por mérito nacionales o institucionales, serían de los más bajos en comparación con un espectro de países que incluyen a tres naciones de América Latina (Argentina, Brasil y Colombia) y los países denominados BRICS (además de Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica) así como otro conjunto de países desarrollados.

Palabras clave: salarios, México, educación comparada, académicos, educación superior.

Alma Maldonado-Maldonado

almaldo2@gmail.com

Mexicana. Doctora en Educación Superior por el Boston College, EUA. Investigadora del Departamento de Investigaciones Educativas-CINVESTAV, Instituto Politécnico Nacional, México. Temas de investigación: políticas educativas en educación superior, internacionalización y globalización de la educación superior, y movilidad académica.

¹ Agradezco a Nicté-Ha Dzib Soto (ayudante de investigación del DIE-CINVESTAV), por su asistencia buscando los salarios en los sitios de internet de las universidades públicas y privadas, y a Scarlett Zamudio por su ayuda procesando la información salarial presentada en este artículo.



Perda de poder aquisitivo e limitada competitividade internacional: indícios sobre os salários de acadêmicos mexicanos a partir de comparação international

RESUMO

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que compara os salários base de acadêmicos mexicanos em 2010. A pesquisa fez parte de um estudo internacional incluindo 28 países. Os principais resultados deste estudo foram publicados por Routledge e o livro ainda não foi traduzido para o espanhol. Este trabalho inédito recupera brevemente as informações básicas do capítulo sobre o México, porém adiciona muitos outros elementos que não foi possível incluir naquele texto. A média dos salários base dos acadêmicos mexicanos obtida para este ano – em dólares ajustados com paridade do poder aquisitivo- colocaram o México na posição 22 de 25 países ao avaliar instituições públicas de ensino superior, e os salários de instituições privadas colocaram o país na posição 8 de 12 nações. Isso confirma a ideia de que os salários base mexicanos são baixos comparados com outros países e que se não fosse pelos estímulos adicionais obtidos por parte de programas de pagamento por mérito, nacionais ou institucionais, seriam dos mais baixos em comparação com o grupo de países que inclui três nações da América Latina (Argentina, Brasil e Colômbia) e os países denominados BRICS (além do Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul, bem como outro conjunto de países desenvolvidos).

Palavras chave: salários, estudo comparado, acadêmicos, ensino superior, México.

Loss of purchasing power and limited international competitiveness: indications on the wages of Mexican academics from an international comparison

ABSTRACT

This paper presents the results of a research comparing base salaries of Mexican academics in 2010. This research was part of an international study that involved 28 countries. The main results of this study were published by Routledge and the book has not been translated into the Spanish language. This unpublished paper briefly takes basic information from the chapter on Mexico but adds many other elements that had not been included in that text. Average wages of Mexican academics obtained for that year – in adjusted dollars with purchasing power parity– ranked Mexico in 22nd place of 25 countries in public higher education institutions, and 8th of 12 nations in private institutions. This confirms the idea that Mexican base wages are low compared with other countries, and were it not for the additional incentives obtained from payment programs of national or institutional merit, Mexico would be the lowest ranked compared to a spectrum of several countries including three nations of Latin America (Argentina, Brazil and Colombia) and the so-called BRICS countries (including Brazil, Russia, India, China and South Africa) as well as another set of developed countries.

Key words: wages, comparative education, academics, higher education, Mexico.

Recepción: 09/02/15. **Aprobación:** 25/01/16.

Introducción: la pérdida del poder adquisitivo de los académicos mexicanos

La dramática reducción salarial de los académicos mexicanos ha sido documentada por varios estudios de la educación superior del país. Ibarrola (1992) señala que en 1987 los ingresos de los profesores de tiempo completo en México alcanzaron su nivel más bajo; en términos reales (pesos constantes), la reducción representó un 35.4% de lo que ganaban en 1981 en la misma categoría y un 33.9% en las categorías más bajas. En 1991, los salarios sólo se habían recuperado a un 46% de su valor en 1981. Existen algunos cálculos sobre la pérdida de poder adquisitivo en algunas universidades como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) o la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En el caso de la primera, se dice que del periodo de 1977 a 1982 “un académico de la UAM asociado A perdió un 40.24%” de su poder adquisitivo” (Arroyo, 1992).

En el caso de la UNAM, Ordorika (2004) señala que los salarios de estos académicos se redujeron en términos reales en un 70% (de 1976 a 1991). De 1991 a 2003 se presentó cierta recuperación con un incremento de un 6.2%, pero la pérdida en el poder adquisitivo de los académicos en la UNAM, por usar un ejemplo, durante cuatro décadas ha sido notable. Otra estimación señala que el salario tabular en la categoría inicial de un profesor o investigador de carrera, para recuperar al menos mínimamente la pérdida del poder adquisitivo de sus ingresos, tendría que ser de 26 571 pesos mensuales, mientras que “en la actualidad asciende a 16 mil 660 pesos” (Goche, 2015). También se debe recordar que para muchos el tabulador de la UNAM sirve como referencia en otras universidades del país para establecer sus salarios (Piñera, 2002).

En algunos medios impresos quedan registros sobre las protestas que se organizaron ante la crisis salarial de los académicos cuyos estragos, sobre todo, se sintieron en la década de los ochenta, y cuyos

efectos se siguieron resintiendo en la década de los noventa (Díaz Barriga, 1997; Gil Antón, 1994; Ibarrola, 1992; Ordorika, 2004). Se debe recordar, por ejemplo, que el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), creado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) nace como una respuesta a esta situación, en algún momento inclusive se pensó que sería sólo una medida de emergencia (Didou y Etienne, 2010).

Como lo apunta Trejo Delabre (1990), ya para la década de los noventa no había muchos rastros del sindicalismo universitario. Si bien la disminución salarial les había afectado tanto a los trabajadores como a los académicos, el desmantelamiento de los sindicatos, por diversas razones, era un hecho para entonces. Sin embargo, la situación de deterioro salarial en la década de los años noventa motivó una serie de protestas en algunas universidades, primordialmente en la UNAM (pero no de manera exclusiva).

Como ejemplo, veamos tres escenas de algunas protestas realizadas en ese momento para denunciar la pérdida del poder adquisitivo de los académicos mexicanos. En la primera escena un grupo de adultos esperaba en una esquina a que la luz roja detuviera el tráfico; frente a ellos, un grupo de fotógrafos también aguardaba. Cuando los coches se detuvieron, los adultos comenzaron a limpiar los parabrisas, actividad que normalmente realizan niños o adolescentes en las calles de la ciudad de México. Los conductores les ofrecieron algunas monedas y los fotógrafos dispararon sus cámaras. En otra escena, un grupo de adultos empacaba los productos comprados por clientes de un supermercado, en México esta actividad también es realizada tradicionalmente por los niños o por jubilados. Algunos de los adultos, haciendo la labor de los llamados “cerillos”, portaban letreros vistosos en el cuello y en la espalda; también había cámaras alrededor de este grupo quienes guardaban evidencia de esta protesta. En la tercera escena, algunos individuos ubicados



frente a la Catedral Metropolitana —donde es común ver gente ofreciendo servicios de plomería o de albañilería— ofrecían también sus servicios, pero con letreros peculiares que anunciaban, por ejemplo, “la elaboración de marcos teóricos”. Algunos transeúntes los miraban intrigados, sobre todo por los fotógrafos que les realizaban las tomas.

