

*DURANTE MÁS DE VEINTE AÑOS, MÉXICO HA ADOPTADO UN MODELO EDUCATIVO QUE INCENTIVA LA MEJORA DOCENTE MEDIANTE ESTÍMULOS ECONÓMICOS, ALINEÁNDOSE CON LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES (ABOITES, 2012). LA INTENCIÓN ERA ELEVAR LA CALIDAD EDUCATIVA Y, POR OTRO, ARMONIZAR LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS NACIONALES CON LAS INTERNACIONALES, ADEMÁS DE MEJORAR ASÍ LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS DOCENTES. EN TEORÍA, ESTA ESTRATEGIA PARECÍA OFRECER UN ENFOQUE RAZONABLE PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS EDUCATIVOS MEDIANTE UN ANÁLISIS CUANTITATIVO. SIN EMBARGO, TRAS MÁS DE TRES DÉCADAS DE ESFUERZOS EN ESTA DIRECCIÓN, SE HA LOGRADO POCO EN TÉRMINOS DE MEJORA SALARIAL, ALINEACIÓN INTERNACIONAL Y, FUNDAMENTALMENTE, EN CALIDAD EDUCATIVA.*

## El efecto de los incentivos en la percepción salarial de los docentes universitarios

Emiliano  
Terán Bobadilla

### INTRODUCCIÓN

**D**urante más de veinte años, México ha adoptado un modelo educativo que incentiva la mejora docente mediante estímulos económicos, alineándose con las políticas neoliberales (Aboites, 2012). La intención era elevar la calidad educativa y, por otro, armonizar las políticas educativas nacionales con las internacionales, además de mejorar así las condiciones salariales de los docentes. En teoría, esta estrategia parecía ofrecer un enfoque razonable para optimizar los procesos educativos mediante un análisis cuantitativo. Sin embargo, tras más de tres décadas de esfuerzos en esta dirección, se ha logrado poco en términos de mejora salarial, alineación internacional y, fundamentalmente, en calidad educativa.

Los incentivos salariales de los docentes universitarios provienen principalmente de dos fuentes: el Sistema Nacional de Investigadora e Investigadores (SNII) y los programas de incentivos al desempeño del nivel superior gestionados por la Secretaría de Educación Pública (SEP). El SNII opera bajo el financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y proporciona apoyo directo a los investigadores, independientemente de su afiliación institucional. Asimismo, los incentivos financiados a través de la SEP son administrados por las propias universidades, lo que permite una cierta autonomía en la distribución de estos recursos.

En la Universidad Autónoma de Sinaloa, estos apoyos han

sido utilizados para complementar los salarios de los docentes, abarcando tanto el nivel superior como el medio superior. En la UAS, el programa de incentivos gestionado por la SEP es conocido como el Programa de Becas al Desempeño Académico.

Con el fin de evaluar el impacto de los incentivos en la UAS vamos a llevar a cabo un análisis de los salarios y su relación con los mismos. Este análisis se centrará en examinar cómo dicho programa, implementado en la UAS, ha influido en la estabilidad laboral de los profesores, ofreciendo resultados a menudo contrarios a los que se pretendían al inicio. Finalmente, presentaremos una propuesta para mejorar la calidad de la educación y las condiciones salariales de los docentes, buscando un equilibrio que fomente la excelencia académica y el bienestar del personal.

### **EL PROGRAMA DE BECAS AL DESEMPEÑO Y EL SNII EN LA UAS**

Con el advenimiento de la administración de Carlos Salinas de Gortari a principios de los noventa, se lanzó un nuevo programa de incentivos para profesores de nivel superior, que buscaba impulsar la calidad educativa, mejorar las condiciones salariales y alinear las políticas educativas de México con estándares internacionales (Martínez, 2023). Esta iniciativa refleja un esfuerzo por parte del gobierno para abordar la problemática salarial de los educadores y fomentar un estándar de excelencia académica.

Este programa federal gestionado por la SEP asigna fondos anuales a las universidades de educación superior, basándose en el número total de estudiantes y docentes de cada institución. Estos fondos son distribuidos internamente bajo criterios que incluyen un tabulador de productividad académica, clasificando a los profesores en distintos niveles de apoyo económico. Por ejemplo, en la UAS estos recursos son distribuidos entre profesores tanto del nivel superior como el medio superior. Para los primeros las becas se dividen en 7 niveles, mientras para los

de asignatura en 5 niveles.

