

ISSN 0186-1840
diciembre, 1994
año 10 N\$ 14.00

EL Cotidiano

Revista de la realidad mexicana actual

66

Universidad: Trabajo y Sindicato



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo



Azcapotzalco

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Carrera Académica

AUTOR: Eduardo Ibarra Colado [*]

TITULO: La Reforma Pendiente: De la Deshomologación Salarial a la Carrera Académica

ABSTRACT:

Las universidades viven hoy un momento crucial en la redefinición de su perfil institucional. Las profundas transformaciones en curso nos obligan a hacer un alto en el camino, pues ya es tiempo de empezar a discutir el tipo de institución que deseamos, la naturaleza de su proyecto académico, su conformación estructural y los rasgos que debieran caracterizar a su personal académico. No podemos seguir atrapados por más tiempo en la dinámica del proceso modernizador, pues ella nos conduce a asumir un cambio sin conciencia, a festinar medidas cuya lógica discursiva nos seduce, pero de las que no conocemos ciertamente sus costos y consecuencias. Lo que está en juego es el futuro de la Universidad pública en México y el de sus comunidades académicas.

TEXTO:

Introducción

La clausura de la administración del presidente Salinas plantea preguntas esenciales acerca de los efectos alcanzados con las políticas de modernización, y sobre la conveniencia de profundizar o reorientar el proceso. No está claro hasta dónde las políticas hacia la educación superior han logrado una verdadera reorganización de nuestras instituciones. Lo que sí resulta evidente es su capacidad para manejar el sistema en el corto plazo desde una perspectiva claramente eficientista y sin importar demasiado los escenarios que pudieran concretarse en el largo plazo. Hoy debemos preguntarnos si la administración que encabezará el ex secretario de Educación Pública, Ernesto Zedillo, insistirá en la línea marcada por el proyecto modernizador, privilegiando el control "aquí y ahora", o realizará ajustes para reorientar la acción estatal en aquellos ámbitos que han dado lugar a evidentes efectos negativos. Por supuesto, un cambio radical del rumbo trazado no aparece dentro de la agenda.

Una de las políticas más debatidas del régimen que está por concluir es la referida a la deshomologación salarial del personal académico. Muchos la apoyan bajo el argumento, no totalmente esclarecido, de no prolongar por más tiempo la inequidad que supone un salario igual para académicos que demuestran desempeños muy diferentes. Nosotros, sin estar en desacuerdo con la necesidad de diferenciar salarialmente el desempeño académico, hemos observado la gran cantidad de efectos perversos que el modelo en curso ha generado y los riesgos que acarrearía su prolongación indiscriminada. [1] El problema no está en diferenciar, sino en cómo se diferencia. ¿Cuántos años más estarán

dispuestos los académicos a trabajar bajo la vara de los puntos? ¿Cuánto tiempo podrán aguantar la máxima de "publicar o perecer" o, utilizando términos más exactos, de "evitar perecer por publicar"? ¿Acaso no es hoy el momento de discutir ampliamente si la política salarial hacia los académicos debe mantenerse o reorientarse?

Las páginas que siguen abordan esta cuestión esencial de la agenda universitaria. Iniciaremos nuestra reflexión delineando los rasgos fundamentales de la modernización, los cuales orientan y dan direccionalidad a las reformas en curso. En ello, la consideración de los contextos tecnológico, político y burocrático resulta de la mayor importancia.

Sobre esta base realizaremos un primer ejercicio de confrontación entre la política de deshomologación salarial seguida por la administración del presidente Salinas y las características que observaríamos en una política alternativa de más largo plazo, centrada en la carrera académica. Esta posibilidad es apenas hoy insinuada tímidamente en los altos círculos universitarios, sin quedar claro si los discursos recurrentes de los rectores se refieren a una verdadera reorientación de fondo, o sólo a la introducción de matices cosméticos de la política en curso. Para organizar este ejercicio de confrontación hemos establecido cuatro ejes problemáticos que, si bien no agotan la complejidad del problema, sí permiten destacar sus aspectos más incisivos. [2]

Concluiremos nuestra reflexión esbozando un escenario hipotético que, de profundizarse las políticas excluyentes que hoy se siguen, sintetiza los rasgos previsibles del sistema universitario que terminaría por emerger, al mostrar la radicalidad de un posible escenario futuro, caracterizado por su inequidad, su exasperante competitividad utilitarista y la marginalidad en la que ubica al libre pensamiento, deseamos exaltar la imperiosa necesidad de discutir cuanto antes los aspectos esenciales de otro proyecto universitario que se encuentra hoy fuertemente empañado por las ilusiones de la modernidad. Sólo así podremos impulsar una reforma en la que participemos todos, que proporcione estabilidad al trabajo académico, que cultive la calidad sin caer en juegos retóricos y que aspire a consolidar la educación toda como bien social inalienable. Es ésta la reforma pendiente que hoy parece escapársenos de las manos.

La modernización en contexto: tecnología, política y burocracia

Los últimos seis años han sido años de sacudida para las universidades del país. Los programas gubernamentales han producido efectos concretos en plazos muy cortos, y de manera muchas veces imperceptible. Aun cuando las políticas instrumentadas no han alcanzado la coherencia de los planteamientos que las originaron, su fuerza es innegable al perfilar hoy un sistema universitario fuertemente regulado, en el que casi nada escapa a la mirada gubernamental.

Este proceso de transformación estructural del sistema universitario sólo fue posible mediante la puesta en práctica de un amplio conjunto de medidas que penetraron los niveles más concretos del trabajo académico, afectando su direccionalidad. Arriesgamos en la interpretación al establecer que el cambio que vive hoy el sistema universitario es

de largo alcance, pues asume características muy distintas de las que acompañaron su conformación en la llamada "etapa de expansión no regulada". [3] La reordenación reciente del Sistema Nacional de Educación Superior se ha basado en la articulación inédita de evaluación, financiamiento y cambio institucional, en contextos altamente tecnologizados. Con ello se ha creado un escenario más complejo a partir del cual se procesan las relaciones entre instituciones y gobierno, con elevados niveles de operatividad. Este escenario, estructurado a partir de nuevas reglas de intercambio político y dotado de dispositivos de vigilancia y disciplinamiento más sutiles y poderosos, establece los términos de la versión (hiper-)moderna de la relación Estado-Universidad, haciéndola funcional a una realidad económica abierta, dinámica y altamente integrada.

Si bien es innegable el profundo cambio que experimentan nuestras instituciones, debemos observar con mayor detenimiento el cambio que se está produciendo a nivel del trabajo académico mismo. De hecho, arriesgando nuevamente en la interpretación, estamos en presencia de una etapa de transición que, dependiendo de su direccionalidad, derivará en la conformación de un nuevo sujeto académico. La modernización perfila ya un sujeto académico de nuevo cuño, "emprendedor", con altos niveles de productividad, e integrado en redes de intercambio material y simbólico que determinarán muchas veces su ubicación institucional. La configuración de las comunidades académicas se inscribiría en esta lógica si no alcanzamos a reorientar el camino hasta ahora recorrido.

Esta transformación obedece pues, evidentemente, a las propias fuerzas que ha movilizado el proceso modernizador y que han encontrado su viabilidad en los mecanismos de evaluación del desempeño académico hoy en curso. Los sistemas de evaluación presionan cada vez con mayor fuerza para aumentar la generación de ciertos productos académicos, determinando modalidades, tiempos y mercados. En los resultados de este proceso de producción de conocimientos, y en su reproducción en el aula o la empresa, descansan hoy los ingresos variables del académico.

Sin embargo, el surgimiento de este nuevo sujeto académico obedece también a la lógica de un nuevo escenario laboral, informático y altamente tecnologizado, que se ha ido instalando imperceptiblemente en las universidades del país y del mundo. [4] El trabajo académico vive tal vez la transformación más profunda en cuanto a su contenido y organización. Por una parte, la incorporación de tecnología informática y de sofisticados sistemas de comunicación y procesamiento de datos ha dado como resultado una eliminación sin precedentes de los tiempos muertos asociados al trabajo académico. Hoy es ya el tiempo de la incorporación de computadoras personales dotadas de potentes procesadores de texto, hojas de cálculo, administradores de bases de datos, graficadores, o de software especialmente diseñado para atender los requerimientos de proyectos especializados de investigación. Es el momento de los laboratorios altamente integrados que cuentan con equipo de la más alta sofisticación tecnológica. Del enlazamiento de comunidades académicas antes dispersas, mediante redes de intercomunicación vía satélite. De la comunicación o transmisión instantánea de información a cualquier parte del mundo, mediante el correo electrónico. Del acceso a bancos de información antes inaccesibles a distancia, mediante red o a través de discos compactos. De las

teleconferencias y la creciente mercantilización del saber. En fin, es la época de la informática y la inteligencia artificial, de la racionalización extrema, del desplazamiento de las finalidades esenciales. Es el tiempo de las paradojas y de la modernidad radicalizada. [5]

A pesar de las innegables ventajas que supone este nuevo mundo de la tecnología, la introducción de medios informáticos para la realización del trabajo académico impacta sus niveles de productividad modificando su naturaleza, la cual había estado esencialmente asociada al ejercicio de un pensamiento original y crítico. Cada vez se puede producir más conocimiento aplicado en menos tiempo, aunque ello no significa necesariamente que se profundice en el conocimiento de sus fundamentos. Esto se explica si observamos que la velocidad de producción del conocimiento es inversamente proporcional a la capacidad reflexiva y crítica que lo anima, que la indagación de los fundamentos del conocimiento consume mucho más tiempo que el que se requiere para desarrollar sus aplicaciones. Finalmente, lo importante parece ser hoy la atención de necesidades que se expresan en las relaciones de intercambio, esto es, satisfacer los caprichos de la demanda muy por encima de los propios caprichos del conocimiento.

Por su parte, el establecimiento de redes de comunicación que permiten enlaces instantáneos al interior de la institución y de ésta a todo el mundo, elimina las restricciones impuestas en el pasado por las distancias físicas, relativiza el tiempo y posibilita sistemas de vigilancia imperceptibles. Con ello se amplían incesantemente los flujos de trabajo, que imponen ritmos de producción cada vez más intensos, integrados en grupos de trabajo dispersos que generan sus propios condicionamientos recíprocos. Sí, hablamos de ritmos de producción, pues es necesario insistir en las modificaciones que este proceso impone a la naturaleza misma del trabajo académico: vivimos una época en la que la creación de conocimiento original será labor colectiva de unos pocos grupos, mientras otros muchos se dediquen esencialmente a la producción de sus aplicaciones.

El nuevo sujeto académico en gestación se encuentra así inserto en una red de trabajo informacional/comunicacional que dicta normas, orientaciones y ritmos de trabajo, apuntalada por sistemas institucionales de vigilancia y control basados en la medición/certificación individualizada de la productividad y el rendimiento. Quienes no sean capaces de incorporarse a esta red cumplirán funciones académicas rutinarias en condiciones poco favorables o terminarán por abandonar la institución.

Como hemos podido apreciar, existe una doble presión, tecnológica y política, apoyada por un sistema burocrático que califica, clasifica y premia o castiga el desempeño. En adelante, el académico acumulará infinidad de diplomas, constancias y documentos para demostrar "cabalmente" cada una de las actividades realizadas y los productos obtenidos, conformando voluminosos expedientes de los que dependerán sus ingresos variables. La presión tecnológica del medio se apoya en la acción política del Estado para propiciar, mediante mecanismos de evaluación/financiamiento, la integración y el cambio institucional. La gestación del nuevo sujeto académico se inscribe en los enlazamientos informáticos a distancia que realiza en el marco de sus comunidades académicas, y en los sistemas locales de evaluación/remuneración que propician su reconversión para

orientarlo cada vez más a la realización de un trabajo flexible, polivalente y altamente productivo, en ambientes laborales densamente tecnologizados.

La importancia estratégica de la evaluación se encuentra fuera de duda, toda vez que ha apoyado la transformación acelerada del sistema universitario y de sus académicos. Sus mecanismos específicos orientan nuevas formas de mediación política entre diversos actores sociales en distintas instancias institucionales. En ellos descansa la capacidad para orientar la acción, para reconocer y potenciar las diferencias, para alentar el trabajo hacia la realización de actividades establecidas como prioritarias, a la vez inhibirlo frente a actividades consideradas como superfluas. La fortaleza operativa de la evaluación se encuentra en la efectividad de las recompensas materiales y simbólicas que distribuye. [6]

La efectividad de la política estatal ha radicado en mucho en esta nueva forma de mirar. Más aún, ha descansado en la capacidad de manejar el cambio institucional para favorecer la conformación de un nuevo sujeto académico que responda en mejores condiciones a las exigencias que plantean ambientes económico-tecnológicos sumamente complejos y dinámicos. Por una parte, los programas de financiamiento extraordinario a las instituciones han permitido la renovación de la infraestructura en la que se desarrolla el trabajo académico y readecuado los sistemas y procedimientos que deben apoyarlo. Por la otra, los programas de remuneración indirecta mediante concurso han permitido reorientar el trabajo académico, incrementando sus niveles de productividad y sus espacios de vinculación. Desde esta perspectiva se aprecia mejor la creciente importancia de fuentes de financiamiento vinculadas a la realización de proyectos conjuntos de muy diverso tipo y a la explotación comercial de los productos del trabajo académico por parte de la institución.

Este es, en gruesas pinceladas, el sentido de la modernización que ha permitido la transformación estructural de las instituciones de educación superior en muy poco tiempo que ha modificado sustancialmente las condiciones mismas del trabajo académico y de las relaciones entre académicos e institución. De sus posibles consecuencias de largo plazo poco se habla, acaso porque no se acierta a interpretar los costos específicos de las políticas avanzadas.

Deshomologación salarial y carrera académica, cara a cara

Como ya lo indicamos, corresponde ahora realizar una confrontación entre la política de deshomologación salarial y lo que pudiéramos empezar a visualizar como una política alternativa centrada en la carrera académica. Para ello hemos identificado analíticamente cuatro ejes problemáticos que, en conjunto, dan cuenta de las características del trabajo académico bajo cada modelo. Estos son: a) las relaciones laborales; b) las condiciones de trabajo; c) la naturaleza y contenido de la evaluación del desempeño académico; y d) la naturaleza, contenido y organización del trabajo académico.

El paso de una situación a la otra supone como condición necesaria, aunque no suficiente, la modificación de la Ley Federal del Trabajo para redefinir los términos de la bilateralidad y flexibilizar los contratos colectivos de trabajo. Pero requiere además de

una transformación cualitativa de los actores sociales que participan en la universidad, a fin de establecer un nuevo contrato social que posibilite su desarrollo estable a largo plazo. Si bien éstas son condiciones hoy difícilmente previsibles, consideramos que vale más trabajar por la utopía, que rendirse ante la realidad. Los rasgos esenciales de cada uno de los ejes problemáticos identificados se delinearán en el Recuadro 1.

Un escenario hipotético: ¿hacia la conformación de masas y nichos? [7]

Tomando en cuenta las características asociadas a las políticas de deshomologación salarial delineadas, no nos queda sino presentar un escenario hipotético que intenta sintetizar sus posibles impactos estructurales de más largo plazo. Con ello intentamos poner sobre la mesa de discusión la conveniencia de reorientar las políticas en curso, sobre la base de lo que hemos delineado como el modelo de carrera académica.

Así, la profundización indiscriminada de las políticas de deshomologación salarial supondría la conformación paulatina de una comunidad académica fuertemente segmentada, pudiendo distinguirse tres contingentes sumamente diferenciados:

a) Las masas. Amplio contingente de académicos esencialmente dedicados a labores docentes mediante contrataciones temporales y con fuertes cargas de trabajo en horas/clase/pizarrón, al laborar simultáneamente en diversas instituciones educativas. Este grupo contaría con un salario tabular base muy reducido y estaría ubicado al margen de los programas de remuneración indirecta mediante concurso. Su tamaño correspondería al 65-80 por ciento de la planta académica a nivel nacional. Además, se observaría una alta rotación de personal debido a la necesidad que tendrían de allegarse ingresos adicionales, cuya obtención dependería de las oportunidades derivadas del ejercicio de su actividad profesional. Así, este amplio ejército académico circularía de una a otra institución y pasaría de su actividad docente a otras actividades de carácter profesional, estableciendo sus mayores vinculaciones fuera de la universidad. Esta primera ruta supone la circulación continuada del circuito A -> B representado en la Figura 1.

Figura 1. La Universidad, sus Masas y sus Nichos. Un Escenario Hipotético Sobre las Rutas de la Excelencia[H-]

b) Los nichos medios. Del amplio contingente que conforman las masas se desplazará un contingente mucho menor que intentará establecer su residencia en la universidad mediante la realización de una carrera académica de largo plazo. Este grupo menor estaría integrado por académicos con dos orientaciones claramente diferenciadas: por una parte, los académicos que centran sus mayores esfuerzos en la docencia, distinguiéndose por su capacidad en la enseñanza y por sus cualidades para trabajar en la elaboración de materiales y libros de apoyo docente. Por la otra, los académicos que se orientan fundamentalmente hacia la investigación, demostrando altos niveles de productividad en su trabajo. Al igual que en el caso anterior, este grupo recibiría un salario tabular base reducido, aunque participaría de los programas de remuneración indirecta mediante los que podrían multiplicar sus ingresos hasta en tres o cuatro veces. Este grupo se integraría

por el 15-25 por ciento de la planta académica de tiempo completo a nivel nacional, existiendo importantes variaciones de una institución a otra.

El primer grupo, aquel orientado a la docencia, tendría pocas posibilidades de ir más allá de esta posición intermedia, en la medida en que los programas de remuneración indirecta se inclinan a privilegiar mucho más las labores de investigación. Así, su ruta de movilización estaría marcada por el circuito de docencia "D" (ver Figura 1). Los integrantes del otro grupo, en tanto demuestren sus cualidades como investigadores y participen de los grupos consolidados en sus disciplinas, estarían en posibilidad de transitar con el tiempo por una de las rutas de la Excelencia C -> E, camino que no contemplaría aparentemente un punto de retorno.

c) Los nichos de excelencia. Grupo muy reducido de académicos de tiempo completo que se dedican a labores de investigación y gozan de amplio reconocimiento de su institución y de las comunidades académicas en las que participan, tanto a nivel nacional como internacional. De hecho, estos pequeños grupos de investigación altamente institucionalizados aseguran un reconocimiento importante para la institución y dirigen los programas de posgrado y de investigación, y las revistas evaluadas con altas calificaciones. Además, los integrantes de estos nichos ocuparán ellos mismos los espacios de evaluación asegurando su permanencia y estableciendo el perfil de su expansión generacional.

Por otra parte, la remuneración de los miembros de estos grupos de excelencia será significativa y adoptará legalmente la figura salarial, otorgando estabilidad en el empleo, elevados ingresos y seguridad social en el retiro. Además, gozarán de muy buenas condiciones de trabajo, contando con fondos gubernamentales suficientes para apoyar la realización de sus proyectos de investigación y con todo el apoyo institucional expresado en la flexibilidad de sus formas de organización, estructuradas al margen de toda norma burocrática fiscalizadora que dificulte la movilidad de sus integrantes o el ejercicio oportuno de los fondos asignados. Los nichos de excelencia estarían conformados únicamente por el 5-10 por ciento del personal académico de tiempo completo a nivel nacional, mostrando importantes variaciones a nivel institucional y un crecimiento paulatino muy lento.

Por lo que se refiere a los impactos estructurales a nivel del sistema universitario y sus instituciones, éstos se asocian con las políticas gubernamentales que han vinculado sistemas de evaluación a políticas de financiamiento para inducir el cambio institucional. En esta lógica, la complejidad del sistema que se proyecta no estaría dada ya por la diversidad de instituciones que lo integran atendiendo a su naturaleza jurídica o al origen de su propiedad. Muy por el contrario, presenciaríamos un proceso de diferenciación que permitiría ubicar, de un lado, a las universidades orientadas preferentemente a la formación de recursos humanos suficientes para ocupar posiciones intermedias en las empresas públicas y privadas, y en organismos gubernamentales y dependencias de la administración pública y del otro, a los centros de excelencia que, siendo más flexibles y contando con mayores apoyos financieros, se dedicarán esencialmente a preparar los cuadros de alto nivel que requiere el país y a generar conocimiento científico-tecnológico

que apoye la competitividad del aparato productivo nacional en contextos altamente competitivos.

A manera de conclusión

Si bien el escenario hipotético que hemos dibujado pudiera parecer pertinente a la vista de muchos, no lo es tanto para quienes hemos tenido que padecer reiteradamente sus consecuencias, o para quienes aspiramos a un desarrollo más estable y menos excluyente. Por ello es indispensable que los académicos discutamos con profundidad y detalle la naturaleza y consecuencias de las políticas hacia la educación superior y sus perspectivas futuras. Para ello requerimos de un contexto marcado por la pluralidad y el respeto, en el que se confronten posiciones diversas a partir de las cuales podamos ir construyendo los consensos necesarios para dotar a nuestras instituciones y al trabajo académico mismo de las condiciones que garanticen su desarrollo estable de largo plazo. La participación de funcionarios gubernamentales, autoridades universitarias, académicos y dirigentes sindicales podría garantizar un diálogo franco y abierto que persiguiera esencialmente la construcción de un proyecto universitario sin exclusiones.