Estas situaciones ocurrieron en 1993, como parte de algunas protestas que tuvieron lugar en la capital de la República. Se trató de eventos organizados, sobre todo por un grupo de profesores de la UNAM, con el objeto de mostrar lo bajos que eran sus salarios; dicho grupo de profesores quiso ir más allá, exhibiendo que sus salarios eran tan limitados que si se dedicaban a actividades como limpiar parabrisas, ser “cerillos” o cantar en los camiones obtendrían más recursos que lo que recibían quincenalmente. De alguna manera, la comparación internacional de los salarios mexicanos, con respecto a otros 27 países, refleja las consecuencias de este deterioro salarial así como el resultado de una serie políticas económicas y sociales instauradas en los últimos sexenios.

Objetivo del artículo y metodología

Este artículo discute los resultados obtenidos para el caso mexicano sobre los salarios base de sus académicos dentro del marco de un proyecto internacional que se realizó en 2010 con la participación de 28 países: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Armenia, Australia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Estados Unidos (EUA), Etiopía, Francia, Holanda, India, Israel, Italia, Japón, Kazajistán, Letonia, Malasia, México, Nigeria, Noruega, República Checa, Reino Unido, Rusia, Sudáfrica y Turquía (en orden alfabético). El proyecto fue coordinado por el Center for the International Higher Education del Boston College de los Estados Unidos y la Higher School of Economics de Rusia.

La metodología consistió en: concentrar datos básicos de cada país (en el caso de México usando la Base 911); recabar la información disponible

de salarios de instituciones de educación superior, públicas y privadas, de cada nación, durante el segundo semestre del 2009 y el primer semestre del 2010 y revisar la información sobre las contrataciones y prestaciones laborales existentes para instituciones de educación superior (IES) públicas y privadas, como lo son: planes de salud, de vivienda, de créditos con bajos intereses, vacaciones pagadas, fondos de retiro, entre otros; no obstante, por motivos de espacio esa parte no se discute en este artículo. Se debe mencionar que la coordinación del proyecto decidió usar únicamente los salarios base, sin tomar en cuenta los premios al mérito o becas extrasalariales que recibían los académicos (se tomó en cuenta que Brasil, igual que México, son países que cuentan con una gran cantidad de programas al mérito para compensar sus salarios), sin embargo, los salarios base son los que cuentan para efectos de prestaciones y beneficios laborales; igualmente, se tomaron en cuenta solamente a los profesores de tiempo completo debido a la complejidad que encerraba recabar los datos de los profesores de asignatura en la mayoría de los países. Finalmente, el estudio se centró en las instituciones de educación superior con programas de cuatro años (por lo cual en el caso mexicano se descartaron de inicio las universidades tecnológicas).

Se establecieron hasta seis rangos de profesores adaptándolos, en el caso mexicano, a los rangos utilizados para las instituciones públicas (como profesor investigador titular “C” o equivalente, “B” o equivalente). Las categorías para instituciones privadas fueron más complicadas de establecer pero a partir del rango más alto que fue “profesor distinguido” se adaptaron las clasificaciones de las instituciones, por ejemplo usan categorías “A”, “B”, “C”, “D”, y otras usan niveles: 1, 2, 3 y así consecutivamente. La información de todos los países se concentró en dos grupos de salarios por instituciones públicas y privadas: primero se obtuvo el promedio salarial por cada rango, es decir de los grupos profesor titular “A” o “C” o asociado “B”. Para complementar la

información se elaboró una tabla que incluyó tres salarios por cada rango: el más alto, el que se ubicó en medio y el más bajo.

Para el caso mexicano se lograron obtener los salarios de 98 instituciones de educación superior, de las cuales 15 fueron privadas y 83 públicas. La distribución de las instituciones fue la siguiente: 47 salarios de universidades y centros de investigación, 17 salarios de universidades politécnicas, 14 salarios de institutos tecnológicos y 5 de universidades interculturales. Se revisaron portales de transparencia, del entonces Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (IFAI), además de consultar las páginas de internet de las instituciones y sobre todo se usaron como referentes los anuncios públicos de concursos de plazas que incluían los salarios ofrecidos, de hecho ésa fue de las estrategias que mejor funcionaron para obtener montos de salarios para las plazas. Cabe mencionar que la información sobre los salarios de los académicos en muchos casos no está disponible en ningún portal, sobre todo en el caso de las universidades autónomas. Finalmente la consulta con colegas en otras instituciones también arrojó algunos datos que se pudieron agregar.² Para efectos de este artículo se comparan sólo los datos de las universidades y centros de investigación públicos debido a que fue el mayor número de instituciones de las cuales se obtuvo información y que tiene mucho más sentido compararlas con universidades de

otros países debido a sus características similares (pues aunque se obtuvo información de institutos tecnológicos, universidades politécnicas e interculturales, éstas cuentan con otras características más difíciles de contrastar internacionalmente).

En el caso de las instituciones privadas se solicitaron los salarios a todas las instituciones que son miembros de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES) pero sólo se obtuvieron 15 respuestas, las cuales se dieron bajo la condición de anonimato. Las universidades privadas que respondieron son tanto instituciones de alto prestigio y con décadas de antigüedad, como instituciones más recientes y algunas de absorción de la demanda de diferentes tamaños (desde las grandes hasta las más pequeñas). El grupo de instituciones particulares, aunque reducido, fue representativo en varios sentidos. Sus características se pueden describir como sigue: dos universidades nacionales de alto prestigio y una regional; tres universidades regionales con cierto prestigio (aunque no en la cima); una universidad de alcance nacional cuya característica principal es que absorbe la demanda del mercado, tres universidades regionales del mismo tipo (una en área metropolitana del Distrito Federal y otra fuera del área metropolitana); y por último, dos universidades de bajo prestigio, localizadas en la ciudad de México y tres de otros estados de la República.