El programa tenía como principio básico la creación de un sistema de puntuación basado en la producción académica de los profesores. A primera vista, ofrece claros beneficios económicos para sus miembros, además de un supuesto estímulo para la producción académica, que se esperaba beneficiase directamente la calidad educativa de los estudiantes. Sin embargo, una de sus desventajas fue la creación de un sistema elitista, donde solo algunos miembros tienen la oportunidad o los medios para ser incluidos en este grupo privilegiado. Más adelante, examinaremos detenidamente cómo este programa ha influido en los salarios de los profesores de la UAS.

Asimismo, la historia del SNII de México se remonta a la década de los 80, cuando el bajo salario de los académicos llevó al gobierno a buscar formas de mejorar sus condiciones económicas. En 1984, se creó el SNII para reconocer y recompensar a investigadores de alto nivel. Aunque el SNII es un incentivo considerable, su alcance está limitado a un grupo reducido de académicos, en su mayoría aquellos con estudios de posgrado y, en menor medida, a docentes de nivel superior.

El SNII está estructurado en tres niveles según la productividad de los investigadores, desde el Nivel 1 hasta el Nivel 3, además de las categorías de Candidato (antes del Nivel 1) e Investigador Emérito (después del Nivel 3). El pago de estas becas se realiza directamente a los investigadores de manera mensual, sin excepciones.

Desde su origen, el SNII ha sido muy selectivo, limitando el acceso principalmente a investigadores que publican continuamente en revistas de alto impacto (Campos, 2024). La continuidad y permanencia en el sistema dependen en gran medida de la publicación de artículos, aunque también se evalúan la formación de recursos humanos y la gestión académica. Recientemente, uno de los criterios de evaluación incluye también la difusión de la ciencia.

El impacto de los incentivos sobre los salarios varía entre los profesores de tiempo completo y los de asignatura en la UAS. Examinemos más detenidamente cómo afectan estos incentivos a cada uno de estos grupos académicos.

### **LA PRECARIA SITUACIÓN DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA**

Los profesores de asignatura registraron un total de 5,949 en la Universidad Autónoma de Sinaloa para el 2023. Este grupo ha experimentado un crecimiento anual significativo de 307.78 profesores, lo que representa una tasa de crecimiento anual del 6.28% en los últimos años. Prácticamente el triple de profesores de asignatura por tiempos completos. Además de una tasa de aumento anual del doble comparado con los profesores de tiempo completo, este aumento subraya la creciente dependencia de la universidad en estos profesores para la cobertura académica.

Más aún, la UAS depende en gran medida de los profesores de asignatura, quienes llevan la carga principal de la docencia. Sin embargo, a pesar de constituir la mayoría del cuerpo docente y sostener el peso educativo, la compensación y apoyo que reciben son considerablemente limitados. Además de ser escasos los incentivos económicos y becas, enfrentan una notable inestabilidad laboral. Muchos permanecen durante años, incluso más de dos décadas, sin recibir un nombramiento formal que asegure su posición y derechos laborales.

En términos salariales, los profesores de asignatura tampoco reciben los beneficios más sustanciales. Sus ingresos varían según las horas asignadas; por ejemplo, por 5 horas semanales ganan \$2,569.40 mensuales, por 10 horas \$4,191.80 y por 30 horas alcanzan los \$15,416.40 al mes. Generalmente, un curso se diseña para impartirse en 5 horas semanales; por lo tanto, un profesor con 30 horas semanales estaría impartiendo, 6 cursos como mínimo. Esta estructura subra-

ya la pesada carga docente que sobrellevan a cambio de una remuneración que no refleja el volumen y la complejidad de su trabajo.

En marcado contraste con este grupo, encontramos a la cúpula administrativa de la UAS, integrada por el Rector, los encargados del despacho, los vicerrectores y los secretarios generales. Este grupo, que representa la administración central de la institución, disfruta de los salarios más altos. Sin embargo, su aportación y desempeño no parecen justificar el elevado costo que representan para la universidad, especialmente cuando se compara con el esfuerzo sostenido y la carga de trabajo de la mayoría de los docentes de asignatura.