De las autoridades gubernamentales podríamos esperar la evaluación, con espíritu crítico, de los resultados derivados de las políticas instrumentadas en el último régimen. En ello descansan las posibilidades de su reorientación. De las autoridades universitarias podríamos esperar un mayor compromiso con sus comunidades para facilitar la generación de consensos que propicien el cambio institucional. A la vez, esperaríamos de autoridades gubernamentales y universitarias la voluntad política para democratizar la vida de nuestras instituciones. Un buen comienzo sería la socialización de la información requerida para evaluar con mayor rigor los impactos generados por las políticas.

De los académicos podríamos esperar la realización de un trabajo académico de alta calidad, a pesar de que no cuentan todavía con condiciones de trabajo equiparables a las de sus colegas de países de mayor industrialización. En ello se encuentra su compromiso institucional esencial, y en el ejercicio de un pensamiento riguroso, libre y honesto que facilite el análisis de los problemas nacionales más urgentes y sus posibles soluciones. La problemática educativa misma aparece en los primeros lugares de la agenda.

Finalmente, de los sindicatos universitarios podríamos esperar un examen autocrítico del papel que han venido jugando en la conformación reciente de la educación superior y de sus comunidades académicas. De este ejercicio deberá emerger la voluntad de sus integrantes para trabajar por su profunda transformación, en la perspectiva de participar en procesos consensuados que, garantizando transparencia y equidad, permitan la construcción de un proyecto universitario de largo alcance.

¿Acaso pedimos demasiado?

RECUADRO:

Recuadro 1. Cara a Cara: Deshomologación Salarial y Carrera Académica (I)[H-]

Recuadro 1. Cara a Cara: Deshomologación Salarial y Carrera Académica (II)[H-]

Recuadro 1. Cara a Cara: Deshomologación Salarial y Carrera Académica (III)[H-]

Recuadro 1. Cara a Cara: Deshomologación Salarial y Carrera Académica (IV)[H-]

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Area de Estudios Organizacionales del Depto. de Economía, UAM-I y miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

[1] El lector puede consultar análisis en detalle de la problemática académico-laboral generada por la modernización en Ibarra Colado, Eduardo, "La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992)", en Ibarra, E. (coord.) La Universidad ante el espejo de la Excelencia. En juegos Organizacionales, UAM-Iztapalapa, Col. CSH, México, 1993, págs. 243-348. Recomendamos igualmente Ibarra Colado, Eduardo, "La UAM, políticas gubernamentales y cambio institucional", en Kent, R. y R. Moreno (coords.) Modernización y procesos de cambio en la universidad mexicana, UAP, México, en prensa.

[2] En el espacio de que disponemos es imposible desarrollar con detalle cada uno de los aspectos incluidos en cada eje problemático. Por ello hemos elegido la confrontación de las políticas y sus modelos a partir de enunciados puntuales que destacan los contrastes que los caracterizan. El riesgo de este tipo de recursos es grande pues disimula las diferencias y los matices. Por ello, el lector deberá observar que nuestra intención es animar el debate a partir de la explicitación de orientaciones generales que se manifiestan de maneras muy diversas entre instituciones y disciplinas. Debemos tomar en cuenta, además, que la problemática planteada por la modernización desborda con mucho el ámbito académico-laboral, pues abarca igualmente modificaciones profundas al nivel de las instituciones mismas, del sistema educativo superior en su conjunto y del propio sistema de ciencia y tecnología. Todos estos elementos se anudan complejamente dando lugar a relaciones y procesos que es necesario examinar para poder apreciar con mayor precisión y detalle la profundidad de los cambios en curso. Para una aproximación de este tipo, véase Ibarra Colado, Eduardo, "Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo", en Ibarra, E. (coord.) La Universidad ante el espejo de la Excelencia. En juegos Organizacionales, UAM-Iztapalapa, Col. CSH, México, 1993, págs. 117-182.

[3] Para comprender la importancia y el impacto de tal etapa recomendamos Kent, Rollin, "El desarrollo de políticas en educación superior en México: 1960 a 1990", en Courard, H. (ed.) Políticas comparadas de educación superior en América Latina, FLACSO, Santiago de Chile, 1993, págs. 341-396. Resulta igualmente sugerente la propuesta interpretativa que se desarrolla en Gil, Manuel (coord.), Los rasgos de la diversidad, UAM-A, México, 1994. Para este punto específico, véase el capítulo 1, págs. 23-42.

[4] No deja de llamar la atención que en las universidades mexicanas la incorporación de nuevas tecnologías en torno al trabajo académico se hayan realizado en ausencia de la discusión de sus posibles efectos y ante la observación pasiva y complaciente de académicos y sindicatos. El análisis de este aspecto esencial de la problemática reciente del trabajo académico rebasa las posibilidades del presente escrito. Sin embargo, es importante explicitarlo pues se constituye como elemento referencial básico para comprender los alcances de la reforma en curso.

[5] Este concepto ha sido propuesto por Giddens para confrontar su interpretación de la época actual con aquella propuesta desde las concepciones de la postmodernidad. Al respecto, véase Giddens, Anthony, *Consecuencias de la modernidad*, Alianza Universidad, Madrid, 1993. Recomendamos especialmente la sección IV. Si profundizamos esta discusión tomando como referente esencial la situación reciente de nuestras realidades tardías, que se ubican en muchos sentidos en el filo de la modernidad, podremos observar las paradojas en grado superlativo, en lo que hemos denominado como hipermodernidad. Para una argumentación en este sentido, Ibarra Colado, Eduardo, "Excellence At Large: Power, Knowledge And Organizational Forms - The Case of Mexican Universities", en Clegg, S. y G. Palmer (eds.) *Producing Management Knowledge*, Sage, Londres, en prensa.

[6] Cada vez se otorga mayor atención al problema de la evaluación del trabajo académico. Aportaciones recientes al tema pueden ser consultadas en Galán Giral, Ma. Isabel (coord.) "Evaluación del trabajo académico", Número temático de *Perfiles Educativos*, CISE/UNAM, núms. 53-54, julio-diciembre 1991. Krotz, Esteban (coord.) 1992, *La problemática de la evaluación académica*, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, 1992. Peña, Antonio (coord.), "Valoración del trabajo académico", Número temático del *Boletín de la Academia de la Investigación Científica*, núm. 10, enero-febrero 1993. Y Aboites, Hugo (coord.) "Universidad y modernización", Número temático de *El Cotidiano*, Año 9, núm. 55, UAM-A, junio, 1993.

[7] Retomamos este planteamiento hipotético de Ibarra, E., "Excellence At Large: Power, Knowledge And Organizational Forms - The Case of Mexican Universities", en Clegg, S. y G. Palmer (eds.) *Producing Management Knowledge*, Sage, Londres, en prensa.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Carrera Académica

AUTOR: Hugo Aboites [*]

TITULO: Veinte Años de Historia de la Carrera Profesional Para Académicos y Administrativos: El Caso UAM

ABSTRACT:

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

TEXTO:

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

Cuadro 1. Puestos, Requisitos y Criterios en la UAM (1975-1985)[H-]

En efecto, con ese documento en las manos una recién contratada profesora Asistente "A" de tiempo completo, por ejemplo, podía saber de inmediato qué preparación académica y qué experiencia debía ir adquiriendo en los siguientes veinticinco años para pasar a cada uno de los siguientes niveles. Sabría con qué criterios se evaluaría su trabajo académico en cada etapa y cuáles categorías y niveles recibiría en ese recorrido. Con estos datos (y el tabulador de salarios) podía saber, también, cuáles serían los ingresos que le irían correspondiendo.

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

Dos décadas, cuatro versiones de carrera académica...

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

La historia de la carrera académica, por otro lado, no ha sido muy académica. En este artículo mostramos que el dinamismo de los cambios ha tenido muy poco que ver con cuestiones académicas o -con alguna excepción- con las iniciativas de los académicos. Han sido más bien las razones de Estado y las razones de funcionarios de la institución los factores principales. Detrás de las sucesivas modificaciones encontramos proyectos políticos del Estado, modelos de otras instituciones implantados en la UAM por razones burocráticas, necesidades de la administración pública e, incluso, concepciones sexenales sobre el papel de las universidades en el desarrollo del país. La preocupación central, en pocas palabras, ciertamente no ha sido trazar un puente entre las necesidades del quehacer universitario plural y orientado a la sociedad toda, y las necesidades profesionales, personales y de participación de todos los trabajadores universitarios.

Hablamos en este artículo de todos los trabajadores universitarios porque en estos veinte años Estado y funcionarios han experimentado tanto con la carrera de los académicos como con la del personal administrativo. No lo reconocen en el discurso ni en la legalidad, pero el quehacer universitario es uno solo, generado por una constelación de puestos profundamente interdependientes y relacionados.

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

...en la UAM

La UAM ha jugado un papel sumamente importante en el desarrollo de la educación superior en nuestro país. Ha sido un laboratorio de modelos educativos innovadores, reformulaciones en relación sindicato-carrera académica, modelos de legislación universitaria, programas de becas y estímulos, y otras muchas facetas del quehacer universitario nacional. Por todo esto, la UAM ofrece un punto importante de referencia para que los trabajadores académicos y administrativos de otras instituciones comparen su propia experiencia y puedan tal vez contar con elementos útiles para profundizar en el diseño de sus propuestas de carrera profesional.

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

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

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

La visión de las autoridades sobre la carrera académica se expresa en una serie de concepciones y decisiones particulares implícitas en el documento. En los hechos, los funcionarios decidieron, por ejemplo, que la UAM no requería de una carrera distinta a la que desde años atrás existía en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En efecto, el documento que surge aquella tarde recoge fielmente los criterios y requisitos vigentes desde años atrás en la UNAM, si bien modificados para darles un grado mayor de exigencia.

En otras palabra, no se consideró necesario establecer una carrera académica que se adecuara al carácter moderno e innovador con que nacía la UAM, mismo que en muchos rubros especialmente en la manera de llevar a cabo el quehacer universitario- se planteaba como una alternativa a un sector importante de la educación superior mexicana y específicamente a la UNAM. [1] Como resultado de esta decisión de corte conservador, los más de tres mil profesores-investigadores que se contratan de 1974 a 1984 y que realizaron en ese lapso una parte importante de su carrera académica, lo hicieron con base en lineamientos de una institución no sólo distinta sino muy diferente a la UAM.

Al mismo tiempo que la tendencia a considerar estos espacios como ámbitos reservados, se generó en la UAM otra tendencia. Esta apuntaba a la necesidad de plantear discusiones y acuerdos amplios, y se materializó en su momento con el surgimiento (en 1975) del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM). En 1976 una larga huelga se opuso a un esquema de decisiones reservadas a las autoridades que permeaba éste y otros campos, y logró establecer un balance implícito entre los profesores-investigadores organizados en el sindicato y los funcionarios, respecto de la carrera

académica. Los dirigentes institucionales pudieron conservar en operación el producto de aquella tarde, el "Tabulador del Personal Académico de Carrera" corazón de la carrera y del juicio académicos, pero la constitución de las Comisiones Dictaminadoras, los procedimientos y trámites para el ingreso y promoción y la vigilancia de su cumplimiento quedaron como un área donde necesariamente autoridades y académicos sindicalizados debían acordar y ejercer una vigilancia conjunta. Este fue el pacto expresado en las primeras Condiciones Generales de Trabajo (CGT).

Carrera para el personal administrativo

Las CGT expresaron, además, los términos de la primera versión de la carrera profesional del personal administrativo. Se incluían los requisitos y los criterios de admisión y ascenso escalafonario, de tal manera que cualquier trabajador administrativo, mientras hubiera una vacante, podía ir escalando puestos con requisitos y niveles superiores de desempeño. Todo el proceso de ascenso -y de admisión- de este personal -incluyendo la elaboración y aplicación de las pruebas para seleccionar al más capaz- estaba a cargo de una comisión bilateral, Rectoría General-Sindicato. El conjunto de disposiciones inducía a una progresiva calificación del personal administrativo: para recorrer la ruta de ascenso era necesaria la acumulación de experiencia, de habilidades, conocimientos y determinados niveles de escolaridad. Otras cláusulas del pacto bilateral (como la posibilidad de obtener permiso para elaborar la tesis de licenciatura en horas de trabajo) favorecían también una calificación progresiva de los trabajadores.

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

No era éste, sin embargo, un acuerdo estático. Algunos elementos concretos de este primer pacto pronto reclamaron un ajuste ante la creciente complejidad del quehacer universitario en la UAM. Esta hacía que nuevas y numerosas funciones se añadieran en forma caótica a un árbol de puestos cuyas ramas (21 puestos) apenas podían sostenerlos sin crear una confusión institucional y serios perjuicios a los trabajadores. La carrera profesional estaba salpicada de contradicciones, como puestos que recibían pagas distintas en unidades distintas de la Universidad e incluso en los departamentos de una misma unidad, algo que ocurría porque las nuevas funciones que requería el trabajo universitario simplemente se añadían a puestos pensados con otro propósito y, aun en el esquema tayloriano, apenas se permitía alguna racionalidad. Indicativo de lo anterior era el hecho de que mientras la mayoría de los puestos tenían normalmente tres o cuatro

niveles, algunos, como Auxiliar de Oficina, Profesional y Técnico, llegaban a casi veinte niveles. De ahí que al poco tiempo ya estuviera en marcha un análisis bilateral de la estructura de puestos que culminó con un acuerdo de reorganización del trabajo en 1982, con el Manual de Puestos Administrativos de Base.

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

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

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

A partir de esta violenta ruptura, las autoridades fincaron en el impulso a una excesiva reglamentación la solución al problema de cómo volver a crear, a falta de pacto social, un cierto orden institucional. [2] Promovieron de inmediato (1982), ante Colegio Académico la expedición del "Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico" (RIPPPA) que, en esencia, convertía en un Estatuto del Personal Académico similar al de la UNAM las disposiciones antes contenidas en el acuerdo bilateral Rectoría-Sindicato. Aunque inicialmente los textos eran similares en uno y otro documento, el solo cambio de ámbito trajo numerosas consecuencias. La vigilancia

bilateral sobre los procedimientos relativos a la carrera académica, por supuesto, desapareció y, por ser ahora parte de la reglamentación académica universitaria, el Rector General se convirtió en la última instancia de vigilancia sobre el proceso. [3]

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

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

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

De las necesidades políticas a las administrativas

A partir de 1984 se suceden una tras otra las iniciativas gubernamentales respecto de la carrera universitaria. En primer lugar, el gobierno decide extender a las instituciones de educación superior (IES) la reforma administrativa que llevaba a cabo en las dependencias gubernamentales. En concreto, la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP) impulsó una reestructuración total del trabajo universitario, a fin de tener un solo patrón nacional de puestos, funciones, requisitos y salarios. Se trataba de acabar con la dispar nomenclatura de posiciones de trabajo que existía en el conjunto de las IES y que hacía imposible cualquier supervisión del gasto por parte del gobierno. Por ejemplo, existían universidades donde la planta académica consistía de "categorías como las de asistente, numerario, S1, [y] S2" con salarios y funciones que podían variar enormemente. [4] Un solo listado de nombres de puestos, o sea un tabulador nacional de puestos académicos y administrativos, con sus correspondientes funciones, requisitos y salarios, como se puede colegir, significaba la posibilidad de tener por vez primera una nómina nacional perfectamente transparente -y controlable. Con ese instrumento la SPP podía entregar recursos, literalmente, "contra nómina". Ningún administrador o autoridad universitaria se podía ahora esconder tras una nebulosa nomenclatura. En no pocas de las instituciones esto significó la imposición de un árbol de puestos totalmente nuevo y sin mucho espacio para negociaciones. De hecho, acabar con la posibilidad de un sindicato nacional le permitió al Estado tener las manos libres para organizar a nivel nacional el trabajo universitario.

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

Lo que ciertamente tuvo un efecto en la UAM fue: 1) el hecho de que la puesta en vigencia del Manual de Puestos Administrativos de Base se hiciera en el contexto del peor nivel salarial de los universitarios y 2) el uso que hizo la SPP de la reorganización de puestos como sucedáneo de aumento salarial y sólo (de momento) para el personal administrativo. Sin ningún ofrecimiento salarial de emergencia y con sólo la oferta de

retabulación en las manos, los trabajadores presionaron a la expansión del número de puestos (los llamados "puestos no contemplados"), ya que permitían el ascenso a niveles de ingreso un poco más altos. Así, el Manual originalmente estipulaba que eran necesarios 104 puestos administrativos de base, al final de la negociación (1985) este número casi se había duplicado, y llegó a 192. La iniciativa de la SPP y la necesidad salarial contribuyeron así a una generosa fragmentación del quehacer universitario en multitud de puestos. El contexto de bajos salarios universitarios también contribuyó a romper la correspondencia puesto-salario, algo cuidadosamente organizado en el manual pactado. En efecto, los bajos salarios universitarios una y otra vez eran rebasados por los aumentos al salario mínimo profesional y, al darse los ajustes correspondientes en ciertos puestos, éstos alteraban toda la estructura de correspondencias: puestos con la misma complejidad quedaban con salarios muy distintos.

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

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

La cuarta iniciativa gubernamental fue mucho más compleja. Además de seguir la misma lógica de salvaguardar de la crisis sólo a unos cuantos, vino a establecer que el último tramo de la carrera del profesor-investigador era participar en la Carrera Académica Gubernamental. En efecto, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) viene a ser una

detallada carrera que crea el Presidente de la República (1984). Así, el acuerdo del Jefe del Ejecutivo establece los requisitos para ser candidato a miembro del Sistema (Arts. 2 y 10), los criterios para evaluar al candidato (Arts. 10), las categorías y niveles (Art. 14) y los órganos (Comisiones Dictaminadoras) encargados de realizar la evaluación de los candidatos (Arts. 7 y 8), así como los ingresos a percibir. Si la queja a fines de los setenta era que el sindicato interfería en la carrera académica, a mediados de los ochenta el gobierno se encarga ya de definirla en todos sus detalles.

El SNI no es sólo importante porque inaugura la práctica de que el Presidente de la República pueda establecer una carrera académica. También es importante porque para hacerlo necesariamente debe definir qué es un buen trabajo académico. Y, sin que sea sorpresa, encuentra que el mejor trabajo académico es aquel que se ajusta a los lineamientos gubernamentales. En efecto, el Art. 13 del SNI señala que al evaluar las contribuciones académicas del investigador debe tenerse "en cuenta los objetivos y lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo", [7] Es decir, el documento-programa de una administración sexenal, también producto de la Presidencia de la República.

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

Resistencia y proyecto de los académicos

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

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

Esta propuesta fue en parte estimulada por los signos ominosos de que aun este espacio podía cerrarse de un momento a otro. Se sabía que la SPP tenía ya una propuesta de

requisitos y criterios para los universitarios dedicados a la investigación, es decir, para ciertas instituciones, entre ellas la UAM. Era la llamada "Carrera de Investigador Científico y Tecnológico". [8] Aún más ominoso resultaba el hecho de que las autoridades, ante esta nueva iniciativa gubernamental, no ocultaban su voluntad de ajustar la carrera académica de la UAM a los términos gubernamentales.

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

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

Cuadro 2. Listado Parcial de Actividades, Productos y Puntos Para Admisión y Promoción del Personal Académico, UAM, 1985 (I)[H-]

Cuadro 2. Listado Parcial de Actividades, Productos y Puntos Para Admisión y Promoción del Personal Académico, UAM, 1985 (II)[H-]

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

En plena vigencia de la segunda versión de la carrera profesional, entre 1985 y 1990, pocos académicos y administrativos podían ver con claridad su futuro profesional en la universidad. Los bajos salarios, el lugar secundario que ocupaba el trabajo de la mayoría de los trabajadores universitarios frente a los de confianza, la falta de participación que supusieron las verticales iniciativas gubernamentales y el nuevo marco y tono antisindicales generaron en conjunto un clima adverso al quehacer universitario. Real o virtualmente, muchos académicos y administrativos abandonaron la universidad. Puesto el destino de la carrera académica en manos del Estado, a la universidad sólo le restaba confiar en que el gobierno que entraría en funciones en 1988 le traería alguna solución. Así ocurrió, el gobierno salinista trajo un diagnóstico y una solución que habría de cambiar de nuevo la carrera académica.