² Las instituciones de educación superior públicas mexicanas de las cuales se obtuvieron los salarios a través de la información disponible en sus sitios de internet fueron: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Instituto Politécnico Nacional, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, Universidad Autónoma Chapingo, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Baja California Sur, Universidad Autónoma de Campeche, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Autónoma de Zacatecas, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Autónoma de Morelos, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad de Guadalajara, Universidad de Occidente, Universidad de Quintana Roo, Universidad de Sonora, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León, Universidad Nacional Autónoma del Estado de Hidalgo, Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Veracruzana, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Centro de Investigaciones Avanzadas, Colegio de México, Colegio de Michoacán, Colegio de la Frontera Sur, Colegio de la Frontera Norte, Instituto Mora, Centro de Investigación en Química Aplicada, Centro de Investigación en Matemáticas, Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, Centro de Investigación en Geografía y Geomática, Centro de Investigación Científica de Yucatán, Centro de Investigación y Docencia Económicas.



Una vez que se recabó la información de los 28 países, la Escuela Superior de Economía de Moscú fue la encargada de procesar la información de los salarios, estandarizarla a través del ajuste de dólares con paridad de poder adquisitivo, lo cual permitió una comparación más justa y real para todos los países. Se debe señalar que aunque los datos son de finales del segundo semestre del 2009 y del primer semestre del 2010, nunca se había realizado un esfuerzo de esta naturaleza con tal número de países y el caso mexicano por tanto nunca había podido ser contrastado en estas dimensiones con un grupo importante de naciones. Las comparaciones aquí presentadas siguen siendo relevantes en la medida en que los salarios base mexicanos no han logrado tener un incremento sustancial y la profesión académica en las instituciones de educación mexicanas públicas sigue dependiendo mayormente de los estímulos que se reciben extrasalarialmente, a nivel nacional o a nivel institucional.

La profesión académica y sus salarios

Grediaga, Rodríguez y Padilla (2004) muestran una comparación de las contrataciones de académicos realizadas por día durante periodos de tiempo específicos (ver tabla 1). De 1996 a 2003 se realizó un promedio de 23 contrataciones de académicos por día, lo cual es indicativo de la intensidad con que crecía la educación superior en México. Naturalmente, este desarrollo acelerado ha creado otros problemas vinculados con improvisación, falta de experiencia y profesionalización (Gil, 2002).

La estratificación de las instituciones de educación superior en México es un asunto clave para entender la situación de los académicos en México. Dicha estratificación afecta a los académicos en términos de salario, tipo de actividades que tienen que desempeñar, condiciones de trabajo, disparidad de género, prestigio, etcétera. La Secretaría de Educación Pública (SEP) clasifica a las universidades como

universidades públicas federales, universidades públicas estatales, universidades públicas estatales con apoyo solidario, institutos tecnológicos, universidades tecnológicas, universidades politécnicas, universidades interculturales, centros públicos de investigación, educación normal superior, otras instituciones públicas. A esa lista se agregan todas las instituciones de educación superior privadas que abarca un grupo muy diverso.

Además de contar con un sistema académico sumamente estratificado, existen otras características importantes de los académicos mexicanos que deben ser reconocidas, sobre todo en el contexto de las comparaciones internacionales. Un grupo importante de investigadores en México han estudiado la profesión académica y realizaron al menos tres encuestas importantes en 1992, 1994 y 2002 (Gil, 1994; Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2004; Galaz-Fontes *et al.*, 2009b) que contribuyeron a profundizar el conocimiento de la profesión académica en México. Con base en las encuestas y estudios previos que se han realizado sobre la profesión académica hay ocho características de los académicos mexicanos que siguen siendo vigentes para entender quiénes son frente a otros países:

- a) Los profesores de tiempo completo son los más privilegiados entre los académicos en el nivel terciario, la mayoría de ellos cuentan con estabilidad laboral, mejores beneficios y salarios; en contraste, los profesores de asignatura constituyen el grupo que cuenta con menor estabilidad, salarios más bajos, menos beneficios, así como condiciones de trabajo más difíciles (Rondero, 2002: 216-217).
- b) Los académicos mexicanos están envejeciendo y la falta de un reemplazo generacional sigue siendo un problema a pesar de la puesta en marcha algunos programas de renovación de la planta académica, hace falta más tiempo y respectivas evaluaciones para determinar su impacto.

Tabla 1. Crecimiento de contrataciones de académicos (por posiciones creadas por día en México)

Nivel y periodo	Contrataciones de académicos realizadas por día
Licenciatura	
1961-1970	4.3
1970-1984	13.2
1984-1990	5.5
1990-1996	13.0
1996-2000	22.9
2000-2003	23.3
Posgrado	
1980-1984	4.9
1984-1990	1.4
1990-1996	1.3
1996-2000	1.6
2000-2003	3.4

Fuente: Grediaga, Rodríguez Jiménez, y Padilla González (2004), *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*, México, ANUIES-UAM.

- c) La obtención de posgrados ha crecido entre los profesores en México como resultado de varias políticas implementadas en las últimas décadas (Galaz-Fontes *et al.*, 2009b: 204).
- d) El sistema de definitividad, es decir, la ocupación de una plaza académica de manera permanente, como se le llama en México, es mayoritario para los profesores de tiempo completo en instituciones públicas (con algunas excepciones).
- e) La movilidad laboral de los académicos mexicanos es muy limitada puesto que ésta puede significarle a un profesor perder sus derechos laborales, principalmente la definitividad, la pensión o la antigüedad; de hecho, la definitividad es más común entre centros de investigación y menos común entre universidades públicas estatales e instituciones privadas (Izquierdo y Martínez, 2009: 6).
- f) La enseñanza es la actividad dominante del cuerpo académico mexicano, frente a la investigación (por ejemplo) (Galaz-Fontes *et al.*, 2009b: 205).
- g) La endogamia académica es bastante común en el país (Gil *et al.*, 1994: 95).
- h) Los académicos son mexicanos en su amplia mayoría, los datos que existen revelan que aún son muy pocos los académicos de otros países laborando en IES nacionales (Galaz-Fontes *et al.*, 2009b: 209); además, apenas un 5.5% de los profesores reportó haber enseñado una clase en otra lengua fuera de México (Estévez, Martínez y Martínez, 2009: 9).



Es importante mencionar que varios de estos rasgos no son distintivos de las instituciones de educación superior mexicanas y por el contrario se comparten con varios países; la masificación, la creciente rendición de cuentas, el aumento de estrategias de mercado en las instituciones de educación superior, el deterioro de las condiciones laborales (incluyendo salarios), son temas que no sólo son relevantes para los países en desarrollo sino también para los países más desarrollados (Altbach 2000; Altbach, 2002)

La discusión sobre la existencia de mercados académicos en el mundo no es nueva. Los estudios internacionales se refieren a los cambios en la oferta y la demanda de los profesores universitarios, sobre todo a raíz de la expansión de la educación superior en el mundo. El crecimiento de la planta académica es notorio, pero también lo es la estratificación; la credencialización ha aumentado en la medida en que cada vez es más común la exigencia de grados académicos (en algunos lugares el grado de doctor es apenas el primero de los requisitos y en otros lo es ya el grado de maestro). Se debe recordar que el salario de los académicos representa dos cosas: por un lado, la heterogeneidad que depende del estatus, la institución, los sistemas educativos y las características individuales (sexo, origen étnico y racial, entre otros) y, por otro lado, la distorsión clásica respecto al prestigio social y el poder económico de la academia (Goastellec *et al.*, 2013: 96). En Estados Unidos, por ejemplo, existe la capacidad de establecer salarios individuales a partir del rango, la disciplina, la institución, lo cual los hace más competitivos y donde además los profesores pueden llevarse de una institución a otra su antigüedad, sus beneficios laborales y su definitividad. En ese caso los salarios muestran diferencias importantes entre raza, género o estatus civil (Toutkhoushian, Bellas y Moore, 2010). Respecto a los salarios base de académicos mexicanos de universidades públicas, como ya se señaló, son bajos en comparación con otros países, por lo que la

estratificación entre los profesores e investigadores no se observa en dichos salarios sino en los ingresos extrasalariales que reciben gracias a los programas de pago por mérito.