El salario oficial del Rector de la Universidad es de 105,833 pesos mensuales. Con más de 25 años de antigüedad, este monto aumenta en un 75%, resultando en un salario neto de aproximadamente 150,000 pesos tras los impuestos. De manera similar, los dos encargados actuales del despacho y los cuatro vicerrectores perciben un salario bruto de 55,978.92 pesos, que tras ajustes fiscales se eleva a alrededor de 70,000 pesos mensuales cada uno. El Secretario General también recibe un salario bruto de 55,266.28 pesos, que ajustado se equipara al de los vicerrectores, alrededor de 70,000 pesos netos.

El gasto anual que la Universidad Autónoma de Sinaloa destina a los ocho miembros de su cúpula burocrática asciende a cerca de 10 millones de pesos. Esta suma sería suficiente para financiar a 190 profesores de asignatura que impartan 5 horas semanales. Estos resultados ponen en perspectiva el considerable desembolso que representa la administración superior comparado con el financiamiento disponible para los docentes directamente involucrados en la enseñanza.

### **LOS DESPROTEGIDOS PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO**

Con el fin de entender el ingreso de los profesores de tiempo completo en la Universidad Autónoma de Sinaloa, es útil ana-

lizar cuántos hay, así de cómo se compone su salario.

En 2023, la UAS contaba con 1,577 profesores de tiempo completo, con un crecimiento anual de 39.46 profesores, representando una tasa del 3.21% anual a lo largo de los últimos años. Estos docentes (sumando a los de asignatura) se encargan de atender a más de 167,995 estudiantes de los sistemas medio superior (64,175), superior (76,597), posgrado (5,288) y otras opciones de enseñanzas especiales (21,895).

Cada mes, un profesor de tiempo completo que recibe el máximo del tabulador tendrá un salario bruto de \$33,551, que tras impuestos se reduce a \$27,512.51. Además, debido a que la mayoría de ellos están clasificados en el nivel 3 de becas al desempeño, reciben \$9,298.62 adicionales mensuales, y aquellos en el nivel 1 del SNII, obtienen otros \$23,103. Considerando los incentivos, un profesor con ambos beneficios percibe un total neto de \$59,914.13, de los cuales \$32,401.6 resultan solo en incentivos, que constituye el 54% de su ingreso neto total. Si se elimina, pospone o limita la beca de desempeño, su ingreso mensual se reduciría en un 16%. Estos números no solo reflejan la estructura salarial, sino también la importancia de los incentivos en la remuneración total de los académicos.

Además, si un profesor de tiempo completo no está dentro del SNII, situación que aplica al 61% de ellos (1003 de 1577), la exclusión o falta de pago del programa de la beca al desempeño implica una reducción del 33% en su percepción salarial. Esto equivale a perder una tercera parte de su salario neto mensual, lo cual tiene un impacto significativo en su calidad de vida.

Aunque el pago a los miembros de SNII puede parecer elevado, es importante considerar que muchos investigadores emplean estos fondos para financiar sus proyectos de investigación. Esto incluye el gasto por insumos desechables y la asistencia a congresos internacionales para presentar resultados, lo cual frecuentemente conlleva altos gastos

de viaje. Además, afrontan las elevadas tarifas de publicación en revistas científicas, entre otros pagos inherentes a la investigación científica. Por lo tanto, el incentivo del SNII frecuentemente se consume en estos gastos, que idealmente deberían ser cubiertos por la administración de la UAS, responsable del desarrollo científico.

Mientras los profesores de tiempo completo enfrentan condiciones desfavorables, los profesores de asignatura se encuentran en una situación aún más precaria. Además, debemos reconocer que en los últimos años se ha observado un incremento significativo en el número de profesores de asignatura, lo que destaca la creciente dependencia de la universidad en estos educadores.

El impacto en los salarios por la falta de pago de las becas no se refleja equitativamente entre la cúpula administrativa y los docentes. Para los altos funcionarios, cuyo salario supera los 50,000 pesos mensuales, la disminución en las becas resulta prácticamente imperceptible en términos de su calidad de vida. En contraste, esta misma reducción se siente de manera más significativa entre los profesores de asignatura, cuya percepción salarial apenas se acerca a los 5,000 pesos mensuales, haciendo que cualquier disminución en sus ingresos adicionales tenga un efecto drástico y desproporcionado en su economía diaria. Esto muestra no solo una disparidad en términos absolutos de salario, sino también en la vulnerabilidad frente a los cambios en el sistema de incentivos.