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

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

En el caso UAM, hasta un 60% de los ingresos totales pueden depender de la combinación de estos programas. La carrera académica tiende a mercantilizar el quehacer universitario y a convertir al profesor-investigador en un pequeño empresario del conocimiento, preocupado más por mantenerse "en el mercado" con un flujo constante de productos y actividades que por el trabajo científico a mediano plazo. En este mercado resulta también capital la inserción en determinados nichos de relaciones que aseguren el acceso a las fuentes de puntajes (revistas, proyectos de investigación, congresos, comités de evaluación, etc.). Este rasgo se fortalecerá aún más en la cuarta vuelta.

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

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

estímulos] concluye el minimanual- será totalmente independiente de negociaciones con sindicatos o gremios." [14]

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

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

Cuadro 3. Dos Décadas de Carrera Académica y Administrativa en la UAM (1974-1994)[H-]

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

"[Son] determinantes los recursos humanos que poseen altos niveles de técnicas especializadas en diferentes campos, que no resultan únicamente del sistema educativo en general, sino de su articulación a la competencia y a factores específicos, como por ejemplo el desarrollo de tecnología comercialmente exitosa." [15]

Este señalamiento tiene un destinatario obvio: las universidades públicas, ya que en ellas se encuentra la mayor parte de la planta de investigación del país. De esta concepción se desprende, en primer lugar, la creación del fondo de "cátedras de excelencia", o Cátedras Patrimoniales, para "investigadores con características realmente de excelencia..." y cuyo propósito es "proporcionarles la seguridad de no estar ya sometidos a la incertidumbre de los vaivenes administrativos y la garantía de un nivel de vida adecuado..." [16] En segundo lugar, se desprende la propuesta que en marzo de 1993 hace la Secretaría de Educación Pública a los rectores universitarios en el sentido de establecer un nicho para estos investigadores de alto nivel: "[C]on base en el cumplimiento de requisitos rigurosos

y pertinentes, se recomienda abrir en el futuro una categoría superior a la de titular C o su equivalente..." [17]

La respuesta en la UAM es casi inmediata. Dos meses más tarde de la sugerencia SEP, en mayo de 1993, aparece la propuesta de crear una nueva categoría con dos niveles: Catedrático y Catedrático cum laude. Los profesores investigadores que a este nivel accedan, se proponía, gozarán de un salario de nivel internacional y estable, pero deberán someterse a una evaluación basada en criterios amplios (y subjetivos) y en el juicio de una Comisión Dictaminadora especial que incluye investigadores del sector privado.

Un año más tarde, en 1994, se precisa aún más el perfil de la nueva propuesta de carrera académica. En el marco de una celebración y exposición de los primeros resultados del programa UAM-Resistol el Rector General señala, según la nota, que

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

La nueva versión de carrera académica parece implicar por lo menos dos importantes elementos que recuerdan las concepciones de aquellos dos funcionarios veinte años atrás.

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

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

Toda esta nueva versión, sin embargo, y por decir lo menos, suscita muy poco entusiasmo entre algunos académicos y administrativos. En mayo de 1993, por ejemplo, la propuesta de Catedrático fue abrumadoramente rechazada por los académicos participantes en un referéndum, y las autoridades debieron retirarla. Quedó claro que estas categorías no estaban pensadas como una carrera académica a la que todos pudieran llegar con el trabajo que normalmente realizan en la UAM, sino sólo unos cuantos. En febrero de 1994, los trabajadores administrativos rechazaron también un programa bilateral de incentivos y compactación de puestos, que no era respaldado por un aumento salarial suficiente.

Comentarios finales

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

En otras instituciones habrá panoramas similares, pero sigue siendo posible establecer una carrera profesional de los universitarios del país distinta de las experimentaciones y modas. Para ello, parece necesario: 1) Avanzar en la creación de una demanda nacional firme y universitaria (estudiantes, trabajadores, autoridades) de solución al problema endémico de los bajos e inestables ingresos de los trabajadores de la educación. 2) Al mismo tiempo, propugnar, según el caso, por la defensa, creación o ampliación de instrumentos preponderantemente objetivos de evaluación del trabajo. 3) Realizar un análisis profundo y global del trabajo universitario para poner un alto al actual dispendio de recursos y talentos, mejorar sustancialmente ese quehacer y definirlo al cumplimiento de las demandas que la sociedad toda hace a la educación superior. Esto significa, para empezar, simplificar la estructura general de puestos universitarios (base y confianza) y reordenar las percepciones y la distribución de los recursos al interior de la institución. 4)

Establecer negociaciones con el gobierno respecto de la carrera profesional de los universitarios.

Pero esto sólo tendrá sentido en la medida en que la posición de los universitarios esté firmemente enraizada en acuerdos institucionales previos que hayan definido cuál es el perfil de carrera profesional que conviene a la institución y a sus trabajadores. Para ser sólidos estos acuerdos deben establecerse entre funcionarios, órganos colegiados y sindicatos. Este es un camino. el otro es seguir dando vueltas, según sople el viento sexenal.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Educación y Comunicación, UAM-X.

[1] El quehacer universitario en la UAM: Interdisciplinario. con una plantilla del personal académico y administrativo 90% de tiempo completo, nombramiento de profesor/investigador para vincular docencia e investigación, organizado en divisiones y departamentos, altamente participativo con 13 órganos colegiados.

[2] Si en 1981 la UAM tenía sólo unos cuantos instrumentos normativos (Ley Orgánica, Reglamento Orgánico, Reglamento de la Junta de Gobierno, Condiciones Generales de Trabajo), diez años más tarde ya había acumulado un total de 20 reglamentos y normas distintas. El resultado se compila en un volumen de más de 300 páginas.

[3] Los académicos pueden llevar sus inconformidades e impugnaciones al proceso de ingreso o promoción a la Comisión de Recursos. Sin embargo, puesto que todo esto ya no es bilateral y se ha convertido en un reglamento universitario, el Rector General y la Oficina del Abogado General han definido que el Rector puede intervenir unilateral y eficazmente en un proceso de ingreso o promoción del personal académico. Esta interpretación se basa en el Art. 16, II de la Ley Orgánica que dice corresponde al Rector General "hacer cumplir las normas y disposiciones reglamentarias que expida el Colegio Académico". El Rector General ha hecho uso de esta facultad en diversas ocasiones. pero el caso más importante fue en 1985. El Rector intervino ante una Comisión Dictaminadora autónoma y logró que se cambiara el resultado de un concurso de oposición a favor de una persona distinta a la que se había otorgado la plaza de profesor. El asunto sólo se resolvió cuando la profesora excluida, después de un recorrido de varios años por todas las instancias legales, llevó el caso a la Suprema Corte, que dictaminó la improcedencia de la intervención y obligó a reinstalar a la profesora (caso McPhail).

[4] "Por un Tabulador Universitario Unico y Nacional" Estudio. Profesores y estudiante del Depto. de Economía de la UAM-I, Pedro Solís (coord.) 1984. pág. 8.

[5] La gaceta académica del SITUAM, marzo 19, 1986. pág. 23 ss.

[6] ver La gaceta académica del SITUAM. mayo 6. 1985 y marzo 19, 1986, pag. 26.

[7] Esta cita y las referencias anteriores corresponden al texto del Acuerdo en el Diario Oficial, jueves 26 de julio, 1984.

[8] "Tabulador Académicos. Documentos Base para la Discusión. Proyecto Gubernamental, Proyecto Sindical." SITUAM, 1984. pág. 5. Para ser Investigador Titular C (la más alta categoría y nivel de esta propuesta) se requería el "Doctorado en Ciencias, nueve años de docencia a nivel mínimo de licenciatura, diez años en la categoría inmediata anterior, nueve años de experiencia en la investigación y trece de experiencia en la profesión, formar parte de un Consejo Directivo en Investigación, tener prestigio internacional, veinte trabajos en áreas prioritarias de los cuales diez sean reconocidos internacionalmente, tener un mínimo de citación de veinticinco referencias, premios y otras distinciones, participación en diez congresos o eventos científicos internacionales y por lo menos siete como ponente, de los cuales dos como principal."

[9] Citado en: "Tabulador Académico. Documento Base para la Discusión. Proyecto Gubernamental, Proyecto Sindical", SITUAM, 1984. pág. 20.

[10] A pesar de la flexibilidad, el nuevo Tabulador permite un avance mucho más rápido a aquellos que se dedican primordialmente a la investigación, en perjuicio de la docencia y la difusión de la cultura.

[11] Programa para la Modernización Educativa, 1989-1994, SEP, pág. VI.

[12] "En qué debe trabajar un profesor de la UAM para acceder a promociones, estímulo y beca" es el nombre de una de las gráficas que ilustran el detallado artículo de Eduardo Ibarra C. sobre este tema. Ver: Ibarra, C., E. (coord.), La universidad ante el espejo de la excelencia, CSH UAM-I, 1993, pág. 317 ss.

[13] Según Arredondo, V., "La estrategia general de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior: Resultados preliminares." en: Evaluación promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior, SEP, 1992. pág. 159.

[14] La Jornada, marzo 29, 1993, pág. 3.

[15] Comparecencia del Director de CONACYT ante la Comisión de Educación, Cámara de Diputados, marzo 18, 1992, pág. 2.

[16] "La Ciencia y La Tecnología en México. Entrevista con Fausto Alzati" Cuadernos educativos, CISE UNAM, 1991, pág. 63.

[17] La Jornada, marzo 29, 1993, pág. 3. (Subrayado nuestro).

[18] Alocución del Rector General, Organo Informativo, agosto 29, 1994, pág. 3.

[19] Desplegado, Dirección Información Rectoría General, La Jornada, febrero 11, 1994, pág. 26.

[20] El análisis de los cambios en los criterios de ingreso y promoción 1974-1994 marca claramente esa tendencia. Por otro lado, los salarios reales de la UAM comenzaron su descenso paulatino a partir de 1976 y hasta 1982. En 1983 sufrieron una pérdida de alrededor del 50%. A partir de ese año y por lo menos hasta 1991, continuaban en una paulatina caída. (Ver Soto G., Ernesto, "Modernización educativa y salarios en la educación superior", El Cotidiano, núm. 36, UAM-A, julio-agosto 1990).

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Carrera Académica

AUTOR: Miguel Angel Casillas [*]

TITULO: La Huelga del SITUAM y la Carrera Académica: Una Propuesta de Discusión

ABSTRACT:

La huelga y el movimiento sindical promovido por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) pueden ser analizados desde muy diversas perspectivas. Intentar guardar distancia es lo más provechoso para emitir una opinión seria y fundada, para evitar los reduccionismos y una parcial toma de partido. La huelga y los procedimientos de los protagonistas para superar el conflicto dan lugar a muchísimos comentarios, sin embargo, el propósito de este artículo es recuperar una discusión que estuvo presente durante el movimiento y tendrá que renovarse en el futuro inmediato: la carrera académica.

TEXTO:

La huelga del SITUAM

Aunque el movimiento del SITUAM comenzó como una reivindicación de aumento salarial y revisión contractual, muy fácilmente derivó hacia otros terrenos. En efecto, un grupo emergente en la conducción del movimiento guió la confrontación con las autoridades hacia el programa de estímulos al trabajo académico y de ahí a las políticas de diferenciación aplicadas por la Universidad. Es más, durante un importante período la huelga sirvió de espacio para que se cuestionaran las atribuciones constitucionales que garantizan a la institución el exclusivo manejo de los procesos de incorporación, permanencia y promoción del personal académico.

Desde 1981, cuando perdió la bilateralidad, el Sindicato no había tenido una política clara hacia los asuntos de los profesores. Incluso, muchos de los académicos que participaron en el Sindicato desde entonces lo han abandonado y varios que en alguna ocasión ocuparon posiciones en su dirección han sido desplazados por una visión gremialista que deriva de la fuerza del sector de trabajadores administrativos y manuales.

1994 representó para muchos sectores el momento oportuno de retomar el liderazgo en el SITUAM para hacerle frente a las "políticas neoliberales y privatizadoras" de las autoridades universitarias. Aunque el SITUAM siempre se ha caracterizado por ser una organización combativa, varios factores se asociaron en esta percepción:

Primero, el SITUAM capitalizó una creciente inconformidad respecto de los bajos salarios del personal administrativo, los cuales no han podido ser recuperados luego del

período de la crisis económica y de las políticas económicas impulsadas para hacerle frente. El deterioro del salario es una realidad compartida por toda la comunidad: las autoridades hicieron una propuesta de "carrera administrativa" que implicaba aumentos salariales diferenciados por encima del tope, una retabulación, un sistema de ascenso escalafonario basado en el mérito y los resultados del trabajo, y por supuesto, un incremento de la productividad del trabajo administrativo. Por su parte, el Sindicato acusó de neoliberal, productivista y excluyente a la oferta de las autoridades, buscando siempre un aumento salarial homogéneo.

En segundo lugar, hay que resaltar que el Sindicato impulsó desde finales del año de 1993 una gran convergencia de sindicatos universitarios en contra de la política de topes salariales impuesta por el gobierno federal. Su propuesta -y para ella trabajaron durante largo tiempo- era organizar una huelga nacional que evidenciara la inconformidad y mostrara la fuerza de los trabajadores universitarios. De manera desafortunada, el cálculo político del SITUAM fue errado y prácticamente todas las revisiones salariales se sometieron al tope preestablecido.

Por otro lado, la insurrección armada en Chiapas motivó una recuperación de los discursos revolucionarios, un clima donde la violencia puede ser útil a las causas de los desposeídos, y un estado de euforia entre los partidarios de la lucha armada. El SITUAM se apropió de las causas zapatistas, llenó de pintas la ciudad con las siglas del EZLN y buscó que su movimiento ganara legitimidad sobre la base de que la derrota del salinismo estaba a la puerta. El efecto de la rebelión en Chiapas en el movimiento de los trabajadores del SITUAM fue grande: los discursos y desplegados del movimiento pueden dar cuenta de ello.

1994 no sólo comenzó con la noticia de la guerra en nuestro país, ya de por sí estaba marcado como el año de las campañas electorales más fuertes y competidas de la historia reciente. En este sentido, el movimiento del SITUAM estuvo asociado a la generación de una gran ofensiva contra el PRI y el gobierno. Varios de los dirigentes que emergieron al calor del conflicto estuvieron buscando vincular los actos, discursos y demandas de la organización sindical con la campaña electoral de Cuauhtémoc Cárdenas y el PRD. De lo que se trataba era de hacer confluir las fuerzas para confrontar las políticas gubernamentales y lograr un ascenso del movimiento de masas que podría capitalizar la campaña perredista.

En el movimiento del SITUAM también estuvieron presentes los principales opositores y críticos del modelo de desarrollo institucional impulsado por la rectoría de la Universidad. En el centro de la huelga universitaria se colocó la confrontación con el discurso de la universidad de excelencia, con las políticas de diferenciación del trabajo académico, con los estímulos y las becas, con la carrera académica, con las cuotas a estudiantes y con la propia oferta de la carrera administrativa.

Finalmente, en la preparación y desarrollo de la huelga estuvo presente la búsqueda de legitimidad del proyecto universitario alternativo que intenta construir el SITUAM. Dicho proyecto parte del discurso sobre la gratuidad de la educación superior, el

restablecimiento de la bilateralidad en las relaciones laborales de los académicos y la Universidad, hasta la homologación salarial.

El movimiento polarizó a la Universidad: por un lado, las autoridades defendiendo los ordenamientos legales, las políticas de desarrollo académico y el modelo de la universidad de excelencia; y por otro, el Sindicato y sus reivindicaciones.

Durante largo tiempo pareció que el conflicto tenía sólo dos protagonistas: el SITUAM y las autoridades. Sólo hacia el final del proceso numerosos desplegados de académicos comenzaron a pesar en su resolución. Estos fueron muy cautelosos los primeros días, llamaban al diálogo y a la negociación. Al final, exigían el levantamiento de la huelga y el restablecimiento de las labores académicas. Asociado a la expresión de los desplegados, algunos profesores comenzaron a organizar una Red de comunicación y diálogo en torno a la reivindicación de la diferenciación y la carrera académica. Por su parte, el SITUAM organizó varios Foros Académicos donde se expresaron mayoritariamente las posiciones sindicalistas y de condena al proyecto institucional.

La huelga y el movimiento que a su alrededor se organizó (a favor y en contra), así como las contradicciones que se presentaron ante los temas en cuestión, evidenciaron la falta de consenso ante el rumbo del proyecto institucional. Para muchos académicos excluidos de los programas de estímulos (como los asistentes) o para otros más, que no pueden acreditar su productividad, el movimiento fue una oportunidad de reivindicar su permanencia en la UAM y de recuperar las políticas homologadoras de carácter salarial.

La carrera académica

Como resultado de la huelga y de la polarización de las posiciones, la construcción de consensos duraderos en torno del destino universitario es imprescindible. En ese sentido, es importante recuperar la discusión sobre la carrera académica, dotarla de argumentos convincentes y dejar de lado las posiciones irreductibles. La discusión sobre la carrera académica estuvo llena de declaraciones de principio, es hora de discutir su pertinencia y desarrollo con el propósito de hacer avanzar a la Universidad.

La discusión sobre la carrera académica en México es relativamente reciente y deriva de manera principal de los ciclos de desarrollo de las comunidades académicas universitarias. La fase expansiva del mercado académico mexicano que va de los años sesenta a final de los años ochenta estuvo asociada a un tipo de relación benevolente entre el Estado y las universidades. [1] Su primera etapa -desarrollada en los años sesenta- se caracteriza por una incorporación de los académicos sin reformas institucionales tanto en los criterios de admisión, como de permanencia y promoción. La segunda etapa, durante los años setenta, se caracteriza por la presencia del sindicalismo académico y el establecimiento de la bilateralidad. La tercera etapa, en los años ochenta, coincide con el período de la crisis económica y el agotamiento de las energías sindicales, y se caracteriza por el ascenso de las regulaciones jurídicas. [2]

En los años noventa, la discusión sobre la carrera académica se inscribe en el marco de una nueva relación entre el Estado y las universidades caracterizada por una "orientación a la distancia" y el predominio de la evaluación. A la vez, se asocia con los proyectos de redefinición del rumbo universitario hacia la excelencia y la diferenciación. Una nueva etapa parece perfilarse en el desarrollo de las comunidades académicas: la regulación académica de los procesos de ingreso, permanencia y promoción.

En la UAM, a lo largo de nuestra historia, la construcción de una planta de profesores e investigadores de la más alta calidad y compromiso con el desarrollo de las tareas universitarias ha sido elemento sustancial de nuestro proyecto institucional. Las maneras en que se accede, se permanece y se obtiene sentido en el trabajo académico han cambiado de una época a otra. No podemos negar que la expansión universitaria desarrollada hace ya veinte años trastocó la manera de ser académico en las universidades. [3] Propiamente, desde su etapa fundacional, en la UAM hemos estado ante el reto de conformar una nueva cultura del trabajo académico con el objeto de fortalecer nuestra institución, para servir mejor a la sociedad.

Los modos de construcción del mercado académico en la UAM han sido diversos. Hasta ahora no hemos tenido ocasión de conformar una estructura ocupacional plenamente determinada por y para los académicos. En ese camino estamos para convertirnos en una organización que tenga como eje central de sus preocupaciones a lo fundamental: la enseñanza de calidad, la investigación rigurosa en las ciencias y las disciplinas, la difusión del conocimiento y la recreación de la cultura.

El desarrollo e impulso de la carrera académica en la UAM es un elemento central en las perspectivas de reforma institucional, puesto que se busca colocar en el centro de la discusión universitaria la reflexión sobre las tareas sustantivas y las condiciones del trabajo académico.

Pensar la carrera académica desde una perspectiva exclusivamente legal o política es reducir y simplificar un problema complejo. La carrera académica no trata sólo de una cuestión laboral, más bien su reflexión se inscribe en el campo de las estrategias de recuperación del sentido en las universidades y en el plano de los proyectos de desarrollo institucional. De esta manera, esta discusión tiene que ver con los proyectos de universidad, de relación universidad-sociedad y, finalmente, de país. En ese sentido, hay algunas definiciones sustantivas que debieran orientar la discusión sobre la carrera académica:

1. La Universidad es una empresa cultural que se orienta, dirige y tiene por objeto de su trabajo al conocimiento científico, humanista y artístico.
2. La Universidad se organiza para cumplir con una responsabilidad social que se concreta en tareas sustantivas: docencia, investigación y extensión. La manera en que se cumple con esta responsabilidad social es fundamental, por tanto, la excelencia, la calidad, la eficacia y la eficiencia no son vocablos utilizados desde las teorías

administrativas, sino elementos de una rectificación del rumbo universitario que tiene por objeto el restablecimiento de los vínculos con la sociedad.

3. La Universidad reconoce que sus tareas tienen como base el conocimiento experto en los campos del conocimiento, que éstos sólo pueden desarrollarse en un clima de pluralidad intelectual y reconocimiento de la diversidad.