Ésta es una de las principales razones por las cuales es muy difícil hablar de un mercado académico en países latinoamericanos, incluyendo a Brasil. En México, no existe prácticamente margen de negociación salarial en las instituciones de educación superior públicas y en la mayoría de las privadas. La estratificación de las condiciones laborales se explica a partir de la diferenciación de las propias IES donde se trabaja; las diferencias principales radican sobre todo en obtener una plaza de tiempo completo o un trabajo temporal y por horas, y en el acceso que se tenga a programas como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) o los programas de cada institución, como se verá en el siguiente apartado.

Los programas de pago por mérito: la clave para entender la estratificación de la profesión académica en México

Aun cuando cada institución mexicana define sus políticas salariales en general, existen algunas regulaciones estatales como la “asignación de presupuesto y salario mínimo”, que afectan tanto a instituciones privadas como públicas (Rondero, 2002: 211). Cuando se trata de salarios públicos y algunos privados, también es importante entender la diferencia entre salario base y salario real o el ingreso total recibido. Las diferencias entre ambos se deben a los programas de estímulos académicos y revisión por pares en México. Estos programas, establecidos a partir de la mitad de la década de los años ochenta, cambiaron el sistema salarial mexicano en las instituciones públicas e incluso impactaron a las instituciones privadas.

El primero de estos programas que se desarrolló fue el SNI, creado en 1984 como respuesta a la difícil situación económica de los académicos y para aliviar la fuga de cerebros al extranjero o que dejaban

instituciones públicas por privadas. El SNI es un programa importante porque cambió la cultura académica de México. Básicamente creó una nueva figura al instar al académico(a) con doctorado a investigar, publicar constantemente, competir por financiamiento externo e “internacionalizarse”. Aun cuando esto no era ajeno a la educación superior, la idea de construir una identidad con estas características fue innovadora.

La mayoría de los académicos mexicanos que participa en estos programas recibe cuando menos un 50% de salario adicional (federal o institucional). Por ejemplo, según Ibarrola (2005), tres profesores de tres prestigiosas instituciones ganaron un salario de \$29 977, \$29 038, y \$30 516 en 2004. De estas cantidades, cerca de un 30% representaba el salario base, casi un 17% correspondiente al contrato y beneficios laborales (principalmente antigüedad en el contexto mexicano). De modo que casi un 56% del salario total venía de los programas de estímulos académicos y revisión por pares, de los cuales sólo un 17% provenía del SNI (Ibarrola, 2005: 10). Estos datos son similares a otras estimaciones; Ordorika calcula que un profesor de la UNAM con el mayor salario posible debido a sus evaluaciones y antigüedad (unos \$72 664 en 2003), obtuvo un 51% de dicho salario de los programas de estímulos académicos y revisión por pares, y casi hasta un 63% si se añade el SNI (Ordorika, 2004: 50). En resumen, mientras más alto sea el grado del profesor, mayor es la cantidad que reciben de estos programas. Así, los programas mexicanos de estímulos académicos y revisión por pares podrían ser un excelente ejemplo del “efecto Mateo” (“*Mathew’s effect*”) denominado así por Robert K. Merton. El autor toma la parábola del evangelio según San Mateo que indica que “al que tiene se le dará más y tendrá en abundancia, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene” y traducido al tema de la producción académica significa que los científicos con una alta reputación recibirán mayores reconocimientos por las contribuciones que

realicen, mientras que para los científicos con menos reputación, les costará mucho más trabajo recibir ese tipo de estímulos (Merton, 1968).

Galaz-Fontes y otros (2009a: 13) señalan que el salario base de un profesor no perteneciente al SNI representa un 76% de su ingreso total, mientras que el salario base del SNI representa sólo un 46% del ingreso total y un académico del SNI recibe en promedio cerca de un 84.5% más salario que un académico no miembro del SNI. Uno de los problemas es que en 2009 los académicos del SNI representaban únicamente un 4.7% de todos los académicos mexicanos y un 19% de los profesores/investigadores de tiempo completo. Entre los académicos del SNI, sólo un 7.9% pertenecían al nivel más alto de SNI, el III (sin contar a los investigadores eméritos), haciéndolo el grupo más pequeño de miembros del SNI. Datos de 2004 muestran que los centros de investigación han registrado más miembros del SNI que cualquier otra institución; el Centro de Investigaciones Avanzadas (CINVESTAV) reportó 92% del total de sus académicos como miembros del SNI. En contraste, las universidades públicas tuvieron porcentajes más bajos con las tres universidades estatales compuestas con menos del 50% de miembros del SNI: la UNAM con un 43.7%, la Universidad Autónoma Metropolitana con un 26.4%, y el Instituto Politécnico Nacional (IPN) con un 10%. Aún más bajo, las universidades estatales como la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, que sólo tenía un 8% de profesores pertenecientes al SNI, y la Universidad Autónoma de Sinaloa sólo contaba con 5% de los investigadores en esta situación (Ibarrola, 2005). El cuadro 3 muestra el crecimiento histórico del SNI, su estratificación por niveles y los salarios adicionales obtenidos (en pesos y en dólares americanos) de acuerdo con cada categoría.

Por otra parte, apenas en enero del 2014 se anunció un cambio de política por parte del CONACyT para que las instituciones privadas ya pudieran recibir el total del SNI por parte del Consejo (CONACyT, 2014).



Existen varios temas que deben ser revisados sobre el SNI, por ejemplo, la distribución según género y edad. La mayoría de las mujeres e investigadores jóvenes se encuentran en los primeros dos niveles (candidato y nivel 1), mientras los hombres de más edad dominan los niveles más altos, especialmente el nivel 3.

En cuanto a otros programas de estímulos académicos, o programas de pago al mérito, desde principios de la década de los noventa la mayoría de las universidades públicas establecieron programas de estímulos académicos. Cada institución de

educación superior cuenta con reglas específicas en sus programas de evaluación, por lo que es difícil describir cada uno (Pallán, 1994). Sin embargo, es posible señalar que la mayoría de estos programas siguen varios de los criterios que tiene el SNI. Los ingresos adicionales obtenidos dependen de cada institución y, naturalmente, de la categoría de profesor/investigador.