## **LA NULA TRANSPARENCIA DEL PROGRAMA DE BECAS**

La falta de transparencia en la gestión del programa de becas al desempeño en la UAS ha generado significativas limitaciones en su desarrollo y eficacia. La ausencia de acceso público a la información detallada sobre los criterios de selección y los resultados concretos del programa impide una evaluación objetiva y una participación equitativa.

Esta opacidad en el manejo ha fomen-

tado un ambiente donde no se discuten abiertamente los estándares académicos ni los productos de investigación considerados válidos, dejando estas decisiones en manos de unos pocos directivos cercanos al poder. Esta dinámica ha debilitado la intención original del programa de incentivar la excelencia académica y ha convertido lo que podría ser una herramienta de fomento a la calidad educativa en una mera simulación de cumplimiento de indicadores.

La turbiedad en la gestión de recursos etiquetados es también alarmante, evidenciándose en la distribución discrecional de los fondos, que, aunque deberían ser mensuales, se entregan de forma irregular. Por ejemplo, este año solo han pagado un mes de los ocho que deberían haberse entregado mensualmente. Peor aún, ha ocurrido la inexplicable desaparición de estos recursos etiquetados sin ninguna rendición de cuentas por parte de los responsables.


A finales de 2024, resurge la preocupación de que se repita la arbitraria decisión de eliminar la entrega de las becas pendientes por el pago del aguinaldo, afectando dos derechos fundamentales adquiridos por los docentes y trabajadores universitarios. Estas prerrogativas, ganadas a lo largo de años de lucha, nunca deberían estar en riesgo debido a la mala gestión de recursos por parte de la administración de la universidad. A diferencia de la mayoría de los profesores, quienes enfrentan una situación económica frágil, la administración disfruta de una estabilidad financiera garantizada por los altos salarios que perciben a lo largo del año.

## CONCLUSIONES

Para maximizar el impacto de la do-

encia y minimizar la carga burocrática, es necesario extender los periodos de evaluación del programa de Becas al Desempeño Académico de la UAS. En otras instituciones del país, los periodos de evaluación pueden llegar a los 3 o 5 años, como en la Universidad Autónoma Metropolitana. Una posibilidad que deberíamos discutir con más detalle, lo que permitirá a los académicos concentrarse en su labor educativa sin la constante presión de cumplir con requisitos burocráticos anuales.

Para fortalecer a la centenaria casa de estudios, es fundamental que los académicos unan esfuerzos y trabajen colectivamente. Es relevante reencontrarnos y promover un interés común centrado tanto en el fortalecimiento de nuestras competencias académicas, como en la estabilidad laboral de los docentes. Es momento de recuperar nuestra voz para influir decisivamente en las políticas institucionales. Actualmente, muchas decisiones reflejan intereses alejados de los ideales académicos que deberían caracterizar nuestra institución. Retomemos las riendas de la universidad, impulsando una visión académica renovada que priorice el bienestar y desarrollo tanto de los docentes como de los estudiantes.

Esta reforma en el programa de Becas al Desempeño Académico no solo aportará estabilidad financiera al cuerpo docente, sino que también permitirá que la institución se enfoque en fortalecer la cohesión entre los docentes en lugar de fomentar un enfoque individualista. Esta reestructuración es vital para realzar la calidad de vida de los académicos y, por ende, la calidad educativa que ofrecemos a nuestros estudiantes. 

---

### Referencias

Aboites, Hugo (2012). La medida de una nación. Los primeros años de la evaluación en México. Historia de poder y resistencia (1982-2012), Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco/Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/Itaca.

Campos, R. L. C., & Rocha, C. C. (2024). Limitaciones y dificultades de académicas para ingresar o mantenerse en el Sistema Nacional de Investigadores. *Antrópica: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(19), 75-98.

Martínez, N. S., Larios, J. A. C., & Cabrera, A. A. (2023). El Periodo Neoliberal en México y sus Efectos en la Educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 2509-2535.