4. En la Universidad los actores fundamentales de la vida académica son los profesores y los profesores investigadores, quienes se reconocen en relaciones jerárquicas [4] derivadas de la desigual distribución y posesión de capital cultural. [5] Los liderazgos legítimos en la profesión académica se construyen sobre la base del reconocimiento entre pares de la dedicación, capacidad de trabajo, empeño, conocimientos, habilidades, destrezas, genio, imaginación e inventiva que giran en torno de las actividades de enseñanza e investigación.

Por lo anterior, es ineludible que las comunidades de académicos tengan un peso definitivo en la conducción institucional, sobre todo si se quiere impulsar la generación de un nuevo clima de trabajo, si se está convencido de que la Universidad es una institución de cultura superior donde los criterios centrales de su desarrollo son los académicos, y si se tiene la convicción de que la mejor manera de contribuir al desarrollo nacional es realizando lo propio del trabajo universitario: enseñar a las nuevas generaciones las profesiones y las disciplinas, producir nuevos conocimientos, abrir las perspectivas tecnológicas, difundir la cultura, las artes, las ciencias y las humanidades.

Propósitos de la carrera académica

El propósito general de la carrera académica es conformar una estructura de oportunidades para el desarrollo de las trayectorias académicas. [6] Se trata de conformar un marco jurídico-laboral con mecanismos claros, públicos y de carácter universal para garantizar que la permanencia y la promoción de los académicos se realice con base en criterios propios de esta profesión. [7]

Los componentes centrales de la carrera académica son la escolaridad y la productividad de los académicos. Ambas cuestiones, susceptibles de ser expresadas en puntajes comparables y contrastables. La carrera académica significa la construcción de un conjunto de referentes de futuro, de ascenso y de reconocimiento a las diversas expresiones del trabajo académico. Se tiene el propósito de alentar y estimular la superación personal e institucional.

Habría que garantizar que la carrera académica contenga y posibilite el despliegue de los más variados tipos de trayectoria académica, considerando la diversidad disciplinaria y profesional, los distintos tipos y tiempos de contrato (tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial), las diversas funciones del trabajo (docencia, investigación, difusión y sus posibles combinatorias) y los distintos niveles en que se desarrollan las actividades académicas (licenciaturas, posgrados, etc.).

Evidentemente, con el establecimiento de la carrera académica se establecerán rutas típicas de desarrollo y modelos ideales de trayectorias. Esto no deberá implicar la cancelación de las libertades para ensayar caminos diversos, siempre y cuando garanticen criterios básicos de calidad, productividad y eficiencia académica.

La carrera académica debe incorporar a todos los profesores e investigadores sin exclusiones. Hay que tomar en cuenta las edades, las rutas y tipos de iniciación en la profesión, el desempeño en las tareas contratadas la escolaridad y demás factores que diferencian a los individuos y los sitúan en distintas posiciones en la organización.

La carrera académica significa el establecimiento de una forma autónoma de control de los recursos que circulan en el mercado. Esto es, las determinaciones de quién es el más calificado para obtener una plaza, permanecer en una posición, promoverse de una jerarquía a otra, ser excluido del proyecto académico o ser beneficiario de algún estímulo deben estar centradas en las propias comunidades académicas bajo la supervisión de los órganos de gobierno correspondientes.

En el marco de una mayor competencia entre las instituciones por contar con los mejores académicos, la carrera académica busca introducir elementos necesarios de discriminación, de modo que el trabajo más intenso y de mejor calidad sea remunerado correspondientemente.

La carrera académica cuenta ya con elementos sustantivos, como el Reglamento de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico (RIPPPA). Se trata de un ordenamiento jurídico superior que, siguiendo las atribuciones conferidas a las instituciones en el Artículo Tercero Constitucional, determina las condiciones formales de la vida académica.

Esta reglamentación es enfática en la garantía de la inconformidad y la impugnación de los procesos y determinaciones de todos los académicos que consideren lesionados sus derechos.

Sin embargo, tenemos un solo tabulador que utiliza criterios homogéneos para los desiguales, prioriza la investigación sobre la docencia y es insensible ante las fuertes diferencias que derivan de los campos disciplinarios y profesionales. Si se piensa en la figura del tabulador, que marca jerarquías, puntuaciones y criterios para evaluar a los académicos y conferir las posiciones, no sería difícil implementar uno o varios referentes de contrastación de la productividad del trabajo académico.

Debemos garantizar el control autónomo de los procesos de admisión, permanencia y promoción, así como las formas, contenidos y procesos propios de la evaluación. La figura de comisiones dictaminadoras autónomas de las corporaciones, los grupos políticos, las autoridades y las estructuras formales de la gestión universitaria puede ser una referencia.

Por fuera de las dimensiones formales, es necesario un amplio conjunto de políticas institucionales que alienten el desarrollo, la capacitación, la actualización y el fortalecimiento pedagógico y disciplinario de los académicos.

Para que pueda operar una carrera académica, el marco organizacional en que ésta se desenvuelva deberá caracterizarse por sus condiciones de excelencia para el desarrollo de las actividades académicas. Esto es, la carrera sólo opera si existe una corresponsabilidad institucional para brindar las mejores condiciones para el trabajo académico. Si como se ha enunciado arriba, son ejes principales la escolaridad y la productividad, la institución debe asumir el compromiso de apoyar la realización de estudios y brindar las mejores condiciones materiales e institucionales para un desempeño de excelencia.

Para una construcción no burocrática de la carrera académica, ésta deberá realizarse con el amplio concurso de los grupos de académicos de la institución. Los grupos de profesores. Los órganos colegiados y las opiniones expertas de académicos de otras instituciones y funcionarios deberán confluir en un productivo proceso de construcción de la carrera académica.

En principio, es posible pensar en tres grandes fases dentro de las cuales se pueden estructurar los consensos básicos para desarrollar la carrera académica:

Fase 1. Sus objetivos centrales son: socializar las ideas en torno a la carrera académica, recopilar y difundir la información y el análisis de otras experiencias institucionales y, definir en las áreas, grupos de investigación y demás unidades académicas básicas, las rutas típicas del desarrollo académico.

En esta fase se tendrían que ir precisando los momentos típicos de cualquier trayectoria académica, hasta lograr construir consensos en torno de cuestiones como ¿qué requisitos mínimos y comunes se necesitan para acceder a la condición de profesor o investigador? y ¿cuáles son las peculiaridades que deben cumplirse para ser académico en un nivel de licenciatura o posgrado?

Se deberá conformar una comisión de académicos por cada nivel (licenciatura y posgrado), área o campo de conocimientos y tipo de función (enseñanza, investigación, difusión y sus combinatorias) con objeto de producir materiales de consulta para definir los principales y más comunes procesos y resultados del trabajo académico. La idea es producir un padrón de todas las expresiones de la productividad académica, para luego establecer equivalencias, jerarquizaciones y reconocimientos.

Fase 2. Sus objetivos son de concertación de acuerdos compartidos alrededor del tipo de instrumentos de evaluación y contrastación, y de las distintas opciones de tabuladores y tablas de equivalencias.

En esta fase sería importante alcanzar una definición clara y compartida de lo que representan cada una de las categorías y niveles. ¿Cuáles son las funciones y características básicas que deben tener los profesores asistentes, asociados y titulares?

¿Cómo se expresa esta diversidad de acuerdo con los niveles y funciones típicas? La pregunta básica es dónde inicia y dónde alcanza su clímax la carrera académica.

Fase 3. Su propósito será de implementación. Habrá que reformar el RIPPPA e incluso formular una recategorización de los trabajadores académicos con base en los nuevos acuerdos. En este mismo sentido habrá que rediseñar el tabulador o construir varios, lo que implicará un proceso de equivalencias y jerarquizaciones comunes.

En la UAM, el trabajo de la Comisión del Colegio Académico para revisar la carrera académica ha sido importante; sin embargo, el principal reto de la actualidad es construir consensos duraderos en torno de la regulación académica de los procesos de incorporación, permanencia productiva y promoción de los profesores-investigadores. El resultado de la discusión sobre la carrera académica encierra hoy el futuro de nuestra universidad. Sin exclusiones y en la diversidad habremos de construirlo.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Sociología, UAM-A y co-coordinador de la revista Universidad Futura.

[1] Véase Brunner, José Joaquín, Educación superior en América Latina: cambios y desafíos, FCE, Santiago de Chile, 1990. Y Casillas, Miguel A., "Nueva relación Estado-universidades, en Topodrilo, núm. 21, UAM-I, DCSH, noviembre 1991.

[2] Véase, por ejemplo, Primer Seminario Internacional sobre la Regulación de la Carrera Académica, UNAM, México, 1985.

[3] Véase Casillas, Miguel A., "El sistema de enseñanza superior y la construcción del mercado académico", en Foro Universitario, núm. 93, STUNAM, México, enero-febrero 1991. Casillas, Miguel A., y Adrián de Garay, "El contexto de la constitución del cuerpo académico en la educación superior, 1960-1990", en Académicos: un botón de muestra, UAM-A, México, 1992. Y Rollin Kent Serna, Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM, Nueva Imagen, México, 1990.

[4] Véase Clark, Burton, El sistema de educación superior, Nueva Imagen, México, 1990. Clark, Burton, The academic life. Small worlds, different worlds, Carnegie Foundation, Princeton N.J., USA, 1987. Burton Clark, The Academic Profession: National, Disciplinary and Institutional Settings, University of California Press, 1987. Y Bourdieu, Pierre, Homo Academicus, Ed. de Minuit, France, 1984.

[5] Véase Bourdieu, Pierre, "Los tres estados del capital cultural", en Sociológica, núm. 5, UAM-A, México, otoño de 1987.

[6] Véase Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Universitarios, Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos universitarios, UAM-A, México, 1994.

[7] Véase Clark, Burton. *The Academic Life Small worlds, diferent worlds*, Carnegie Foundation, Princeton N.J., USA, 1987. Y Boyer, Ernest, "Académicos ¿de quién estamos hablando?", en *Universidad Futura*, num. 8-9, UAM-A, México, invierno de 1991.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Carrera Administrativa

AUTOR: Carlos López Angel []**

TITULO: Reestructuración del Trabajo Administrativo: ¿Resistir o Incidir? [*]

ABSTRACT:

Sin desconocer los riesgos que entraña, no parece haber otro camino para los sindicatos de los centros de educación superior que insertarse en la reestructuración del trabajo administrativo e incidir en los nuevos esquemas de remuneración propuestos. Ello permitirá a los sindicatos desarrollar creativamente iniciativas -hasta ahora su principal carencia- que los sitúen en la disputa de un espacio hasta hoy desatendido: la gestión del trabajo.

TEXTO:

Introducción

La manera en que se realiza el trabajo administrativo en las instituciones públicas de educación superior; [1] su calidad, intensidad y calificación profesional; el uso racional de los recursos humanos y la idoneidad de sus funciones; el apoyo eficiente a las actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura, así como el compromiso institucional de los empleados universitarios, se han convertido en verdaderas zonas de conflicto laboral. El constante forcejeo por modificar las reglas que norman la prestación de los servicios administrativos no expresa otra cosa que un intento por adecuar el marco laboral a las nuevas exigencias pautadas por la reestructuración universitaria en marcha.

Sin embargo, a pesar de requerirse ya un modelo de relaciones laborales distinto, sindicatos y autoridades no aciertan a diseñar propuestas integrales que, respetando derechos, encaren la nueva realidad. Lo que se conoce hasta ahora son propuestas parciales, fragmentarias, coyunturales y muchas veces encontradas que, envueltas en una dinámica de reclamos mutuos, imposibilitan un acuerdo.

Las autoridades universitarias han intentado resolver la problemática ofreciendo a los sindicatos, con escaso éxito, variados programas de reconocimiento al desempeño extraordinario o a la calidad del trabajo administrativo asociados al salario. En estos programas se encuentra implícito el objetivo de reestructurar la forma en que hasta ahora se ha realizado el trabajo administrativo de base, o cuando menos la parte que se considera más delicada.

Por su lado, las organizaciones sindicales han antepuesto como requisito para mejorar las labores de apoyo a la docencia e investigación una mejoría sustancial de las percepciones de los trabajadores, determinación que ha encontrado una y otra vez el límite de las

políticas gubernamentales en materia de salarios. Detrás de esta postura se manifiesta, además, una fuerte resistencia a aceptar nuevos esquemas laborales en el ámbito del trabajo administrativo.

De mantenerse ese estado de cosas, la disyuntiva que se les presenta a los trabajadores es muy limitada: aceptar o resistir. De cambiar las orientaciones sindicales puede abrirse un camino intermedio para su participación creativa ante los nuevos vientos que soplan en el mundo del trabajo universitario. Una decisión de esta naturaleza los puede convertir en verdaderos sujetos del cambio, en donde la interrogante sería otra: resistir o incidir.

El problema salarial

Cuando los sindicatos sostienen que la causa principal del desaliento entre los trabajadores administrativos es su bajo salario, dicen la verdad. Para corroborar este punto puede tomarse como ejemplo el caso de los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), institución modelo en muchos sentidos. De acuerdo con estudios realizados, el ingreso de los trabajadores administrativos disminuyó de 1976 a 1990 en un rango entre 70 por ciento (secretaria bilingüe, dibujante, etc.) y 60 por ciento (auxiliar de oficina, chofer de automóvil, secretaria en español, etc.), dependiendo de la categoría. [2]

Si consideramos los aumentos recibidos durante los últimos seis años, resulta que los trabajadores administrativos han percibido un incremento acumulado del 86 por ciento, mientras que la inflación acumulada es del 114.9 por ciento, siempre y cuando el índice inflacionario para 1994 se coloque en 5 por ciento, como lo estiman las proyecciones oficiales (ver Cuadro 1). La diferencia no sufre mayor alteración aun si consideramos el incremento de 3.1 por ciento que en promedio les fue otorgado en 1992 por concepto de retabulación. Así, a la caída histórica del salario registrada entre 1976 y 1990 se agrega el deterioro sufrido en los pasados cuatro años. En el renglón de las prestaciones las cosas no han ido mejor: el porcentaje global por este concepto se mantuvo a la baja en el mismo período analizado, excepción hecha de la revisión contractual de 1994, en la que el SITUAM consiguió un incremento diferenciado para académicos y administrativos del 2.9 y 6.2 por ciento respectivamente, después de 45 días de huelga.

Cuadro 1. Universidad Autónoma Metropolitana. Incrementos Salariales de los Trabajadores Administrativos[H-]

La situación del personal administrativo del resto de las universidades públicas no se distingue mucho de lo que en materia salarial ha ocurrido en la UAM, empero, hay instituciones en donde los salarios todavía no alcanzan los niveles de ésta. Por otra parte, a diferencia del sector académico, los trabajadores administrativos no han tenido salidas alternas que permitan paliar ese deterioro. La política salarial del salinismo tuvo el cuidado de conceder retabulaciones diferenciadas al personal académico durante tres años consecutivos (1990-1992). Además, aplicó distintos programas al rendimiento académico y de apoyo a la labor docente que, con todo y su carácter unilateral, excluyente, temporal

y perverso han representado un alivio económico para muchos profesores e investigadores.

En las circunstancias descritas, la mejoría salarial de los trabajadores administrativos de los centros de educación pública superior continúa siendo una asignatura pendiente este sector ha sido víctima en mayor medida de las políticas salariales impuestas en los años recientes a los trabajadores universitarios. Para responder a ese deterioro los sindicatos han delineado una estrategia que ha puesto en el centro la recuperación salarial, sin más mediación que el pago justo a un trabajo prestado. Incluso, algunas organizaciones sindicales han fijado plazos y montos precisos para alcanzar la ansiada recuperación del salario. Para otras, ésta debe resolverse en un solo acto y por una sola vía: el aumento directo en proporciones importantes.

La evaluación al desempeño

Para contender con las demandas del sector administrativo, las autoridades han respondido con programas de recuperación salarial en los que la centralidad está puesta en la evaluación al desempeño: Programa de Reconocimiento a la Calidad del Trabajo del Personal Administrativo (UNAM), Programa de Fortalecimiento a la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario (UNAM) y Programa de Estímulos al Desempeño y Productividad de los Trabajadores Administrativos (Colegio de Bachilleres), denominaciones que remiten inevitablemente al sistema de becas y estímulos otorgados al personal académico.

Cuadro 2. Universidad Nacional Autónoma de México. Estrategias Propuestas Para Estudio y Evaluación[H-]

La evaluación ha sido práctica cotidiana de las instituciones educativas de nivel superior. Incluso antes de la puesta en práctica de los sistemas de becas y estímulos, las promociones del profesorado eran verdaderas evaluaciones integrales de sus méritos y de la cuantía y calidad de su producción académica. Lo novedoso fue la manera de concebir la evaluación a partir de 1990, al colocarla como condición para obtener subsidios complementarios.

La reestructuración del trabajo administrativo asociado a la evaluación tiene sus orígenes en la estrategia adoptada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en 1990. En el marco de la XXIII Asamblea General Ordinaria de este organismo, los rectores hicieron pública su disposición a participar en forma decidida con el gobierno federal en un proceso de evaluación de la educación superior. En el documento titulado Propuestas de Lineamientos para la Evaluación de la Educación Superior, la ANUIES elaboró un conjunto de recomendaciones sobre la forma de evaluar el desempeño de las instituciones de educación superior a nivel institucional, así como en el ámbito externo. Sobre la base de esa disposición el gobierno federal se comprometió a respaldarlas financieramente. [3]

La evaluación abarcaría tres momentos: 1) La evaluación institucional, que consistiría en un proceso de análisis valorativo sobre la organización, financiamiento y resultados de los procesos académicos y administrativos, a nivel de cada una de las instituciones de educación superior. 2) la evaluación del sistema de educación superior, que consistiría en un proceso de análisis valorativo y de sus tendencias de desarrollo y 3) la evaluación interinstitucional de programas y proyectos académicos. [4]

Los tiempos de arranque, desarrollo y consolidación del sistema nacional de evaluación de la educación superior se agotaban con el sexenio. El impacto total de esta medida aún se desconoce, pero es evidente que los centros educativos no tuvieron más alternativa que ceñirse a las nuevas directrices. La deshomologación salarial del personal académico a través de los estímulos al rendimiento se inscribe en la nueva lógica de la evaluación institucional.

Para el caso del trabajo administrativo en la UAM, la orientación de la ANUIES coincidió con la instalación de la Comisión para Elaborar un Diagnóstico del Modelo de Organización Administrativa y su Grado de Desconcentración. En su reporte final la Comisión propone una transformación global de las estructuras administrativas para hacer más efectivo su apoyo a las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura. El documento hace valoraciones importantes sobre la eficacia de los apoyos administrativos y plantea la conveniencia de incrementarla. Sugiere un rumbo para alentar la desconcentración y advierte de la necesidad de crear mecanismos de evaluación del desempeño. Propone mejorar la capacitación, establecer un sistema de estímulos económicos y favorecer la carrera administrativa. En su informe, la Comisión destaca la opinión negativa de la comunidad universitaria sobre los servicios de limpieza, vigilancia, mensajería, fotocopiado y de transportes.

Evidentemente, el trabajo de la Comisión se formuló para la toma de decisiones, por lo que no pudo omitir una consideración sobre el marco laboral y sus protagonistas. En sus consideraciones generales sostiene:

"un cambio en la estructura administrativa no debe implicar una amenaza, sino una oportunidad para que su personal puede desempeñar puestos más variados, ricos y reconocidos. Exigiría que en un espíritu de buena fe y franqueza la Universidad y el Sindicato inicien el rediseño de puestos y mecanismos de promoción congruentes con la nueva administración que requiere la universidad". [5]

El interés de evaluar el desempeño en las universidades se vio reforzado por las definiciones contenidas en la octava fase del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, en donde se dispuso que las revisiones contractuales, integrales o salariales, se resolverían conforme a la inflación esperada (cinco por ciento) y que lo anterior sería independiente de que, a nivel de cada centro de trabajo se conviniera otorgar en forma adicional bonos o incentivos de productividad y calidad "vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinen en cada caso las organizaciones de trabajadores y las empresas", [6] determinación que virtualmente orilló a las autoridades universitarias a ofrecer diferentes programas de estímulos al personal administrativo.

Tres esquemas similares

Durante las pasadas revisiones salariales y contractuales en los centros de educación superior y media superior, de nueva cuenta las autoridades no pudieron satisfacer las demandas económicas de los sindicatos. Los incrementos salariales conseguidos, con y sin huelga, fueron del 7 por ciento (2 por ciento de este porcentaje se vinculó al desempeño del trabajador para simular acatamiento a las disposiciones del PECE). Las propuestas alternativas presentadas en la mesa de negociaciones por los representantes de las autoridades tuvieron distinta suerte.