Entre los impactos negativos de los programas de estímulos destacan: que los académicos en edad de retiro no consideran a la jubilación como opción porque ésta sería sobre el monto de su salario base

Tabla 2. Número de miembros del SNI por niveles y proporciones del salario recibidos en 2010³

Nivel SNI	1984	1994	2004	2010	Contrataciones de académicos realizadas por día
Candidatos	212	1 683	1 634	3 047	Tres salarios mínimos mensuales: \$ 419 dls. 5 652 pesos
Nivel 1	797	3 012	5 782	8 971	Seis salarios mínimos mensuales: \$ 838 dls. 11 304 pesos
Nivel 2	263	807	1 897	3 172	Ocho salarios mínimos mensuales: \$ 1 118 dls. 15 082 pesos
Nivel 3	124	377	876	1 408	Catorce salarios mínimos mensuales: \$ 1 956 dls. 26 386 pesos.
Total	1 396	5 879	10 189	16 598	

Fuente : Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2009), *Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Evaluación 2009* (elaborada por Nicté-Ha Dzib Soto).

³ No se actualizan los montos al presente año porque son los que se utilizaron para el estudio internacional.

(Padilla, 2010; Gil, 2002). También se ha generado una falta de interés en producir resultados a mediano y largo plazo dadas las presiones para publicar (Díaz Barriga, 1997). "Publicar o morir" se ha convertido en un estigma dominante de la cultura académica en México; al menos se considera una opción viable para obtener un salario digno. Otro señalamiento negativo es sobrevalorar de manera más importante las actividades de investigación sobre la docencia porque es más fácil cuantificar las primeras que las segundas.

En el caso de los impactos positivos, en primer lugar destacan precisamente las mejoras salariales que han obtenido los profesores o investigadores y que a muchos de ellos les ha permitido seguir con su carrera académica. Igualmente se ha logrado incentivar a jóvenes a dedicarse a las labores científicas porque los salarios y las condiciones del trabajo académico, en comparación con otras profesiones, pueden lograr ser atractivos. Por último se han mejorado algunos de los indicadores sobre el incremento de la producción académica como lo es la publicación de artículos o de otro tipo de materiales.

Consideraciones importantes sobre la información de los salarios

Entender los salarios para los académicos es muy complejo y se torna aún más difícil cuando se intenta realizar una comparación internacional, tal y como lo mencionan Rumbley, Pacheco y Altbach (2008). Si bien en la tabla 3 sólo se incluyen los promedios generales de los salarios, porque no es posible ponerlos todos, sin embargo, sí se discuten más adelante los salarios más bajos y más altos obtenidos en la investigación cuando se consideró necesario. Un primer resultado es que el rango de salarios es inmenso. El salario mensual más bajo en instituciones públicas fue de \$4 800 (\$355 dls.), mientras el más alto fue de \$31 228 (\$2 313 dls.). Para las universidades privadas, las disparidades son aún mayores, con el salario más bajo de \$5 276 y el más alto de \$54 104 (4 007 dls.).

Todas las universidades y centros de investigación públicos cuentan con programas de estímulos académicos y revisión por pares, de modo que los salarios incluidos en los cuadros generales no reflejan el ingreso total que reciben los académicos de estas instituciones, así se hizo ver en la investigación, pero el objetivo, como ya se dijo, era comparar los salarios base de todos los países. Un salario que inicia con \$4 800 mensuales (\$355 dólares), que es comparable al salario actual de un empleado de McDonald's o Wal-Mart o una secretaria de bajo nivel, no es el salario real recibido por un académico de tiempo completo. Para calcular el salario real, deberían ser añadidos desde un 15% hasta un 75% de ingresos adicionales. A pesar de que éste no es el salario real, es notorio lo bajos que resultan los salarios base (como se ha repetido). Sin embargo, el salario máximo es de \$31 228 (\$2 313 dls.) y aunque tampoco se trata del "salario real" (se asume que recibirán más dinero por estímulos) podría ser considerado un salario más "digno" en el contexto mexicano, equivalente a lo que un administrador de un banco o un contador de alto nivel ganaría. Se debe tener presente que la estratificación salarial, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, es significativa.

La principal diferencia entre los salarios de las universidades públicas y privadas es que la mayoría de los salarios privados presentados en el cuadro general son "salarios reales". Muy pocas instituciones de educación superior privadas cuentan con sobresueldos o bonos especiales para considerar una modificación drástica de los cuadros. Debido a que para esta investigación sólo se lograron obtener los salarios de 15 instituciones, de un universo aproximado de 1 900 reportadas en 2009, lo que se puede concluir de estas 15 (aunque representan un grupo bastante diverso de instituciones particulares) es que sólo las universidades de mayor prestigio y antigüedad son las que reconocen contratar profesores de tiempo completo.



Los salarios de las instituciones particulares de más prestigio (y de alcance nacional), como puede suponerse, resultaron por encima del promedio del resto de las IES privadas. El salario más bajo fue de \$5 200 mensuales (\$385 dls.), muy cercano al más bajo en instituciones públicas, pero el más alto se reportó en \$54 104 (\$4 007 dls.), que corresponde, para el año del estudio, al salario ganado por un administrador general de una compañía nacional o trasnacional, o incluso un ejecutivo. Sin embargo,

la pregunta es pertinente: ¿cuántos académicos de tiempo completo tenían entonces y tienen ahora acceso a los salarios más altos? El porcentaje es muy pequeño tanto en las universidades públicas como en las particulares.

Comparación del caso mexicano con los países participantes en el estudio

Entre los 28 países participantes en la investigación se consideraron a cuatro países latinoamericanos:

Tabla 3. Salarios mensuales promedio en universidades públicas y privadas (en pesos mexicanos)

Tipo de institución	Instituciones públicas				Instituciones Privadas
	Universidades y centros de investigación	Universidades politécnicas	Institutos tecnológicos	Universidades interculturales	
Núm. de instituciones	47	17	14	5	15
Categorías de académicos					
Nivel 1 (más alto)	21 356 pesos 1 582 dls.	19 241 pesos 1 425 dls.	18 299 pesos 1 355 dls.	23 987 pesos 1 777 dls.	27 764 pesos 2 057 dls.
Nivel 2	18 891 pesos 1 399 dls.	17 625 pesos 1 306 dls.	16 988 pesos 1 258 dls.	23 164 pesos 1 716 dls.	29 944 pesos 2 218 dls.
Nivel 3	16 758 pesos 1 241 dls.	13 537 pesos 1 003 dls.	13 716 pesos 1 016 dls.	20 623 pesos 1 528 dls.	21 015 pesos 1 557 dls.
Nivel 4	15 018 pesos 1 112 dls.		12 462 pesos 923 dls.	20 748 pesos 1 537 dls.	15 557 pesos 1 152 dls.
Nivel 5	13 066 pesos 968 dls.		11 016 pesos 816 dls.	18 683 pesos 1 384 dls.	13 325 pesos 987 dls.
Nivel 6	11 971 pesos 887 dls.		9 995 pesos 740 dls.	16 535 pesos 1 225 dls.	

Fuente : Construida por Scarlett Zamudio basada en los salarios recogidos por este proyecto. En los casos de las universidades politécnicas e instituciones privadas sólo los niveles 3 y 5 fueron cubiertos.

Argentina, Brasil, Colombia y México. Éste último país es el que reportó contar con el mayor número de instituciones de educación superior (905 públicas y 1 904 privadas), mientras que Brasil fue el segundo país, con 2 052 privadas y 390 públicas, números aún mayores a los presentados por los Estados Unidos. Colombia se ubicó en la posición 11 y Argentina en la 16 en términos del número de instituciones. Cuando además se compara el número de estudiantes inscritos, las dimensiones resultan igualmente interesantes. Colombia es el país que reportó tener el menor número de estudiantes inscritos en una institución de educación superior pública con 469 902 estudiantes (en licenciatura y posgrado), mientras que Argentina reportó contar con al menos tres veces más (1 343 597). Brasil superaba, para entonces, a Argentina, por más de 142 000 estudiantes (con un total de 1 485 417) y México reportó al menos cuatro veces más alumnos en IES públicas que Colombia (1 960 859). Estos números, comparados con China, Estados Unidos, Rusia, el Reino Unido o Turquía reflejan una baja cobertura en la educación superior, especialmente si se considera el tamaño poblacional de México y de Brasil.

Respecto a las IES privadas, las tendencias fueron diferentes. De los 28 países, Brasil fue el país con el mayor número de alumnos tanto en programas de licenciatura como de posgrado (4 772 734); los Estados Unidos fueron el segundo (1 147 000) y le siguieron China, Japón y Filipinas. Ello confirmó la tendencia de que la presencia del sector privado en Brasil continuaba hasta entonces siendo mayoritaria.

Si bien México tiene un mayor número de estudiantes y de instituciones, Brasil reportó contar con un número mayor de académicos de tiempo completo en las IES públicas (91 608 frente a 70 838 de México). En el caso de los académicos que trabajan en instituciones privadas el número es contrastante considerando que Brasil fue el mayor sistema de educación superior privada entre los 28 países. Los Estados Unidos reportaron tener casi 175 000

académicos, mientras que Brasil dijo tener apenas 40 774. México señaló que contaba sólo con 10 537 profesores de tiempo completo en instituciones privadas (no obstante que cuenta con 1 904 instituciones), Colombia mencionó tener 17 433 profesores (con apenas 132 instituciones) y Argentina no reportó este indicador, aunque sí dijo contar con 107 instituciones privadas.

Los promedios de los salarios base del rango más alto posible de los académicos mexicanos en instituciones de educación superior públicas, como ya se dijo, se ubicaron en el lugar 22 de 28 con \$2 730 dólares, frente a países como Argentina (\$4 385 dls.), Brasil (\$4 550 dls.), Colombia (\$4 058). Por debajo del promedio salarial mexicano estuvieron solamente: Letonia (\$2 654 dls.), Kazajistán (\$2 304 dls.), Etiopía (\$1 580 dls.), China (\$1 107 dls.), Rusia (\$910 dls.) y Armenia (\$900 dls.). Tal y como se enfatizó, se debe considerar que los salarios mexicanos no incluyeron lo que se obtenía (y obtiene) por los programas de evaluación, que son realmente los ingresos que reciben los académicos, aunque esos montos están desligados de las prestaciones laborales.

Entre los cuatro países latinoamericanos participantes en el estudio, Argentina es el que dijo contar con un mejor salario base, en promedio, en sus cuatro categorías. El salario más bajo que percibía entonces un profesor argentino en una universidad pública fue de \$3 151 dólares mientras que eso representaba el sueldo promedio de la tercera categoría de académico en Brasil y la segunda categoría de Colombia (quienes reportaron cinco niveles); ni que decir sobre la comparación con México donde esa cantidad representaba mucho más dinero del que percibía como salario base la mejor categoría del país (la diferencia fue de 400 dólares), aunque en el caso mexicano se incluyeron seis categorías.

La comparación con otras regiones del mundo que participaron en la investigación, parecería un poco injusta, pero no ociosa. Entre los 28 participantes, 11 fueron europeos, seis asiáticos, tres africanos,



además de Canadá y EUA, Arabia Saudita y Australia. En este caso, no debería ser una sorpresa que en Arabia Saudita se reportaron, en el mayor rango, los mejores salarios con un promedio de \$8 524 dólares. Muy cerca de esta cifra se encontraron los salarios en Canadá y en los EUA con un promedio de \$8 422. En tercer lugar siguió Australia con un salario promedio de \$7 499. En lo que podría parecer sorpresivo, pero no lo es debido al carácter tan selectivo que sigue teniendo la educación superior en esta región, siguen los países africanos que reportaron salarios relativamente altos en comparación con los otros países, con un promedio de \$5 713. Posteriormente siguieron los países asiáticos con un promedio de \$4 948 (en números redondos), luego Europa (que representó al grupo de naciones más grande) con un promedio de \$4 881 y, finalmente, América Latina que presentó los salarios, en promedio, más bajos de todas las regiones con \$3 931 dls.

En términos de los salarios más bajos, que naturalmente corresponden a los profesores de menor rango, los resultados fueron un poco diferentes a las tendencias que se presentaron con los salarios de mayor rango. Canadá y los Estados Unidos son los países que presentaron los salarios “más altos” entre los 28 participantes para los académicos de más bajo rango (\$5 342). Esto puede hablar de que aún los académicos de más bajo rango en estos países ganan salarios bastante aceptables, en comparación con las otras regiones del mundo en los mismos rangos. Después de Canadá y EUA, Australia reportó los sueldos “más altos”, en promedio, para los académicos de más bajo rango (\$3 930), le siguió Arabia Saudita (\$3 457), luego Europa con un salario en promedio mucho más bajo (\$2 780), África (\$2 516), Asia (\$ 2 416) y nuevamente América Latina terminó en el último lugar (\$2 116). Se debe considerar en cada caso que estos salarios, aunque se encuentran en dólares ajustados con paridad del poder adquisitivo, deben entenderse también en el contexto de los costos de vida de cada país o con relación al producto interno bruto de cada nación.