En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), sindicato y autoridades firmaron un convenio en el que se acuerda un compromiso de trabajo en el diseño e instrumentación de un programa de recuperación salarial, cuyas bases y proyectos estarían concluidos en un plazo de 75 días a partir de su firma (17 de enero de 1994). Para ello resolvieron explorar, entre otras vías y estrategias, un programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo administrativo de base, la compactación y reordenamiento del tabulador, el establecimiento de niveles diferenciales de salario en cada uno de los puestos existentes, la racionalización de la estructura y administración universitarias y el fortalecimiento de la capacitación de los trabajadores. Asimismo, se acordó que para financiar las acciones derivadas del programa se adquiriría el compromiso de realizar esfuerzos conjuntos en los aspectos de recursos materiales, humanos y económicos. Finalmente, se estableció un plazo de tres años, como máximo, para instrumentar y aplicar el programa de recuperación salarial. [7] (Ver Cuadros 3, 4 y 5).

Universidad Nacional Autónoma de México. Programa de Reconocimiento a la Calidad del Trabajo del Personal Administrativo. Características[H-]

Cuadro 4. Universidad Nacional Autónoma de México. Niveles de Reconocimiento Económico[H-]

Cuadro 5. Universidad Nacional Autónoma de México. Modelos de Evaluación[H-]

Según la oferta de las autoridades universitarias -dada a conocer en diciembre de 1993- de haber acuerdo, sería una comisión de evaluación bilateral la que determinara el ingreso al programa y el nivel de reconocimiento económico a que tuviera derecho el trabajador. El dictamen que emitiera dicha instancia sería inapelable. El convenio, que a juicio del STUNAM ha sido incumplido por las autoridades, será fuente de conflicto durante la revisión contractual que está por iniciarse en la máxima casa de estudios. En ella, el sindicato intentará desarrollar su estrategia sobre la base de cuatro puntos: un nuevo tabulador, un programa de capacitación con estímulos, un proyecto de productividad y la reestructuración administrativa, que incluye la sustitución de 5 mil empleados de confianza por trabajadores sindicalizados. [8]

En la UAM, después de mes y medio de huelga, el sindicato rechazó tres programas ofrecidos por los representantes de la rectoría general: el Programa de Fortalecimiento a la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario (ver Cuadros 6 y 7); el Programa de Carrera Administrativa (ver Cuadro 8) y el Programa de Capacitación para la Promoción (ver Cuadro 9). Los tres programas buscaban, de conformidad con lo expuesto por las propias autoridades, reconocer a los trabajadores administrativos que se distinguen en el servicio de la Universidad. Propiciar la incorporación de éstos en un proceso de mejora continua que permitiera aumentar sus niveles de eficiencia, calidad y prestigio. Mejorar sus ingresos. Construir una efectiva carrera administrativa. Ofrecer opciones atractivas para el desarrollo personal y profesional. Establecer fórmulas que permitieran el mejoramiento permanente de los servicios de apoyo que presta la Universidad a las actividades académicas. Ampliar las opciones de desarrollo personal de los trabajadores dentro y fuera de la institución. Estimular el arraigo y el compromiso de los trabajadores con el centro de estudios mediante la generación de oportunidades laborales a corto, mediano y largo plazo. Propiciar la profesionalización del trabajador y superar las deficiencias de los programas de capacitación. [9]

Cuadro 6. Universidad Autónoma Metropolitana. Programa de Fortalecimiento de la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario[H-]

Cuadro 7. Universidad Autónoma Metropolitana. Programa de Fortalecimiento de la Carrera Administrativa con Base en el Desempeño Extraordinario[H-]

Cuadro 8. Universidad Autónoma Metropolitana. Reordenación y Compactación del Tabulador de Salarios[H-]

Cuadro 9. Universidad Autónoma Metropolitana. Programa de Capacitación Para la Promoción[H-]

Paradójicamente la huelga -evento en que los sindicatos tensan al máximo sus fuerzas- no arrojó un saldo favorable para el SITUAM en cuanto a la capacitación promocional, la defensa de la materia de trabajo y la revisión de tabulador, aspectos con los que pretendió mejorar la situación de los administrativos. Su estrategia estuvo más bien dirigida a romper el tope salarial y lo consiguió, pero perdió una excelente oportunidad para influir decisivamente en la reestructuración del trabajo.

Por su lado, las autoridades del Colegio de Bachilleres presentaron al sindicato los Lineamientos para el Programa de Estímulos al Desempeño y Productividad de los Trabajadores Administrativos. Las características del programa de estímulos son muy similares a la propuesta de la UAM en cuanto a su ámbito de beneficio y período de evaluación, no así en los demás rubros (ver Cuadros 10 y 11). Se propuso, también, integrar un subcomité de evaluación bilateral por plantel. Que la resolución definitiva la emitiría una comisión general integrada por 7 miembros (6 designados por las autoridades y uno por el Comité Ejecutivo del Sindicato). Los tres programas detallados intentaron resolver en su momento las expectativas económicas de los trabajadores administrativos a la vez que se insertaban en el proceso de reestructuración, sin

conseguirlo: el STUNAM firmó un acuerdo que apenas lo compromete a "explorar" las estrategias de recuperación salarial diseñadas por las autoridades. El SITUAM estalló la huelga más larga de su historia, entre otras cosas, para oponerse al programa de carrera administrativa, y el SINTCB no logró concretar ningún acuerdo favorable: la oferta de la dirección fue inmediatamente congelada. El fracaso de las autoridades fue evidente.

Cuadro 10. Colegio de Bachilleres. Programa de Estímulos al Desempeño y Productividad de los Trabajadores Administrativos[H-]

Cuadro 11. Colegio de Bachilleres. Programa de Estímulos al Desempeño y Productividad de los Trabajadores Administrativos[H-]

Luz y sombra de los programas

El nulo avance de los programas ofrecidos a los sindicatos es el reflejo de dos fenómenos: el primero responde a una definición política de los sindicatos, el segundo obedece a las inconsistencias de las propuestas patronales.

Las objeciones de fondo que, con sus matices, fueron esgrimidas por la vertiente que encabezó las huelgas de febrero-marzo pasados son: 1) No abandonar la lucha contra el tope salarial, pugnar por incrementos generalizados e inmediatos y conseguir montos que revertan la caída histórica del salario y 2) no aceptar programas de estímulos que propicien la diferenciación y desintegración salarial, la división interna, el individualismo y el eficientismo.

Estas dos definiciones se oponen profundamente a los esquemas planteados en las revisiones y se sustentan en razones de peso. Sin embargo, no le han dado salida a las expectativas salariales de sus agremiados más allá de superar ligeramente, y en el mejor de los casos, el tope fijado por el gobierno, ni responden a un conjunto de problemas que ya desbordan el asunto del salario. Aludimos a los nuevos referentes laborales que, a pesar de las inercias, intentarán imponerse en los centros educativos.

No obstante, suponiendo que el sindicalismo universitario rediseñe su estrategia salarial y se oriente a abrir un espacio de lucha en el terreno de la evaluación del desempeño, antes de llegar a un arreglo definitivo deberán atenderse las siguientes apreciaciones críticas:

- La formulación de los programas no está acompañada de un acuerdo que reconozca la necesidad de recuperar el salario tabular y el compromiso de detener su caída. Los incrementos directos al salario son indispensables ante cualquier esquema complementario de ingresos. Las autoridades universitarias deberían evitar caer en la simulación que representa pactar con los sindicatos montos que supuestamente reconocen el "esfuerzo" del trabajador administrativo o, lo que es francamente inadmisibles, en imponerles "aumentos" salariales que no impactan en el salario base ni en las prestaciones ligadas a él.

- Los programas no están precedidos por un diagnóstico bilateral de las necesidades institucionales en el renglón de trabajo administrativo. En el caso de la UAM nunca se aclaró si la propuesta obedeció al diagnóstico de la Comisión de Desconcentración -en la que por cierto el sindicato no fue admitido ni como observador.

- No se derivan de un acuerdo explícito de permitir a los sindicatos participar en los cambios motivados por la reorganización del trabajo y por la introducción de nuevos componentes tecnológicos en el proceso de trabajo mismo. Hacerlo configuraría un nuevo modelo de relaciones laborales que hasta ahora se ha eludido.

- Cuando menos en el caso de la UNAM, los programas incluyen la posibilidad de reajuste de personal de base, lo que inhibirá cualquier pacto satisfactorio.

- Se propone evaluar el trabajo administrativo individual, no el esfuerzo colectivo, grupal, departamental ni mucho menos institucional.

- No se proponen criterios de evaluación objetivos para rubros como el desempeño, cantidad, calidad, conocimiento y asimilación de nuevas tecnologías. La ambigüedad es el componente de las propuestas. Llama la atención que en el Colegio de Bachilleres se proponga tomar en cuenta para la evaluación individual la cédula que se utiliza para el Premio a la Administración Pública, cuando el punto de referencia, en todo caso, debería ser el Convenio para el Mejoramiento de la Productividad y la Calidad de la Administración Pública Federal firmado entre la FSTSE y la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil.

- Los nuevos ingresos no son fijos ni impactan en las prestaciones y el retiro, por lo tanto, pueden perderse si no se aprueba la siguiente evaluación. La propuesta de la UNAM es menor que la que ya funciona para el personal académico, en donde la prima de desempeño es de carácter permanente y se paga considerando la antigüedad del trabajador.

- Los nuevos ingresos propuestos tienen un universo restringido por la "bolsa" que las instituciones logren obtener. Para el caso del Colegio de Bachilleres, en donde se dio a conocer una cifra, en un año sólo alrededor del 12 por ciento del personal administrativo podría acceder al nivel más bajo del estímulo, o cerca del 6 por ciento si es que todos los estímulos fuesen del nivel más alto, a pesar de que el porcentaje de trabajadores que aprobara la evaluación fuese superior. En la UNAM se pretende, adicionalmente, recortar otros gastos para respaldar el programa, lo que puede afectar derechos.

- Los programas castigan la posibilidad de enfermarse o faltar justificadamente a laborar.

- No obstante que la bilateralidad es en esencia respetada, todavía se ponen límites a la participación sindical (UNAM y Colegio de Bachilleres).

- Que en la propuesta de la UNAM se incluya el criterio de inapelabilidad de los dictámenes de la comisión evaluadora puede provocar injusticias, al dejar sin defensa a los trabajadores inconformes con el resultado de la evaluación, así como del nivel asignado si es que éste es aprobatorio.

- Tanto en la UNAM como en la UAM se propuso la compactación de puestos, pero en abstracto. Se desconoce el trabajo de análisis que seguramente ya hicieron las autoridades sobre los tabuladores, su impacto económico y el beneficio real que obtendría cada trabajador.

Todas estas inconsistencias opacan los rasgos positivos de las propuestas: son un esfuerzo por romper el margen salarial impuesto por las políticas oficiales, buscan ofrecer otras modalidades de negociación diferentes del salario tabular, intentan resolver la inoperancia de los actuales perfiles de puestos, persiguen fomentar la identidad del trabajador con los objetivos institucionales, intentan alentar la capacitación y la superación profesional, muestran una real preocupación por la mejoría de los servicios administrativos y, sobre todo, respetan la bilateralidad como una condición para echar a andar los programas.

Desafortunadamente, estas ofertas se inscriben en el contexto de una política laboral que ha golpeado sin piedad a los trabajadores mexicanos y predispone a los empleados universitarios para no admitirlas. La pérdida de materia de trabajo y las constantes violaciones a los contratos colectivos, motivadas por un marco laboral rígido, son otro ingrediente que impide un acuerdo.

Insertarse en los cambios

Sin desconocer los riesgos que entraña, no parece haber otro camino para los sindicatos de los centros de educación superior que insertarse en la reestructuración del trabajo administrativo e incidir en los nuevos esquemas de remuneración propuestos. Ello permitirá a los sindicatos desarrollar creativamente iniciativas -hasta ahora su principal carencia- que los sitúen en la disputa de un espacio hasta hoy desatendido: la gestión del trabajo.

Coadyuvar a corregir las distorsiones del trabajo administrativo con una óptica sindical ayudará a los trabajadores a entender mejor el trabajo académico y las funciones sustantivas de las universidades. La pérdida del prestigio social del trabajo de apoyo a la academia puede empezar a revertirse con una nueva actitud frente al desempeño laboral y sus resultados. Asumir con decisión el rumbo del cambio puede ayudar a los sindicatos a salir de la profunda crisis que desde hace tiempo los agobia.

Tomar esta determinación será, sin duda, costoso. Les demandará romper inercias, extirpar elementos de corrupción en sus filas, acabar con las prácticas clientelares y afectar intereses creados, para asumir un verdadero compromiso con una labor social relevante: la tarea educativa. Entre más rápido se tome la determinación, sus costos serán menores.

Pero como éste no es un ejercicio unilateral, reclama de las autoridades universitarias y del gobierno de la República voluntad para flexibilizar sus iniciativas, estricto apego a la legislación laboral vigente, respeto a la autonomía universitaria y aceptar la participación real de los trabajadores en los cambios. Los sindicatos no pueden verse más como un valladar para las transformaciones: son actores importantes, necesarios, en el quehacer de las universidades. La reforma del trabajo administrativo, como la consolidación de los cuerpos académicos y la construcción de una universidad de excelencia, no podrá lograrse sin consenso en instituciones sumidas en conflicto permanente y con la amenaza de huelga pendiente sobre sus actividades sustantivas.

CITAS:

[*] El presente artículo fue entregado en el mes de septiembre a la redacción de El Cotidiano.

[**] Ex Secretario General del SITUAM.

[1] Cuando nos referimos a los trabajadores administrativos incluimos a los empleados administrativos, técnicos, profesionales y de servicios.

[2] Soto Reyes G., Ernesto, "Modernización educativa y salarios en la educación superior", El Cotidiano, núm. 36, julio-agosto, 1990. pág. 11.

[3] Ver discurso de Manuel Bartlett Díaz, Secretario de Educación Pública, ante la IX Reunión Extraordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, La Jornada, julio 12, 1990, pág. 10.

[4] Propuestas de Lineamientos para la Evaluación de la Educación Superior (Documento aprobado en la IX Reunión Extraordinaria de la Asamblea General de la ANUIES) versión mimeografiada, julio de 1990.

[5] Informe Final de la Comisión designada por el Rector General para Elaborar un Diagnóstico del Modelo de Organización Administrativa y su Grado de Desconcentración en la UAM, Organó Informativo de la UAM, número extraordinario, enero 28, 1991.

[6] Texto del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE), La Jornada, octubre 4, 1993, 30-31 pp.

[7] Datos tomados de UNION, órgano informativo del STUNAM, segunda época, núm. 370, enero 24, 1994.

[8] Declaraciones de Agustín Rodríguez Fuentes, Secretario General del STUNAM, hechas a La Jornada, agosto 30, 1994.

[9] Organo Informativo, Universidad Autónoma Metropolitana, Vol. XVIII, suplemento especial, enero 28, 1994.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Carrera Administrativa

AUTOR: Alejandro Vega [*]

TITULO: La Carrera Administrativa en la UAM: Historia de un Primer Intento

ABSTRACT:

La Carrera Administrativa propuesta por las autoridades de la UAM al Sindicato de la Institución es, sin duda, el primer intento serio por plantear en el terreno de la negociación una transformación de fondo en la relación laboral con los trabajadores profesionales, técnicos, administrativos y de servicios. Más allá de que el proyecto no haya prosperado, su contenido permite perfilar las áreas de interés de la patronal universitaria, así como las líneas generales que estaría impulsando.

TEXTO:

Un problema de fondo

En los últimos años ha sido posible ubicar dos aspectos que, en el medio laboral de las Instituciones de Educación Superior (IES) y particularmente en lo que toca al trabajo administrativo, se han convertido en preocupaciones fundamentales. Uno de dichos aspectos es asunto total para los asalariados del sector y sus organizaciones representativas, mientras el otro forma parte central de la agenda de autoridades y administradores. Por un lado la necesidad de una verdadera recuperación salarial, y por otro la de modernizar y reestructurar las labores de apoyo a la docencia y los servicios.

En la visión y las políticas oficiales aplicadas por los representantes legales de las instituciones, ambos problemas pueden ser convergentes y resolverse de manera paralela y combinada. En contraparte, un sector importante de los organismos sindicales considera que la solución al deterioro que en términos reales han sufrido los salarios no debe necesariamente estar condicionada a la aceptación de los planes de reestructuración.

El concepto de productividad ha sido sin duda divisa principal de la política laboral diseñada por el régimen cuyo sexenio está a punto de concluir. Para el caso del sector de educación superior la concreción y aplicación de tal concepto ha planteado una situación difícil y ajena a los parámetros con los que el tema se maneja en la industria u otros sectores. En todo caso, la expresión más clara al respecto ha sido la política de Modernización Educativa (ME) y reestructuración de las IPES, que fue también uno de los programas planteados desde un inicio por el gobierno salinista.

Para la educación superior las políticas de adelgazamiento del Estado y reducción presupuestal, se tradujeron en un creciente proceso de abandono oficial de responsabilidades en el financiamiento de las instituciones. Ello llevó a las IPES a entrar

de lleno en dos líneas de acción: la búsqueda de fuentes alternativas de financiamiento y la racionalización -léase reducción- de su propio ejercicio presupuestal. Justamente en esta segunda vía fue que la pretendida reestructuración se tradujo durante un buen número de años en medidas drásticas que inevitablemente representaron una agresión directa a los trabajadores.

La imposición de aumentos menores a la inflación que se tradujeron en una pérdida del valor real del salario, la disminución en la contratación y los recortes a las plantillas de personal ya existentes, y la mutilación de los Contratos Colectivos de Trabajo vía la supresión de prestaciones, fueron amenazas -que en no pocos casos se tradujeron en hechos- contra las que debieron contender por un largo período las organizaciones sindicales. No de manera casual, durante casi toda la década pasada y principios de la actual, la plataforma de lucha de los sindicatos se estructuró en torno a tres ejes: defensa del salario, del empleo y de la bilateralidad y los Contratos.

El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es sumamente ilustrativo en relación al papel que los sindicatos han jugado durante todo este proceso:

Por una parte, en el terreno de la academia fue una de las instituciones de vanguardia en lo que toca a la aplicación fiel de las políticas gubernamentales -establecimiento de relaciones de colaboración con la industria, búsqueda de fuentes alternas de financiamiento vía convenios con la iniciativa privada, y, sobre todo, creación de un mecanismo de retribución salarial individualizado, basado en los estímulos y ajeno tanto al sueldo tabular como a la intervención sindical- lo que la llevó, dado el trato preferencial de que fue objeto en sectores oficiales, a constituirse en punto de referencia y modelo a seguir.

En el caso del personal administrativo las cosas fueron esencialmente diferentes. Los lineamientos de racionalización del Contrato y reducción de la plantilla de trabajadores no encontraron la coyuntura favorable para ser planteados. De hecho, la experiencia de 1987 con la supresión de la Unidad de Producción Agropecuaria Santa Elena, que fue el único caso de cierre de un centro de trabajo, mostraron la dimensión del conflicto político que en un momento dado habría representado una iniciativa de mayor trascendencia. La explicación del evidente contraste entre los avances logrados por las autoridades en el sector académico y el administrativo, radica en la dispar presencia que en cada uno de ellos tiene el sindicato único.

El modelo de productividad académica impulsado y puesto en práctica por las autoridades de la UAM, más allá de las críticas e impugnaciones que se le puedan hacer desde la óptica de la organización gremial, tiene sus propias contradicciones y limitaciones y por lo mismo es ya materia de cuestionamientos que en muy corto plazo deberán llevar, sobre todo a partir de las iniciativas de personal académico, a una profunda reflexión institucional sobre el tema. [1] No es ese, sin embargo, el asunto a tratar en este artículo. Por lo que toca al sector administrativo, podemos decir sin lugar a dudas que el tema es, para todos los involucrados, una asignatura pendiente en la que apenas se han comenzado a dar los primeros escauceos.

¿Una propuesta indecorosa?

En el marco de la revisión de salarios y de Contrato Colectivo de Trabajo de febrero del 94, la UAM presentó al SITUAM una propuesta a la que denominó Carrera Administrativa (CA), en la que por primera vez se esbozaba un planteamiento integral de transformación de la estructura ocupacional del sector. Los objetivos generales señalados por las autoridades en torno a tal planteamiento eran:

- Hacia los trabajadores, mejorar sus ingresos, ofrecer opciones atractivas para su desarrollo personal y profesional, buscar su profesionalización y estimular su arraigo y compromiso con la Institución.

- Hacia la propia Universidad, propiciar, vía la incorporación de los trabajadores, un proceso de mejora continua que permitiera a esa casa de estudios aumentar sus niveles de eficiencia, calidad y prestigio, y establecer fórmulas que permitieran el mejoramiento permanente de los servicios de apoyo que se prestan a las actividades académicas de profesores y alumnos. [2]

La propuesta integraba tres aspectos fundamentales: la compactación del Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB), de manera que los 190 puestos existentes se redujeran a alrededor de 70. El establecimiento de un programa de capacitación para la promoción, orientado a la posibilidad de obtener mejoras salariales sin necesidad de que existiera vacante ni de cambiar de puesto. Y, planteado de manera adicional y optativa, un programa de fortalecimiento de la carrera administrativa con base en el desempeño extraordinario, es decir, un programa de complemento salarial vía estímulos.