Precisamente cuando se contrastan estos salarios con el producto interno bruto, los países que no habían salido tan bajos en salarios absolutos, terminan en puestos bajos. Éste es el caso de Australia, China, Francia, Alemania, Japón, Noruega y los Estados Unidos. En contraste, Argentina, Brasil, Colombia y México salen mejor posicionados. Es decir, a pesar de registrar los salarios más bajos en términos absolutos, ser un académico de tiempo completo en estos países latinoamericanos puede ser considerado hasta un privilegio en relación con el resto de la población de dichos países, debido a la desigualdad del ingreso y la inequidad existente.

Por otra parte, la información sobre los salarios en las instituciones particulares fue la parte más limitada del estudio. De los 28 países participantes, únicamente 12 de ellos pudieron reportar información sobre las instituciones privadas lo que limitó bastante la comparación. Los únicos dos países que reportaron datos de América Latina fueron Colombia y México. En el caso de Colombia, los salarios más altos otorgados a los profesores de mayor rango duplicaron al promedio de salarios que reportó México. Los salarios en Colombia, en promedio, fueron de \$5 110 dólares ajustados con paridad de poder adquisitivo, mientras que los mexicanos fueron de \$3 533. Los salarios más bajos, que correspondieron a los profesores del rango más bajo reportados por Colombia (con un promedio de \$1 690) fueron ligeramente más altos que los de México (\$1 413 en promedio). En comparación con los otros países, los salarios más altos, en promedio, para los académicos de más alto rango se reportaron en Francia (\$13 939), Italia (\$9 118 dls.) y Malasia (\$8 346 dls.) y los salarios más bajos, en promedio, reportados para los profesores de más bajo rango, fueron Armenia (\$915 dls.), Etiopía (\$1 784) y Letonia (\$2 169 dls.).

Conclusiones

Los desafíos para la educación superior en México son muchos, siendo uno de los más importantes

el acceso a la misma, sobre todo considerando las condiciones demográficas actuales, donde las mayores presiones seguirán estando en los niveles medio superior (ahora de carácter obligatorio) y superior. En el ámbito de los académicos mexicanos, un reto central será buscar la consolidación de su trabajo, contribuir en la reducción de las brechas producidas por la estratificación del sistema, así como desarrollar espacios académicos más flexibles que permitan la movilidad, tanto de estudiantes como de académicos. Además, es necesario crear una coordinación más precisa y eficiente entre las instituciones y los subsistemas, poniendo mayor atención al papel de la educación superior transfronteriza y al papel que la educación superior mexicana juega en los procesos actuales de internacionalización (Maldonado, 2006).

El Estado mexicano enfrenta diversos retos cuando se trata de los académicos de la educación superior, tales como promover una renovación generacional entre los profesores (aunque ya se han tomado algunas medidas en ciertas IES públicas), permitir la opción de decidir entre diferentes caminos profesionales y proveer mayor estabilidad laboral a la mayoría de los académicos que son contratados en instituciones de menor prestigio. También se requiere con urgencia revisar el tema de la equidad de las mujeres en el cuerpo académico ya que en algunos casos son mayoría en las IES pero siguen ocupando las posiciones de menor prestigio, ganando menos que los académicos hombres y con condiciones laborales de mayor carga docente.

Por otra parte, es claro que los procesos de internacionalización de los académicos mexicanos constituyen uno de los temas pendientes que es necesario analizar con más cuidado, entender mejor sus implicaciones, beneficios y costos. Igualmente no es menos importante atender al problema de la jubilación y el establecimiento de un proceso digno de retiro para los académicos. Un primer paso debería ser el incremento de los salarios base y la reducción gradual del papel de los programas de mérito

académico y evaluación por pares, aun si éstas son sólo algunas de las muchas soluciones requeridas.

Respecto a las comparaciones internacionales, la presente investigación da la razón a quienes señalan que los académicos de las IES públicas mexicanas reciben sueldos base muy bajos y que si no fuera por los programas de pago por mérito y similares, su salario sería raquítico frente a países de tamaño y desarrollo similares. En breve, los salarios mexicanos base por sí solos no son competitivos a nivel mundial y esto debería ser una llamada de atención para los diseñadores de políticas y tomadores de decisiones, en caso de que las instituciones de educación superior de México estén interesadas, como muchas de ellas lo dicen, en atraer a más profesores y/o investigadores de otras latitudes. Si bien, considerando el nivel de vida del país, los salarios de los académicos mexicanos agregando las compensaciones extrasalariales son relativamente aceptables; en el contexto latinoamericano se trata de una señal de la desigualdad predominante (más que un signo alentador sobre las remuneraciones en las universidades). Además, se debe tomar en cuenta que, por el hecho de que este artículo se centra fundamentalmente en las universidades y centros de investigación públicos, se está abordando la problemática de las IES con mejores condiciones laborales, puesto que varias de las instituciones de educación superior públicas más recientes del país, nacieron con condiciones laborales muy desventajosas para sus profesores.

Por otra parte, la imposibilidad de los académicos mexicanos de cambiar de trabajo, sin tener que perder sus derechos laborales o su definitividad, también pone en desventaja a las IES nacionales cuando se trata de contratar a académicos que laboran en otras instituciones; la paradoja de no contar con un mercado académico es que, por un lado, se trata de una restricción para que los académicos puedan buscar mejores opciones laborales en el país sin temor a perder sus derechos laborales y, por otra, ante la poca posibilidad de elevar los salarios, esto



constituye un mecanismo de las IES para asegurarse de que sus académicos no se vayan tan fácilmente a otras instituciones. Dicha paradoja tendrá que encontrar una solución en el mediano plazo.

Por último, es interesante observar que las protestas de académicos más recientes han sido más bien esporádicas y no articuladas a nivel regional y menos a nivel nacional. Esto puede explicarse, en parte, por el impacto efectivo que han tenido los programas de mérito académico y evaluación por pares en este país —recientemente se acaban de festejar en una ceremonia oficial los 30 años del SNI—, pero también se puede adjudicar a situaciones como la desmovilización sindical (emblemática de la década de los años noventa) y a las condiciones políticas y sociales del país, en lo general. Algunas preguntas pendientes son ¿hasta qué punto la solución de mejora salarial vía programas de estímulos y evaluación

será sostenible para el desarrollo de las instituciones de educación superior en México?, ¿cuál es el futuro en el mediano plazo de estos esquemas tomando en cuenta las actuales reformas fiscales y energéticas que ya están afectando el financiamiento de las IES públicas?, ¿en qué medida la creciente graduación de doctores y la presencia cada vez más común de doctores que realizaron estancias posdoctorales en búsqueda de una plaza académica a nivel mundial acelerarán la profesionalización e internacionalización de la planta académica de IES de países como México?, ¿los académicos volverán a ejercer su agencia en temas salariales o lo sucedido hace dos décadas quedará como un anecdotario de aquellas épocas de movilización del gremio de profesores e investigadores que no se repetirán debido a las condiciones actuales? El tiempo dirá [y subsiguientes investigaciones seguramente lo reportarán]. ■