La pretendida vía de solución que por medio de la CA se presentaba para dar salida a la revisión contractual, no dejaba de responder a una orientación de carácter nacional para la educación superior. En varias instituciones, y como antecedente determinante en la UNAM, se había presentado a las organizaciones gremiales de administrativos una propuesta de plan de recuperación salarial, aun cuando, como es tradicional, era en la UAM en donde se ponía en la mesa de negociaciones un planteamiento más acabado. De hecho, dos semanas antes de la fecha fijada para la huelga que estallaría el SITUAM, el STUNAM había firmado la propuesta mencionada. [3]

El esquema con que se presentaba la CA pretendía allanar de entrada algunas objeciones básicas que el Sindicato había adelantado en anteriores posiciones sobre la reestructuración. Así, incluía un compromiso explícito de que el conjunto del proceso no representaría despido alguno de trabajadores, y en términos generales mantenía el respeto al marco bilateral. Sin embargo, en contrapartida los costos aparecían como onerosos, ya que la compactación tabular, de por sí difícil de aceptar por los trabajadores, llevaba aparejada una revisión a fondo del sistema de escalafón vigente y además, según explicaron las autoridades, representaría en términos económicos un beneficio global de sólo 4% sobre la nómina administrativa.

Un momento inoportuno

La huelga que durante 45 días sostuvo a principios del año en curso el SITUAM tuvo significados que con mucho rebasaron el hecho, meramente anecdótico, de que se tratara de la suspensión de actividades más larga en la historia de la Institución. En la práctica representó un reencuentro de la organización con una forma de lucha a la que había tenido que renunciar durante tres años consecutivos y que, en el medio laboral universitario, ha venido siendo cada vez más cuestionada.

El movimiento inició con una reflexión que, de manera poco común, llevó a los afiliados a decidir el estallamiento por unanimidad y con una alta votación significativa. Por otro lado y a contracorriente de una más que crítica situación de los agrupamientos gremiales en la educación superior, una docena de sindicatos se sumaron al llamado encabezado por el SITUAM y acompañaron a éste con sus respectivas huelgas, con lo que también, pese a limitaciones obvias por el número de participantes y la duración de los movimientos, se recuperó una estrategia de concertación de luchas que desde varios años atrás parecía cancelada.

En el terreno interno, a partir del pliego petitorio hubo una demanda que poco a poco fue tomando una trascendencia política inesperada, lo que la llevó a gravitar de manera decisiva en el desarrollo del conflicto, sobre todo en las últimas semanas. La exigencia sindical de incorporación de los estímulos y sobresueldos de los profesores a su salario base, tomó relevancia al desarrollarse en el marco de la huelga una participación cualitativamente importante de académicos sindicalizados.

Agrupados en una instancia creada ex-profeso, llamada Foro Académico, los profesores mencionados estructuraron una profunda crítica del modelo de remuneración salarial vigente y sus efectos nocivos para el desarrollo del quehacer académico. A partir de ello sustentaron la demanda planteada por el Sindicato y llegaron por un lado a provocar el involucramiento de otros sectores en la discusión, y por otro, a abrir en la mesa de negociaciones posibilidades de acuerdo que, si bien no se concretaron, representaron una modificación clara en la posición de las autoridades que por mucho tiempo habían negado la posibilidad de injerencia en ese terreno, por parte de la organización de trabajadores.

En resumen, como pocas veces antes el esquema creado por la UAM para manejar, dividir y condicionar en parte los ingresos de sus trabajadores académicos, fue pública y seriamente cuestionado.

En el marco, que hasta el momento hemos descrito, puede comprenderse que la presentación de una propuesta como la de la Carrera Administrativa tenía pocas posibilidades de salir adelante. Con costos fuertes implícitos en el propio proyecto, en un marco de movilización y decisión de lucha que los trabajadores no vivían desde hacía tiempo, y con la comprensión de que esta iniciativa representaba justamente el complemento de lo que en el terreno académico se pretendía echar atrás, las condiciones

estaban dadas para que se produjera lo que finalmente fue el resultado: un rechazo absoluto a la propuesta.

Desde luego que un elemento central para definir lo que al respecto decidieron los trabajadores fue el aspecto económico. Cuando se planteó que el echar a andar la CA representaría un beneficio promedio (es decir, menor para algunos y mayor para otros) de 4% sobre la nómina, la conclusión lógica fue pensar que un porcentaje de ese rango no tendría ningún impacto de fondo en el problema global de la recuperación salarial, y sí en cambio se trataba de un monto susceptible de ser ganado en la propia revisión, en el marco estricto de lo solicitado en el pliego petitorio, cosa que finalmente sucedió.

El saldo de la huelga, más allá de los efectos inmediatos como la afectación del calendario escolar, el descuento de los salarios caídos, o los incrementos globales alcanzados por los trabajadores, tiene mucho que ver con una eventual reestructuración del trabajo administrativo en la UAM. Podría pensarse que al haber tenido que ceder para otro fin los recursos originalmente destinados al arranque del proyecto, el mismo estaría cancelado, pero ni las situaciones que le dieron origen han sido modificadas, ni, en todo caso, parece haber cambiado la intención de las autoridades de avanzar en el tema. Lo real es que las condiciones hoy son más difíciles: la Carrera Administrativa se convirtió para los trabajadores en el símbolo de la política a enfrentar durante el conflicto, y a la fecha tal estado de cosas no ha cambiado sustancialmente.

Un asunto candente: la productividad

Contrastando con el elaborado modelo desarrollado hasta ahora para el sector académico, en la UAM -y para el caso en general en la educación superior- los esquemas de estímulos a la productividad para los trabajadores administrativos no habían sido planteados antes de la pasada revisión más que en iniciativas bastante rudimentarias. Desde 1991 el Sindicato recibió un planteamiento de estímulos a la puntualidad y asistencia que, tanto por su irrisorio impacto económico como por los exagerados condicionamientos para su ejercicio, fue rechazado.

La propuesta implicaba el compromiso de asistir con puntualidad a la casi totalidad de los días laborables durante el año, así como el renunciar al disfrute de los días económicos señalados en el Contrato Colectivo. Igualmente estipulaba la obligación de no hacer uso de incapacidades médicas ni por cuidados maternos -es decir, señalaba que ni el trabajador ni sus hijos deberían enfermarse, si aquel quería recibir los estímulos- entre otros requisitos. A cambio de ello el trabajador tendría opción a recibir anualmente el equivalente aproximado de 11 días de salario. Sobra decir que tal ofrecimiento, pese a que existían esquemas similares en la UNAM y otras instituciones, fue rechazado sin mayor trámite.

En el marco de la Carrera Administrativa las autoridades universitarias presentaron su programa de estímulos, al que denominaron de fortalecimiento de la carrera administrativa con base en el desempeño extraordinario. Sustancialmente esta propuesta, en la mejor de las dos opciones planteadas, [4] se refería a la posibilidad de que, a partir

de la evaluación de tres factores -presencia y puntualidad, desempeño y, superación y asimilación de nuevas tecnologías- se abría la posibilidad de que un trabajador pudiera obtener hasta 4 salarios mínimos mensuales (de zona) al año, es decir, una remuneración por este concepto de hasta N\$ 1,832.40.

Además de lo señalado, esta propuesta sólo precisaba algunos criterios para la aplicación de los reconocimientos: el primer factor de los arriba mencionados alcanzaba un salario mínimo anual, y 1.5 los dos restantes. La modalidad planteada estribaba en que el trabajador podría optar o no por registrarse para hacerse acreedor a estos estímulos, y en todo caso podría hacerlo solo a uno o dos de los tres. El derecho se adquiriría a partir de que en la evaluación, en una escala de cero a diez, se obtuviera una calificación mayor de 9. Por último, una condicionante planteada para acceder a cualquiera de las modalidades era el trabajar cuando menos el 95% de los días laborables en el año.

Más allá de lo anterior existía una gran laguna en cuanto a los mecanismos y parámetros precisos a aplicar para las evaluaciones. Sin embargo, en un intento de salir al paso de las naturales objeciones que el Sindicato presentaría, la Universidad hizo particular hincapié en que se acordarían de manera bilateral los siguientes elementos: mecanismos objetivos y cualitativos de la evaluación, así como los evaluadores que participarían en ella, los períodos a que se sujetaría y las modalidades de pago de los reconocimientos.

Si alguno de los aspectos referidos a la CA había sido discutido con anterioridad por los trabajadores, era justamente el de la productividad y los estímulos, y sobre él existe una clara posición de rechazo. Las objeciones para entrar en un esquema de este tipo se sitúan en dos sentidos. Uno primero en el que intervienen definiciones de orden político sindical, es el que plantea el rechazo a las políticas de productividad, y en especial a los elementos de individualización en la gestión salarial y competencia entre trabajadores que por esta vía se introducen en la vida laboral.

Vale la pena hacer aquí una referencia y comparación con una propuesta que antes de la revisión salarial de noviembre de 1993 fue entregada al sindicato administrativo de la UNAM. En ella, existiendo muchos puntos de contacto con la de la UAM, la diferencia sustancial se presentaba en los reconocimientos, su monto y criterios de aplicación. Se partía de un presupuesto de 45 salarios mínimos para ser repartidos semestralmente entre cada 100 trabajadores, mientras que la opción individual era acceder a un monto de 1 a 5 salarios mínimos. Es decir en la hipótesis extrema, de existir 9 trabajadores de excelencia que logran el estímulo máximo, automáticamente otros 91 quedarían fuera.

Si bien en este caso la hipotética opción individual máxima equivalía a 2.5 veces la planteada en la UAM -10 salarios mínimos al año contra 4- tal situación se hacía a costa de la necesaria exclusión de una gran mayoría de trabajadores.

En contrapartida, el esquema planteado en la Metropolitana no implicaba, cuando menos formalmente, la competencia para ubicar a los mejores y premiarlos, sino que en teoría era accesible a cualquier trabajador que cubriera los eventuales requisitos, con lo que cuando menos se relativizaba el problema de la competencia entre trabajadores. De tal

manera se expresaban dos esquemas o posibilidades de modelo de estímulos a la productividad, en donde la UAM optaba por la vía menos salvaje y conflictiva.

Cabe señalar, sin embargo, que uno de los problemas existentes desde la óptica sindical seguía presente sin atenuantes. Cualquier eventualidad de reconocimiento económico -es decir, una remuneración obtenida a partir del trabajo realizado, o sea una parte del salario- que se asignara en base a criterios de evaluación personal y en consecuencia de manera diferenciada, representaría llevar parcialmente la gestión (negociación) del salario a un terreno individual en deterioro del colectivo, con el consiguiente desplazamiento de la organización gremial.

El otro gran sentido en el que se plantean las objeciones sindicales es mucho más sencillo y a la vez contundente, y debido a ello es aquí donde en gran medida se explica la definición de principios del SITUAM en contra de los estímulos. El deterioro salarial del sector, como el de la inmensa mayoría de los trabajadores mexicanos, es un problema que lleva ya más de una década y que continúa acentuándose, lo que ha llevado a las organizaciones sindicales a levantar como demanda fundamental la recuperación salarial.

En tal contexto, cuando ese tema de la recuperación salarial se plantea en las mesas de negociaciones y los supuestos programas en tal sentido se hacen descansar fundamentalmente en los estímulos a la productividad, lo que en el fondo se propone es sustituir la solución a un problema sumamente concreto y agudo, con mecanismos cuya eventual aplicación, como hemos visto, están plagados de múltiples problemas y obstáculos.

Sin ser el asunto de fondo, el tema de los montos propuestos para esta parte de la carrera administrativa ha servido para reforzar la decisión de rechazo. La gráfica que se muestra a continuación indica cuales serían los impactos de los reconocimientos propuestos en la CA, en diversos casos de trabajadores administrativos, tomando en cuenta sus percepciones anuales en efectivo. Como puede observarse, en términos reales estos impactos irían del 10.22% en el salario más bajo, a 5.93% en el más alto. Desde luego que esta hipótesis se refiere a la posibilidad máxima, o sea a trabajadores de excelencia que obtuvieran los tres niveles de estímulo. [5] (Ver Gráfica I)

Gráfica I. Impacto en Porcentajes de la Propuesta de Estímulos. Salarios Administrativos. 1994[H-]

El tabulador: un modelo que ya no lo es tanto

Desde su fundación a 1984 la UAM funcionó con un tabulador administrativo que no era más que un conjunto de categorías y salarios sin mayor coherencia, cuya nomenclatura de puestos no tenía nada que ver con las funciones de los mismos. Ello daba lugar a una especie de mercado interno para la fuerza de trabajo en el que privaba la ley de la oferta y la demanda, y en el que más que el principio de a trabajo igual salario igual, regía la buena voluntad de los jefes, la disposición presupuestal de los departamentos y, en ocasiones, la negociación bilateral casuística.

Hacia la solución de este problema apuntaron en su momento el Manual de Puestos Administrativos de Base (MPAB) y el Tabulador de Salarios firmados en 1984, mismos que fueron ofrecidos al Sindicato como salida a un emplazamiento por aumento de emergencia que no había tenido solución favorable. 83 puestos agrupados en 19 grupos y 15 niveles salariales, cada uno con tres subniveles, componían el esquema básico sobre el que se pretendía poner orden en la caótica situación previa.

Pocos instrumentos normativos en la historia de la Institución se han visto sometidos a tantas presiones, internas y externas, y modificaciones como el tabulador y el MPAB. De inicio y en un proceso para detectar los puestos que eventualmente pudieran no haber sido incluidos en los 83 originales, el número creció a más de 180, y a la fecha llega a 191 divididos en 26 grupos, con posibilidades de crecer.

Si se piensa en que en la UNAM, cuyo número de trabajadores administrativos es alrededor de 7 veces superior al de la UAM, el número de puestos no llega a 110, se puede tener una idea de lo especializada que ha llegado a ser la estructura ocupacional de la UAM, lo que necesariamente ha llevado a un acotamiento y rigidez extremos en cuanto a las funciones que pueden realizar los trabajadores, cuando menos en el terreno formal. Esto, en la práctica, ha generado problemas de diversa índole en la relación laboral.

La rigidez y especialización a que nos referimos han chocado inevitablemente con las modificaciones, naturales o programadas, en los procesos y la organización del trabajo. Háblese de modernización de equipo o de proyectos de descentralización, el conflicto se ha presentado, y ha derivado en un proceso de modificación y flexibilización del trabajo contratado, lo que desde luego ha sido impuesto en los hechos y al margen de cualquier negociación colectiva. Lo cierto es que cada vez se profundiza más la brecha entre los perfiles ocupacionales pactados y la cotidianidad laboral de los trabajadores, razón que en mucho está detrás de la propuesta incluida en la CA, en torno a la compactación del MPAB a 70 puestos.

Vale la pena señalar que ni el modelo tabular de 1984, ni la iniciativa presentada a principios de año, han sido en lo sustancial diseñados ni decididos al interior de la Universidad. Ambas iniciativas han respondido de manera fiel a concepciones y lineamientos acordados a nivel del gobierno federal, según las orientaciones adoptadas en materia educativa y laboral en el sexenio respectivo. Tan es así que el modelo que hoy, en acatamiento a la política oficial de flexibilización de la fuerza laboral, se pretende cancelar, fue en su momento la referencia y aún la meta que se plantearon otras instituciones del sector, e incluso fue tomado como base para demandas de algunas organizaciones sindicales.

En el terreno de los sueldos y la estructura tabular las cosas no se ven mejores. En el marco general de abatimiento de los salarios la inconformidad con los vigentes en la Universidad es generalizada, si no unánime - y se ve agravada en el caso del personal de base, por la fundada convicción de que hacia el personal de confianza ha existido tradicionalmente un trato de privilegio en relación a los incrementos de percepciones

salariales, y en general a las políticas de ingresos económicos. Además de lo anterior, la estructura tabular originalmente planteada, que más allá de su justeza contaba evidentemente con una lógica y coherencia, se ha visto a lo largo de los años modificada y trastocada por múltiples factores internos y externos.

El rebase de los sueldos de la UAM por los mínimos profesionales en la década de los ochenta, derivado de la marginación que por varios años sufrió el sector en relación a los aumentos de emergencia generales, inició este proceso. A ello se han sumado ajustes derivados de negociaciones internas de grupos de trabajadores, así como acuerdos de retabulación tanto generales como de grupos de puestos, que en ocasiones han paliado apenas el problema, y en otras de plano lo han profundizado.

El resumen del tema tocado en este apartado puede plantearse sobre la base de dos grandes problemas: la depresión de los salarios a la cual no se plantea posibilidad de solución a corto plazo, y el franco divorcio entre la estructura ocupacional pactada y la realidad de las funciones desempeñadas en el marco de los procesos de trabajo. Ante este panorama la administración universitaria se encuentra frente al imperativo de avanzar en el nuevo modelo que ha perfilado, pero sin capacidad de sustentarlo en una oferta económica que lo haga atractiva para el personal administrativo. El Sindicato, por su parte, se encuentra hasta ahora sin resolver una contradicción básica: por un lado rechaza las modificaciones planteadas al Manual y al Tabulador, pero al mismo tiempo se encuentra francamente en desacuerdo con los vigentes.

Capacitación, ¿para qué?

La necesidad de actualizar, capacitar y en general profesionalizar la planta de personal administrativo es un concepto en el que, desde diferentes puntos de partida, parecen coincidir la opinión de las autoridades universitarias y la de los trabajadores. Tampoco parece haber problema para ambas partes en coincidir en que, a partir de lo arriba planteado, una consecuencia lógica y deseable deberá ser un mejoramiento general de los servicios de apoyo a las funciones sustantivas de la Universidad y, por ende, una superación en la calidad de los productos del quehacer universitario.

La parte donde se pierden las coincidencias se da cuando los trabajadores plantean que capacitación y profesionalización deberán reflejarse necesariamente en un mejoramiento de sus condiciones de vida, o de manera más concreta, de su salario. Este es justamente el punto que durante todo el tiempo que lleva el tratamiento bilateral de este tema ha sido el conflicto central, mismo que a la fecha no ha tenido salida.

Como pocos aspectos de la materia laboral, la capacitación ha sido desdeñada, minusvaluada y poco atendida en la administración universitaria. Esto sin duda se contradice con el esquema pactado bilateralmente al respecto, mismo que contempla la obligatoriedad para la UAM de establecer un programa general de capacitación y programas anuales que se deriven del anterior, otorgar los recursos materiales y económicos, acordar cursos especiales, cumplir con diversas disposiciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, etc.

La realidad, de manera lamentable, es infinitamente más modesta. Se cumple con lo acordado en una mínima parte, y ésta se concreta en cursos que de ninguna manera satisfacen las expectativas de quienes los toman. La opinión general de los trabajadores que han ejercido este derecho -y hay quienes en más de 10 años de laborar en la Institución no han recibido un solo curso- es que se insiste en enseñarles a hacer lo que cotidianamente realizan. El problema de nuevo se ubica entre el deseo de capacitarse para aprender nuevas cosas, y la intención de capacitar para que se haga mejor lo que ya se hace.

La situación descrita se ve agravada por el repetido ejercicio de una práctica cotidiana en las áreas de trabajo. Totalmente por fuera del marco bilateral existe una política de capacitación cualitativamente superior a la que se ejerce en el marco del CCT. El problema adicional es que la misma se da sólo para pequeños grupos, fundamentalmente de personal de confianza y en menor grado a trabajadores de base seleccionados a discreción del jefe involucrado.

Todo este panorama, como puede fácilmente suponerse, ha derivado en que en general la capacitación impartida tenga una casi nula trascendencia en la superación del personal administrativo y en el mejoramiento del papel que este sector debe cumplir en el trabajo universitario.

Un caso ilustrativo es el referido a la introducción de nuevas tecnologías. en el caso que nos ocupa se ha centrado casi de manera exclusiva en lo referido a los equipos de cómputo que, de manera creciente, han venido sustituyendo a otros instrumentos de trabajo en las más diversas áreas. Tal eventualidad y la consiguiente modificación de las funciones están previstas en el CCT, y como consecuencia se plantea una revisión de los puestos implicados y sus salarios.

Al respecto, todos los casos que se han planteado bajo este supuesto al interior de la comisión bilateral correspondiente, han sido rechazados por las autoridades universitarias, bajo el argumento de que se trata de las mismas funciones realizadas en condiciones más favorables. Sin embargo, al seno de la misma comisión han presentado recientemente propuestas de creación de nuevos puestos, en las que se reconoce explícitamente el manejo de equipo de cómputo como una función específica.

El fondo del asunto estriba en si se reconoce o no de manera concreta la profesionalización de los trabajadores, es decir, la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos que redundan en una mayor eficiencia y calidad en la realización del trabajo. Huelga decir que en la gran mayoría de los casos la capacitación necesaria para acceder al manejo de estos nuevos equipos ha quedado remitida al albedrío, iniciativa y recursos de los propios trabajadores.