Referencias

- Altbach G. Philip (2002), *The decline of the guru: the academic profession in developing and middle-income countries*, Chestnut Hill, MA., Center for International Higher Education-Boston College.
- Altbach, G. Philip (2000), *The changing academic workplace: comparative perspectives*, Chestnut Hill, MA, Center for International Higher Education-Boston College.
- Altbach, Philip G., Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak e Iván F. Pacheco (2012), *Paying the professoriate. A global comparison of compensation and contracts*, Nueva York y Londres, Routledge.
- Arroyo, A. (1992), “La política salarial en el modelo neoliberal: 1976-1992”, en UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/polis/cont/19921/pr/pr6.pdf>> [Consulta: marzo de 2016].
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) (2014), “Firma de convenio entre el CONACyT y universidades particulares para fomentar el desarrollo científico y tecnológico de México”, Comunicado de prensa, 20 enero, <<http://www.conacyt.mx/index.php/comunicacion/comunicados-prensa/293-firma-de-convenio-entre-el-conacyt-y-universidades-particulares-para-fomentar-el-desarrollo-cientifico-y-tecnologico-de-mexico>> [Consulta: junio de 2014].
- Díaz Barriga, Ángel (1997), “Los programas de evaluación (estímulos) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM”, en A. Díaz Barriga y T. Pacheco Méndez, *Universitarios: Institucionalización académica y evaluación*, México, UNAM, CESU, Pensamiento Universitario Tercera Época, pp. 37-61.
- Didou Aupetit, Sylvie y Gérard Etienne (2010), *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica, entre distinción e internacionalización*, México, ANUIES (“Biblioteca de la Educación Superior”).
- Estévez Nenninger, E. H., J. Martínez Stack y R. A. Martínez Gálvez (2009), “El perfil docente del académico de tiempo completo mexicano”, en *Memorias del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, Área 16, Sujetos de la Educación, México, COMIE.
- Galaz-Fontes, J., A. L. de la Cruz Santana y R. Rodríguez García (2009a), “El académico mexicano miembro del Sistema Nacional de Investigadores: Una primera exploración con base en los resultados de la encuesta la reconfiguración de la profesión académica en México”, en *Memorias del Seminario Internacional “El futuro de la profesión académica: Retos para los países emergentes”*, Buenos Aires.
- Galaz-Fontes, J., M. Gil-Antón, L. E. Padilla-González, J. J. Sevilla-García, J. L. Arcos-Vega y J. G. Martínez-Stack (2009b), “The academic profession in Mexico: changes, continuities and challenges derived from a comparison of two national surveys 15 years apart”, en *RIHE International Seminar Reports*, núm. 13.
- Gil Antón, Manuel (1994), *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.
- Gil Antón, Manuel (2002), “Big City Love: the academic workplace in Mexico”, en P. Altbach, *The decline of the Guru: the academic profession in developing and middle-income countries*, Chestnut Hill, MA., Center for International Higher Education, Lynch School of Education, Boston College, pp. 23-52.
- Goastellec, Gaële, Elke Park, Gülay Ates y Kevin Toffel (2013), “Academic markets, academic careers: where do we stand?”, en B. Kehm y U. Teichler (2013), *The academic profession in Europe: new tasks and new challenges*, Dordrecht, Heidelberg, Londres y Nueva York, Springer, pp. 93-120.
- Grediaga Kuri, Rocío, José Raúl Rodríguez Jiménez y Laura Elena Padilla González (2004), *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*, México, ANUIES/UAM.
- Goche, F. (2015), “‘Vergonzosos’, salarios de profesores en la UNAM”, en *Contralínea*, <<http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2015/02/17/vergonzosos-salarios-de-profesores-en-la-unam/>>



- [Consulta: abril de 2014].
- Ibarrola, M. de (2005), “El Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación”, Texto discutido en la mesa de diálogo sobre Políticas de deshomologación salarial y carrera académica en México del Segundo Encuentro de Auto-estudio de las universidades públicas mexicanas, México, UNAM, CIICH-CESU.
- Ibarrola, M. de (1992), “Sistemas nacionales de incentivos al investigador. México: la experiencia de homologar y deshomologar las remuneraciones al trabajo académico”, en *Interciencia*, vol. 17, núm. 6.
- Izquierdo Sánchez, M. Á. y G. Martínez Gómez (2009), “Exclusividad de los académicos mexicanos”, en *Memorias del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, área 16: Sujetos de la Educación, México, COMIE.
- Maldonado-Maldonado, A. (2006), “Presidential politics and Higher Education reforms in Mexico”, en *International higher education*, 45, otoño, núm. 3-4.
- Merton, Robert K. (1968), “The Matthew Effect in science. There ward and communication systems of science are considered”, en *Science*, vol. 159, núm. 3810, pp. 56-63.
- Ordorika, Imanol (2004), “El mercado en la academia”, en I. Ordorika (coord.), *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*, México, CRIM/Miguel Ángel Porrúa, pp. 35-74.
- Pallán Figueroa, C. (1994), “Los procesos de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior en México en los últimos años”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. XXIII (3), núm. 91, jul.-sept., <http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res091/txt1.htm> [Consulta: diciembre 2005].
- Padilla-González, L. (2010), “El académico mexicano miembro del Sistema Nacional de Investigadores: Su contexto institucional, uso del tiempo, productividad académica, e implicaciones salariales”, en *Memorias del Congreso de los Miembros del Sistema Nacional de Investigadores*, Querétaro.
- Piñera Ramírez, David (2002), *La educación superior en el proceso histórico de México*, Tomo IV, Mexicali, SEP/UABC/ANUIES.
- Rondero López, N. (2002), “El mercado académico en México: reflexiones desde la sociología del trabajo”, en *Sociológica*, vol. 17, núm. 49, pp. 205-229.
- Rumbley E., Laura, Iván Pacheco y Philip Altbach (2008), *International comparison of academic salaries. An exploratory study*, Boston, Center for the International Higher Education.
- Toutkoushian, Robert, Marcia Bellas y John Moore (2010), “The interaction effects of gender, race, and marital status on faculty salaries”, en Nancy Van Note Chist, R. Baldwin y Deborah Chang, *Faculty and faculty issues in universities and colleges*, Boston, Pearson Learning Solutions (ASHE Reader Series), pp. 345-364.
- Trejo Delabre, Raúl (1990), *Crónica del sindicalismo en México: 1976-1988*, México, Siglo XXI/UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

Cómo citar este artículo:

Maldonado-Maldonado, Alma (2016), “Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, UNAM-IISUE/Universia, vol. VII, núm. 20, pp. 3-20, <https://ries.universia.net/article/view/1159/perdida-poder-adquisitivo-limitada-competitividad-internacional-indicios-salarios-academicos-mexicanos-una-comparacion-internacional> consulta: fecha de última consulta].