Sin lugar a dudas la propuesta de capacitación promocional planteada dentro de la Carrera Administrativa representó un planteamiento sustancialmente diferente por parte de la administración universitaria. De una posición en la que tradicionalmente se había

negado incluso la posibilidad de que la capacitación obtenida sirviera como requisito para participar en concursos escalafonarios, se pasó a un modelo en el que el trabajador, vía el cubrimiento de una red curricular integrada por varios cursos, tendría derecho a obtener una promoción y el consiguiente incremento salarial, sin necesidad de variar su adscripción o funciones.

En principio procede señalar que, más allá de las particularidades de la propuesta, que desde luego eventualmente habrían sido materia de negociación y ajuste, la esencia de la misma recuperaba un tradicional planteamiento sindical. Sin embargo, ni siquiera esta parte de la propuesta global fue retomada, y las razones fueron expresadas claramente.

De entrada, la operación de este mecanismo estaba condicionada a la aceptación de la propuesta de compactación del tabulador, a la cual nos hemos ya referido, lo que planteaba un primer problema. El segundo, y quizá de mayor trascendencia desde el punto de vista sindical, atendía a uno de los puntos neurálgicos en la relación laboral de la UAM.

El proyecto de capacitación promocional de la CA estaba sustentado en la necesidad de llevar a cabo una revisión integral de los mecanismos de ascenso escalafonario contenidos en el Contrato. Es decir, apuntaba a sustituir el sistema de escalafón actualmente vigente, en el cual todo trabajador administrativo, ante la existencia de una plaza vacante y cubriendo del requisito de escolaridad o el de experiencia contenidos en el MPAB para el puesto correspondiente, tiene el derecho de concursal para ocupar dicho puesto. La segunda parte del procedimiento establece que de los candidatos que presenten el examen y resulten aprobados, se seleccionará al de mayor antigüedad, independientemente de su mayor o menor calificación.

Resulta claro que este esquema escalafonario permite una gran movilidad del trabajador en condiciones sumamente ventajosas para él. Es de suponerse que, en la lógica de la CA que planteaba la profesionalización del trabajador en su puesto, había la orientación de cuando menos limitar y acotar este derecho.

Más allá de los argumentos que pudieran esgrimirse en pro o en contra de los diversos modelos de escalafón, hay dos cuestiones que es necesario reconocer. En primer lugar y en el marco general de la crítica situación económica, el procedimiento contractual ha servido, así sea relativamente, como una vía de mejoramiento para muchos trabajadores. En segundo, no es ningún secreto que justamente este punto representa uno de los derechos más celosamente protegidos por los sindicalizados. Lo menos que puede decirse es que cualquier posible modificación de fondo debería llevar como contrapartida una oferta verdaderamente atractiva, y aún así se plantearía una discusión difícil.

Como en muchos otros aspectos, en el de la capacitación pueden reconocerse necesidades urgentes de cubrir, pero invariablemente aparece el problema de las limitaciones presupuestales. Sin duda alguna la transformación y modernización de la planta de trabajo es hoy un imperativo, pero mientras no aparezcan los recursos necesarios para echarla a andar, poco podrá avanzarse en este terreno.

Asignatura pendiente

La Carrera Administrativa propuesta por las autoridades de la UAM al Sindicato de la Institución es, sin duda, el primer intento serio por plantear en el terreno de la negociación una transformación de fondo en la relación laboral con los trabajadores profesionales, técnicos, administrativos y de servicios. Más allá de que el proyecto no haya prosperado, su contenido permite perfilar las áreas de interés de la patronal universitaria, así como las líneas generales que estaría impulsando.

El resultado de la huelga de febrero-marzo de 1994, particularmente en lo que toca a la propuesta de CA, sin duda ha complicado el camino para atender la problemática que se pretendía enfrentar. Sin embargo, dicha problemática persiste y se profundiza, sobre todo en tres aspectos centrales:

a) El agotamiento del modelo de organización del trabajo expresado en los perfiles ocupacionales vigentes durante más de diez años, la no correspondencia entre éstos y los procesos de trabajo reales y, en consecuencia, la necesidad de avanzar en el diseño y puesta en operación de nuevos instrumentos normativos al respecto.

b) La falta de actualización y profesionalización de la planta laboral en la Universidad, lo que deriva en un rezago en la calidad de los servicios de apoyo a la docencia, investigación y difusión de la cultura, en relación al desarrollo general de la Institución.

c) La ausencia de perspectivas para dar solución al histórico deterioro de los salarios, lo que convierte a este problema en determinante cotidiano de los diversos asuntos que componen la relación bilateral, y fuente de constantes conflictos.

Estos tres asuntos son reconocidos explícitamente por los protagonistas de la relación bilateral: autoridades y Sindicato. Sin embargo, resulta obvio que tanto en la caracterización como en las soluciones que se plantean a cada uno de los puntos existen posiciones diferentes, cuando no encontradas.

Hay también coincidencia al diagnosticar los aspectos que, cuando menos en teoría, pretendía atender la CA. La mejora en la calidad del trabajo universitario, el desarrollo personal de los trabajadores, el favorecer su arraigo en la Universidad y la superación de su nivel de vida, son sin duda cuestiones necesarias. De nuevo la contradicción se da cuando se trata de concretar iniciativas, como en el caso de la Carrera Administrativa que, a partir de una argumentación lógica y comprensible, ha sido cuestionada y rechazada por la organización de trabajadores. Podemos decir que una carrera administrativa o su equivalente es necesaria para el trabajo administrativo en la UAM, pero por lo pronto está claro que no será la CA propuesta por la representación legal de la UAM.

Los obstáculos y desventajas que intrínsecamente contenía el proyecto han sido tocados ya en este texto. Adicionalmente a ello, el haber hecho el planteamiento en el marco de un conflicto de gran duración y trascendencia ha otorgado al tema una carga ideológica y política que, en la perspectiva de retomar la problemática, será muy difícil de superar. Como la reestructuración en algún momento o el recorte de personal en otro, el frenar la CA se ha convertido, en la cotidianidad sindical, en una bandera de resistencia.

Cualquier nuevo intento de abordar en el terreno de la negociación lo aquí tratado deberá partir, desde cada una de las dos posiciones en que se ubican las autoridades y el Sindicato, de la comprensión de que la contraparte tiene intereses cuya legitimidad, cuando menos, no puede ser negada a priori. De un lado, por ejemplo, deberá aceptarse que la transformación y racionalización de las relaciones laborales son inevitables, pero ello debe ser compensado del otro con el reconocimiento de que tal aceptación no vendrá de las prácticas de imposición unilateral, ni se dará a cambio de la cesión de derechos fundamentales.

En todo caso, vale la pena puntualizar tres aspectos que, cuando menos hasta el momento, estarían marcando los límites principales a los cuales los trabajadores no están dispuestos a llegar: el establecimiento de un modelo ocupacional tan flexible que llegue a la polivalencia del asalariado en distintos tipos de actividad. El sacrificio de derechos contractuales como los relacionados con el escalafón, a cambio de los programas de capacitación promocional. Y, desde luego, la solución de la demanda de recuperación salarial por la vía de estímulos o reconocimientos ligados a la productividad.

Dentro de tal panorama, para concluir, resalta otro elemento que no puede dejar de ser mencionado. A contracorriente de lo que ha discutido y acordado, el Sindicato no ha podido trascender la fase de denuncia, rechazo y resistencia ante las políticas de la administración universitaria. La incapacidad de arribar a un nivel propositivo ha llevado a la agrupación a una posición que en los hechos, como en el caso del tabulador, la obliga a defender un statu quo con el que no está de acuerdo y al cual ha impugnado.

Si bien no puede cuestionarse la legitimidad de la oposición y la resistencia ante iniciativas que se consideran nocivas por y para sus agremiados, la gran aportación que el SITUAM puede y debe hacer para resolver el callejón sin salida que aquí hemos reseñado, es pasar al terreno de la presentación de alternativas.

CITAS:

[*] Comisionado de Tabulador del SITUAM y Miembro del Centro de Investigaciones Laborales y Asesoría Sindical (CILAS).

[1] Al respecto, un detallado análisis sobre las limitaciones y contradicciones intrínsecas del modelo se encuentra en el ensayo de Eduardo Ibarra Colado. "La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la Modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa", incluido en el

libro colectivo La Universidad ante el Espejo de la Excelencia. En juegos Organizacionales, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-I, 1993.

[2] La información sobre los objetivos y contenidos de la propuesta de Carrera Administrativa está tomada del Suplemento Especial del Organo Informativo, publicado por la UAM el 28 de enero de 1994.

[3] El acuerdo firmado fue publicado en el periódico Unión, órgano informativo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el número 370 del 24 de enero de 1994.

[4] Las dos opciones, de las cuales el Sindicato debería seleccionar una a fin de iniciar la discusión para su puesta en marcha, fueron publicadas el 24 de enero de 1994 en el Organo Informativo de la UAM.

[5] Para calcular los impactos, que de ser aceptada, habría tenido la propuesta en diversos salarios administrativos, se consideró el nivel "C" del puesto y se calculó, conservadoramente, una antigüedad promedio de 9 años para los trabajadores administrativos de la UAM. Asimismo, en los ingresos anuales se consideraron las prestaciones que se reciben en efectivo tanto anual como quincenalmente, para todo el personal y en las mismas condiciones.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: TLC y Educación Superior

AUTOR: Silvia Ortega [*]

TITULO: El TLC de la Zona Norteamericana y el Proceso de Modernización de la Educación Superior en México

ABSTRACT:

Las políticas de evaluación y los propósitos de incremento de la calidad de las funciones universitarias han sido altamente sensibles a las tendencias del entorno mundial y especialmente a la necesidad de propiciar una intensificación de la colaboración con los países del bloque de América del Norte. Así, desde la suscripción del Memorandum de Entendimiento en 1989 en el que se fijan las líneas de cooperación en materia de educación entre México y Estados Unidos, enmarcadas el propósito más amplio de mejorar las relaciones binacionales, hasta las estrategias de vinculación definidas en las agendas del Grupo Trilateral de educadores y representantes del sector privado convocadas por los gobiernos de los tres países, se destaca el compromiso de México por avanzar en la reforma interna de manera tal que el estímulo de la apertura a programas trilaterales de movilidad académica, comunicación electrónica, formación de recursos humanos, investigación conjunta y desarrollo de la tecnología, de lugar a impactos positivos en el terreno del incremento de la competitividad nacional.

TEXTO:

Tenemos ahora la oportunidad para reconocer los modos en que la globalización de la economía y las estrategias de integración regional, para contender con los retos de la competitividad, están afectando la morfología de los sistemas nacionales de educación superior y su vinculación tanto con los gobiernos como con los diferentes sectores sociales de nuestros países.

En el caso mexicano, la decisión de abrir la economía nacional y recorrer las penosas fases de ajuste económico drástico, asumiendo los costos sociales implicados por la contracción del gasto social, la reducción de la inflación, la privatización de sectores estratégicos de la producción y la reorientación de la planta industrial, entre los elementos más conspicuos, fue producto de la convicción técnica y política de que la década de los ochenta, había mostrado la inviabilidad de un modelo económico altamente protegido [1] incapaz de insertarse en un mercado mundial dominado por el intercambio de bienes y servicios con un alto valor agregado.

Una pieza fundamental del ajuste económico iniciado a mediados de la década de los ochenta, fue la búsqueda de alianzas comerciales que facilitaran el proceso de reconversión industrial y el refuerzo del sector exportador, polo moderno de la planta productiva nacional. Así, desde las negociaciones que condujeron a la participación de

México en el GATT, hasta la suscripción del Tratado de Libre Comercio y la admisión del país del grupo de naciones pertenecientes a la OCDE, se ha desplegado un inédito esfuerzo de configuración de espacios económicos multinacionales que incrementen el potencial comercial del país, lo que a su vez, ha significado la disposición para entrar de lleno en esquemas de colaboración que rebasan el intercambio de bienes y servicios. [2]

En este contexto de modernización e inserción en el mundo contemporáneo, se delinea por primera vez en la etapa posrevolucionaria, una política educativa de orden nacional, en contraste con la visión tradicional que concebía a la educación como parte de la política social del Estado mexicano [3]

Aunque el diseño de un conjunto de políticas dirigidas a incrementar la calidad de la educación superior, así como la productividad y pertinencia del quehacer científico han sido altamente sensibles a las tendencias mundiales en el campo, la actitud del gobierno mexicano no puede explicarse solamente en atención a la influencia internacional. En el frente interno, se habían acumulado tensiones que, hacia el fin de la década de los ochenta, dejaban poca duda de la inexorabilidad de cambios profundos:

- Como parte de los efectos provocados por el severo ajuste económico y la contracción del gasto público, el deterioro de los salarios universitarios, estimado en una pérdida del poder adquisitivo, de 1982 a 1987, del orden de 40% [4] provocó serias distorsiones en el trabajo de los profesores y empleados universitarios quienes acudieron a la combinación de empleos o bien al abandono del sector académico.

- La politización de las universidades públicas a través de la movilización sindical y de redes clientelares, llevó a situaciones de confrontación al interior de las instituciones.

- La noción de autonomía se llevó a extremos tales que cualquier intento de control de calidad chocaba con intereses gremiales e individuales.

- Más importante aún, predominaba una opinión especialmente negativa entre los sectores de las clases medias, en el sentido de que la universidad pública era incapaz de satisfacer las demandas de una educación competitiva, capaz de dotar a sus egresados con habilidades que les permitiesen una inserción adecuada en un mercado de trabajo profesional restringido. [5] Uno de los indicadores más elocuentes al respecto es el que se refiere a la vertiginosa expansión del sector privado de la educación superior, que pasó de tener 34 establecimientos en 1970 a 105 en 1980 y 220 en 1992 [6] que atendían al 14.5% de la matrícula nacional en 1980, en tanto que para 1990 absorbían al 22.3%.

La convergencia de las presiones internas con la necesidad de ajustar un sistema de educación superior que acompañase de manera eficiente la inserción del país en un entorno mundial competitivo y demandante, inspiraron el diseño de una política educativa que tiene dos instrumentos fundamentales, i.e., la evaluación y la vinculación del financiamiento a la consecución de resultados.

En efecto, el gasto público en educación superior pasó de 839.4 millones de dólares en 1989 a cerca de 2,000 en 1993, crecimiento absoluto en el subsidio que por primera vez se correlacionó con los resultados de las evaluaciones y los esfuerzos institucionales para procesar los requerimientos de la modernización. (Ver Cuadro 1)

Cuadro 1. Financiamiento Federal a la Educación Superior Pública, 1980-1993. (Millones de USD)[H-]

La evaluación: sus niveles y operación

Se ha sugerido que no es sino hasta esta década, cuando se hace operativo el principio de evaluación, que si bien no es ajeno a los documentos de planeación nacional del sector de períodos anteriores, desembocaba en procesos y prácticas que cuando más podrían identificarse con rutinas de seguimiento. A partir de 1989, se pone en marcha una estructura de "concertación" integrada por:

- La Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior, encabezada por el Secretario de Educación Pública con representación de las instituciones a través de la Asociación Nacional de Universidades, entidad encargada de asignar los subsidios tomando como referencia las recomendaciones de:

- La Comisión Nacional de Evaluación, CONAEVA, integrada por representantes de la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades quien, con asesoría de grupos de expertos, da forma a los proyectos de evaluación del desempeño de los académicos, de los programas de licenciatura, de las instituciones y del sistema en su conjunto.

La evaluación del desempeño de los académicos, se funda en esquemas diseñados por cada una de las instituciones. En un primer momento, se dispuso que el alcance de los beneficios del programa, no rebasara el 30% de los profesores de tiempo completo, posteriormente, y en atención a la extrema diversidad en lo que hace a la composición de la planta académica de cada institución, se eliminó esta restricción, por lo que las becas, en algunas universidades, benefician a más del 30% de los académicos, mientras que en otras, los montos extraordinarios se han hecho extensivos a los profesores por horas que en el promedio nacional constituyen las tres cuartas partes de la planta académica.

Por otro lado, vale la pena subrayar que los montos también presentan diferencias notables entre instituciones. Así, las becas pueden variar de 120 a 360 dólares en una universidad hasta un rango de entre 600 y 1,200 dólares mensuales en otra. En todo caso, considerando que los salarios base se ubican en unos 1,000 dólares en promedio mensuales, los montos adicionales constituyen una proporción importante del ingreso.

En cuanto a la evaluación de programas de licenciaturas, la CONAEVA ha generado una entidad especializada, el secretariado de los comités interinstitucionales para la evaluación de la educación superior, que coordina los trabajos de ocho grupos integrados por nueve miembros del personal académico de las universidades públicas especializados

en otras tantas áreas de conocimiento, a saber: Ciencias Naturales y Exactas; Ciencias Agropecuarias; Ingeniería y Tecnología; Administración; Ciencias Sociales; Educación y Humanidades; Ciencias de la Salud y Extensión y Difusión de la Cultura. Los "pares", a quienes se suma un experto en el área respectiva proveniente del sector social o productivo, se han propuesto realizar evaluaciones "diagnósticas" en vez de "calificadoras". A través del análisis de indicadores que hacen a la planeación académica del programa, sus resultados, sus insumos y procesos así como su administración, y complementando su visión con visitas a los sitios, los pares producen documentos evaluativos que son distribuidos a los responsables del programa y a las instancias de gobierno de la institución involucrada. Debe hacerse notar, sin embargo que, aunque los comités empezaron sus trabajos en 1991, aún no se han diseminado ampliamente sus conclusiones.

La evaluación de las instituciones es un proceso delegado a cada entidad, que en principio reporta anualmente sobre la base de una amplia lista de indicadores diseñados por CONAEVA, como condición para consideración del subsidio. Los resultados no han sido publicados, y por lo demás, la relación entre el monto del subsidio y el desempeño institucional no es clara. Por su lado, la evaluación del sistema, concebida como una atribución de CONAEVA que debiera derivar en una evaluación de los efectos de sus propias políticas sobre la calidad de conjunto, no ha dado lugar a iniciativas públicas. [7]

Es aún prematuro intentar un balance de los efectos de la política de evaluación, aunque vale la pena subrayar que ésta presenta problemas que de no encararse comprometerán su posible efectividad. Entre los que con mayor frecuencia se destacan, están:

- La falta de difusión de los resultados de las evaluaciones en todos los niveles, con el consecuente incumplimiento de uno de los principios éticos básicos de la política, además de que se pone en duda su legitimidad.
- La falta de transparencia en lo que se refiere a la vinculación entre financiamiento y resultados de la evaluación. Más genéricamente, el nexo entre evaluación y consecuencias, es aún oscuro.
- La falta de integración de las políticas generadas por los diversos cuerpos con responsabilidades sobre la evaluación tanto en los niveles federal y estatal, como en los propiamente institucionales y académicos.

Un caso especial: investigación y posgrado

La responsabilidad en materia de políticas para el desarrollo de la investigación científica y la formación de cuadros de alto nivel radica en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología desde los años setenta. En éste último período, el organismo ha cobrado especial importancia, en vista de su actividad en el campo de la evaluación de línea "dura" tanto de las productividades y calidades de los científicos nacionales, a través del Sistema Nacional de Investigadores, como de los programas de posgrado y proyectos de investigación científica.

Reestructurado radicalmente en 1990, el presupuesto de organismo ha crecido desde 48,4 millones de dólares en 1988 hasta 290 millones de dólares en 1993, en tanto que la asignación para el Sistema Nacional de Investigadores pasó de 13.2 millones de dólares en 1988 a 43.5 millones en 1993. [8]

En conjunto, el gasto federal derivado al campo de ciencia y tecnología aumentó de 564 millones de dólares en 1989 a 1,375 en 1993, es decir, un incremento del orden de 140% que a su vez representa un 0.38% del PIB. (Ver Cuadro 2)

Cuadro 2. Gasto Federal en Ciencia y Tecnología. (Millones de USD)[H-]

La estrategia de evaluación de CONACYT, se ajusta a procedimientos más frecuentes en el mundo académico internacional, al fundarse en los juicios de pares y acompañarse de una intensa difusión de resultados. Con criterios que pretenden emular estándares internacionales, la entidad ha evaluado programas de posgrado, declarando de "excelencia" a una cuarta parte de los que funcionaban en el país. Ha juzgado proyectos de investigación sometidos a concurso concediendo asignaciones para su ejecución y ha otorgado becas individuales a los 6,000 investigadores que actualmente pertenecen al sistema. Otras acciones importantes giraron alrededor de la pretensión de retener a los individuos con estudios de doctorado activos en sus campos de investigación y afiliados a los centros especializados y los establecimientos universitarios.

No obstante la capacidad de penetración de las políticas de CONACYT en las universidades, centros de investigación y por último entre los miembros de las comunidades científicas, su orientación hacia los procedimientos y códigos provenientes del campo de las ciencias duras básicas [9] le ha colocado en el centro de una intensa polémica en la que sobresale el reclamo de los científicos sociales y quienes cultivan las humanidades, cuyas formas de trabajo y producción no han sido debidamente atendidas. Por otra parte, algunas de las instituciones públicas han expresado su inconformidad con el establecimiento de criterios de evaluación que no se corresponden con sus circunstancias y posibilidades, lo que automáticamente las excluye de los beneficios financieros que se derivan a través del organismo.

Los establecimientos privados

Las políticas antes descritas son aplicables sólo al sector de universidades e instituciones de educación superior públicas, sin embargo, el contingente de los establecimientos privados también viene procurando mecanismos para la evaluación especialmente en el nivel institucional y se cuentan algunas experiencias en lo que hace a la certificación de programas. En realidad, es justo señalar que algunas de las instituciones "consolidadas" [10] en el sector, que por cierto no rebasan la veintena, han tomado decisiones agresivas en la materia e iniciaron tempranamente la experiencia de solicitar la expedición de la acreditación correspondiente a la SACS, Southern Association of Colleges and Schools, organización fundada en 1985 y que junto con otras cinco entidades similares, se encargan de la evaluación y eventual acreditación por región.

Hasta la fecha, el Sistema ITESM, la Universidad de las Américas, Puebla y la Universidad de las Américas campus México han sido acreditadas por esta entidad, aunque vale la pena señalar que recientemente, la Universidad Autónoma del Estado de Aguascalientes, perteneciente al grupo de las públicas ha solicitado su acreditación también a SACS.

El proceso de evaluación al que voluntariamente se han sometido este grupo de instituciones mexicanas, es el mismo que se aplica en EUA, esto es, se genera un autoestudio que además de reportar información relativa a insumos y productos debe contener una expresión de la misión institucional y el grado en el que ésta se persigue armónicamente. Los documentos son analizados por grupos de "pares" que también practican visitas para que finalmente la asamblea plenaria de SACS, integrada por los rectores de las instituciones acreditadas de la región valide las observaciones que hacen a las estrategias que la propia institución propone para mejorar su desempeño y expedir finalmente la acreditación. Una actualización del reporte se revisa quinquenalmente y cada diez años la institución involucrada vuelve a someterse a todo el proceso.

Por otra parte, vale la pena consignar que la organización de afiliación voluntaria que agrupa a los rectores y presidentes de las entidades privadas, FIMPES, está en proceso de análisis de un mecanismo de acreditación institucional de carácter nacional mismo que previsiblemente habrá de aplicarse en el corto plazo.

El núcleo más solvente de esta diversa gama de instituciones, no solamente ha tomado decisiones que procuran garantizar al público su efectividad, sino que también ha dado muestras inequívocas de su interés en participar activamente en los mecanismos regionales de cooperación académica, que han venido emergiendo como producto de las reuniones trilaterales que, convocadas por los gobiernos de los tres países de la región Norteamericana, han dado origen tanto a pronunciamientos de carácter político, como al establecimiento de agendas que orientan las acciones en materia de intercambio académico.

La educación superior en la región de América del Norte: de la colaboración al diseño de estándares comunes

Las perspectivas de la ampliación de los esquemas de colaboración interinstitucional e internacional a propósito de la suscripción del TLC, han sido motivo de reuniones trilaterales y binacionales que se iniciaron en 1991, con la suscripción del Memorándum de Entendimiento entre México y Estados Unidos, que a su vez amplía el horizonte y los mecanismos de intercambio educativo y cultural entre nuestros dos países. En septiembre de 1992, se convoca por primera vez a un grupo de rectores de universidades, representantes de asociaciones no gubernamentales, fundaciones de apoyo a la investigación superior, académicos especializados en educación y representantes gubernamentales de México, Estados Unidos y Canadá.

En esta primera reunión, el tema que ocupó centralmente la atención de los participantes fue el de las asimetrías entre los sistemas de educación superior de nuestros países. No solamente se subrayaron los aspectos cuantitativos y los que hacen a las distintas tradiciones culturales y académicas que los caracterizan, sino, en un tono más bien amable, a los aspectos referidos a la calidad de la educación. La investigación y los servicios, y a sus correlatos, la dificultad para establecer reconocimientos mutuos a los títulos y grados, la equivalencia de créditos y la portabilidad de los certificados de ejercicio profesional, aspectos todos centrales a propósito de incrementar sensiblemente la movilidad de estudiantes, académicos y administradores de la región.

No obstante, los participantes en la reunión, y los gobiernos se comprometieron a trabajar sobre los ítems de una agenda que comprendió las siguientes dimensiones:

- El desarrollo del personal académico y profesional
- La movilidad de estudiantes, personal académico y administradores
- El campo de la tecnología de comunicación electrónica
- Las alianzas "estratégicas", esto es, aquéllas en las que se vinculan proyectos universitarios e intereses del sector productivo
- Financiamiento y recursos

Cada una de estas líneas de trabajo, derivó en el diseño de agendas particulares que contemplaban algunos apoyos para su desarrollo.

El siguiente año, un grupo más amplio fue de nueva cuenta convocado por los gobiernos de los tres países, con el propósito de:

- Conocer los avances logrados en cada uno de los rubros del programa de colaboración académica para el área Norteamericana
- Difundir los resultados del inventario relevado de acciones de colaboración interinstitucional entre universidades de los tres países
- Considerar una agenda desagregada que permitiese avanzar en los objetivos relacionados con la ampliación de las oportunidades de colaboración, que a su vez se consideró "clave para mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación, los estándares de vida de los ciudadanos y la calidad global de vida de nuestras naciones, así como para lograr un mejor entendimiento de nuestras respectivas identidades y culturas distintivas".

En el "Simposio Internacional sobre Educación Superior y Alianzas Estratégicas: el Reto de la Competitividad global desde una Perspectiva Norteamericana", se consideraron las siguientes líneas de actividad:

- El establecimiento de un programa inicial que facilitara el encuentro entre miembros del personal académico y administradores de amplia trayectoria de los tres países, con el propósito de que desarrollen actividades trilaterales de colaboración, considerando las áreas de interés prioritario: Administración de las relaciones

comerciales, Desarrollo Sustentable, Salud Pública, Estudios de Norteamérica y Lenguas Extranjeras.

- El establecimiento de un programa que apoye el intercambio trilateral intensivo y los programas de investigación y capacitación para estudiantes en las áreas temáticas prioritarias.

- El establecimiento de un programa de estudios sobre Norteamérica para promover enlaces trilaterales dirigidos hacia el desarrollo de la investigación y la innovación curricular.

- El establecimiento de una Red Norteamericana de Educación a Distancia e Investigación (NADERN), que, a manera de un consorcio, facilitase el acceso a información y que apoyase la educación y la investigación en universidades participantes.

- El desarrollo de estándares norteamericanos para el entrenamiento técnico y la educación continua, para asegurar la transferencia, movilidad como certificación de habilidades.

- El establecimiento de un mecanismo permanente de información en los tres países que comparta de manera coordinada información sobre iniciativas académicas y recursos para la colaboración trilateral y que sirva tanto a la comunidad académica, a las empresas, a las fundaciones como a los gobiernos.

- El establecimiento, por parte de las máximas autoridades de cada gobierno, de un Consejo Trilateral para la Colaboración en la Educación Superior de Norteamérica que facilite la operación de las líneas de actividad propuestas y evalúe el progreso de las acciones.

Los excesos de la agenda, las suspicacias que despertó la propuesta relacionada con la creación de un organismo intergubernamental de carácter permanente, potencialmente centralizador y el clima de inestabilidad en el gobierno canadiense, se sumaron a la declaración del gobierno norteamericano en el sentido de que no ampliaría los fondos dedicados al estímulo de los esfuerzos de colaboración en la región, cancelado en buena medida las expectativas de la propia reunión.

De este largo y difícil catálogo de líneas de actividad, ha habido progreso en las siguientes direcciones:

- El avance en las construcciones de la supercarretera electrónica NADERN, proyecto liderado por la empresa canadiense Northern Telecom, el ITESM y Texas A&M, se encuentra en una fase avanzada de desarrollo.

- Se han incrementado sensiblemente los acuerdos interinstitucionales para mover estudiantes.

- Se dispone de una mayor oferta de fuentes de financiamiento para proyectos de investigación que involucren académicos de dos o tres países del área.

- Se ha puesto en marcha un primer programa de posgrado en el que participan tres instituciones del área, y estudiantes que cursan segmentos del plan de estudios en cada uno de los países.

- Se han celebrado no menos de 12 reuniones especializadas en materia de intercambio académico trilateral en los últimos 10 meses.

- Se ha generado información sobre aspectos particulares de los sistemas de educación superior, aunque su distribución no es necesariamente amplia.

- Han surgido un conjunto de programas piloto que, con independencia de los acuerdos de la trilateral, atienden alguna de las líneas que forman parte de la agenda.

Más importante aún resultan dos desarrollos recientes, en primer lugar, la identificación de una masa crítica de personas e instituciones que han hecho de las posibilidades de mayor intercambio, un nicho de oportunidad, especialización y reflexión crítica y por otro lado, la revitalización de la tradicional interacción académica en zonas naturales, como las fronteras y en disciplinas especialmente proclives a la comunicación entre pares.

Hay que advertir, sin embargo, que el tema de la internacionalización de la educación y el de la colaboración académica, está lejos de convocar a la participación activa de la mayor parte de las instituciones norteamericanas y canadienses, en tanto que en el caso de las mexicanas, se observa un impreciso interés por participar, aunque al margen de consideraciones relacionadas con los impactos de largo plazo deseados. Dicho de otra manera, son muy pocas las instituciones públicas y privadas que han integrado el tema de la internacionalización a sus diseños de política para el fortalecimiento institucional.

En el año que corre no está prevista la convocatoria a una tercera reunión trilateral semejante a las que se celebraron en Estados Unidos y Canadá. En cambio, con un formato distinto se celebró en Cancún, México un seminario intitulado "La Globalización de la Educación Superior y las Profesiones: El Caso de América del Norte", en el que participaron representantes de los organismos de licenciamiento, de aseguramiento de la calidad, de responsables institucionales de programas de formación profesional y de asociaciones y colegios de profesionistas activos.

Con la premisa de que es conveniente inaugurar un proceso pautado que logre atender el tema clave de las equivalencias sin violentar los muy diversos esquemas de certificación de las habilidades de los profesionales de los tres países, se optó por propiciar un diálogo entre profesionistas y académicos de áreas afines provenientes de los tres países, con la expectativa de que lograsen acuerdos que les permitiesen trazar una ruta crítica para el establecimiento de estándares comunes.

Los diálogos entre los 11 gremios convocados, presentaban avances muy distintos que fueron desde los acuerdos ya procesados en reuniones previas por los arquitectos y los ingenieros que han suscrito ya convenios gremiales para el aseguramiento de la calidad de los programas de estudio ofrecidos por las instituciones de los tres países, hasta los encuentros que por primera ocasión se reunían en un espacio internacional.

La pretensión del evento fue la de responder a lo dispuesto en los capítulos 12 y 16 del TLC en el sentido de la obligación de los tres países de eliminar los requisitos de nacionalidad y residencia permanentes para la prestación de servicios, así como de negociar el reconocimiento de títulos, cédulas y certificados. Adicionalmente, el capítulo 16 dispone que Estados Unidos aprobará anualmente 5,500 solicitudes de entrada temporal de profesionistas mexicanos, un año después, la cuota entrará en vigor en México. [11]

Aún admitiendo que los mecanismos para la acreditación de programas, certificación de habilidades y expedición de licencias para el ejercicio profesional usuales en los tres países, son incompatibles entre sí y previsiblemente no tenderán a homogeneizarse, es inexorable la constitución de un conjunto de entidades con participación civil que se den a la tarea de fijar los criterios para el reconocimiento de títulos, cédulas y certificados.

En México, con el establecimiento este mismo año del Centro Nacional de Evaluación, entidad que, financiada a través de ANUIES durante los próximos 5 años, habrá de ser financieramente independiente en el sexto año de sus operaciones, se ha dado un paso importante en el terreno de la evaluación no sólo de los egresados de las universidades, sino de las instituciones que los forman. El centro empezará este año escolar la aplicación del examen nacional de ingreso al ciclo universitario y probará el instrumento que ha diseñado para estimar el nivel de la formación de los veterinarios y los contadores egresados en el mismo período.

Por otra parte, y como saldo de las reuniones entre profesionistas, se ha acordado una modalidad que, fundada en el trabajo de los comités mexicanos de pares y los organismos de acreditación de programas de EUA y Canadá, se dedicará a establecer las bases para expedir acreditaciones con validez internacional.

Todo parece indicar, que empezamos a transitar de la colaboración voluntaria y flexible a la reflexión conjunta sobre estándares de rendimiento, tema mucho más terrenal y que seguramente habrá de dar paso a tensiones que hasta el momento se había evitado, pero que, sin embargo, han estado desde 1991 en el fondo del debate sobre la internacionalización de la educación superior.

Nota final: un balance preliminar y una agenda posible

El avance más importante que se ha logrado en el país en los últimos años respecto al tema de la evaluación de la calidad de las instituciones, los programas de estudio (especialmente en el nivel de posgrado), los desempeños individuales o colectivos, es la aceptación de la legitimidad de las prácticas que involucra y la convicción de que es

fundamental la disposición de un flujo de información continuo y confiable tanto para tomar decisiones al interior de las instituciones, cuanto para orientar el rumbo del sistema en el nivel nacional.

Los debates intensos y relativamente amplios que se produjeron a principios de ésta brindaron la posibilidad no sólo de aclarar teóricamente que la evaluación no era una moda sexenal sino una forma emergente en el mundo académico contemporáneo que permitiese replantear tanto el modo de operación de los sistemas de educación superior y sus componentes, como rediseñar el tipo de vinculación existente entre instituciones, gobiernos y sociedades. Que ésta no necesariamente servía a los propósitos de censurar comportamientos sino que abría en efecto la posibilidad de recorrer procesos de mejora continua determinados desde el interior de las comunidades y presididos por una lógica rigurosamente académica.

El propio avance del debate y la experiencia -aún sea inicial- que ha dejado la instrumentación de políticas de evaluación determinadas desde las instancias institucionales y gubernamentales sugieren la necesidad de ajustes importantes si de lo que se trata es de recuperar el valor de un instrumento poderoso como es la evaluación para conducir el sistema nacional de educación superior atendiendo a la diversidad y sin violentar la autonomía.

Así, no hay duda sobre la importancia de explotar dimensiones y zonas de la actividad institucional que hasta el momento no se han incorporado debidamente a los modelos de evaluación. por ejemplo. la gestión. La aplicación presupuestal o el desempeño de los egresados en el mercado de trabajo contemporáneo.

Por lo demás, tampoco está resuelto el lado técnico del proceso, es decir, el desarrollo de sistemas de captación y procesamiento de información longitudinal comparable es una tarea pendiente. De manera similar, será necesario dedicar esfuerzos que lleven a la adopción de metodologías que soporten la interpretación y el análisis de los indicadores cualitativos y cuantitativos sobre los que descansa cualquier propuesta de evaluación. Más importante aun resulta cimentar la decisión de relacionar los resultados de las evaluaciones con la determinación de políticas y establecer el compromiso de monitorear sistemáticamente sus efectos sobre los establecimientos y los autores universitarios realmente existentes.

En esta proyección, es posible pensar que la agenda para los próximos años involucrará centralmente aspectos como los que a continuación se enlistan:

- 1) Las resistencias frente a la evaluación y sus efectos -no obstante los avances- no están del todo desterradas de los ambientes académicos y las esferas de gobierno. Así, ampliar la coalición que dé sustento político a la determinación de utilizar a la evaluación como medio para avanzar en el cumplimiento de las responsabilidades que le han sido encomendadas al sector de la educación superior, resulta una de las más altas prioridades.

2) Siendo la evaluación un medio, un instrumento a fin de cuentas, es indispensable formular fines adecuados a cada uno de los niveles que habrán de atenderse procurando su articulación y consistencia. Así, la evaluación de los desempeños individuales del personal académico, además de dar fundamento a la diferenciación a través del reconocimiento al mérito, debe ser capaz de promover decisiones que incentiven desempeños institucional y socialmente pertinentes. De la misma manera, si el nivel de la evaluación es el de la institución, resulta imprescindible que ésta libre pero responsablemente explicita su vocación, precise la manera en que habrá de reaccionar frente a los problemas regionales y las necesidades de la población local para entonces evaluarse en relación a propósitos expuestos y dar origen a políticas que crecientemente la aproximen a satisfacer expectativas.

3) Para estar en condiciones de establecer nuevas formas de relación entre instituciones, gobierno y sociedad civil fundadas en flujos de información y diálogos fértiles, es necesario explicitar las expectativas que sociedad y gobierno tienen respecto a la educación superior y su papel contemporáneo y asumir que una parte sustancial de la responsabilidad pública es determinar formas adecuadas para hacer transparente el funcionamiento de las instituciones de educación superior, dar cuenta de sus niveles de calidad, avances y resultados de sus esfuerzos de planeación y coordinación de sus funciones sustantivas.

4) La evaluación para ser creíble y legítima exige no sólo voluntad política y participación activa -protagónica- de las comunidades universitarias, sino también competencia técnica, metodologías sólidas y definiciones precisas de estándares que faciliten el monitoreo y la comparación. Así, la política de evaluación debe hacerse cargo de las necesidades de establecer un equilibrio razonable entre participación amplia e involucramiento de expertos tal que evite la burocratización y el distanciamiento de los sujetos universitarios pero capaz de proporcionar insumos confiables y técnicamente bien contruidos.

5) Los procesos evaluativos capaces de dar lugar a reformas internas y modificaciones sustantivas requieren de un fuerte liderazgo proclive a asumir riesgos calculados. Construir los consensos que cimenten las transformaciones, es una tarea central de las direcciones universitarias, que a su vez habrán de integrar a su cultura y su agenda cotidiana el compromiso de dar cuenta pública no sólo de sus aciertos, sino principalmente de los problemas que enfrentan, las soluciones que proponen y los plazos en los que se esperan modificaciones.

Finalmente, a los efectos de optimar las posibilidades de cooperación académica internacional hoy más numerosas en virtud de los acuerdos suscritos por nuestro país, resulta indispensable primero contar con juicios compartidos respecto a nuestros desempeños, nichos de excelencia y carencias. Ello permitirá que los actores del sistema, las instituciones y al final de cuentas el país se abran posteriormente a la colaboración con una orientación precisa respecto a sus necesidades, calculen los posibles beneficios y se involucren en alianzas de largo plazo con saldos positivos para todas las partes.

Cooperación y competencia no son, a fin de cuentas, más que las caras de una misma moneda.

CITAS:

[*] Profesora-Investigadora del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] Rubio, Luis, "La globalización de la economía" en varios, Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte, Miguel Angel Porrúa, México, 1992.

[2] Noyola, Pedro, "El surgimiento de espacios económicos multinacionales y las relaciones de México con Europa, la Cuenca del Pacífico, América Latina y El Caribe" en varios, Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte, Miguel Angel Porrúa, México, 1992.

[3] Kent, Rollin y Wietse de Vries, "Evaluation and Funding Policies in Mexican Higher Education", mimeo, México, 1994.

[4] Sarukhán, José, "La evolución científica y tecnológica" en varios, Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte", Miguel Angel Porrúa, México 1992.

[5] Lorey, David, The University System and Economic Development in Mexico since 1929, Standford University Press, Standford, California, 1993.

[6] SESIC, Agenda Estadística de la Educación Superior, 2 tomos, SEP-ANUIES, México, 1994.

[7] CONPES, Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, mimeo, México, s/f.

[8] Salinas de Gortari, citado por Alvarez de Testa, Lilian, The Mexican and US Higher Education Systems. A Comparative Overview, mimeo, México, 1994.

[9] Becher, Tony, "Las disciplinas y la identidad de los académicos" Universidad Futura, vol. 4, núm. 10, UAM-A, México, 1992.

[10] Kent Rollin, "Expansión y diferenciación del sistema de educación en México, 1960-1990", Cuaderno de Investigación, núm. 21, DIE-CINVESTAV, México, 1992.

[11] Marún, Elia, "La educación superior mexicana frente al Tratado de Libre Comercio de América del Norte", Revista de Comercio Exterior, México 1994, en prensa.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Análisis de Coyuntura

AUTOR: Luis Méndez [*], Augusto Bolívar [*]

TITULO: El Nuevo Período

ABSTRACT:

De alguna manera, poco espectacular por cierto, el día 21 de agosto se cerró el intenso período que había inaugurado el levantamiento armado en Chiapas el 1 de enero de 1994. El desafío había sido enorme: iniciar un verdadero tránsito a la democracia que empezaría por imponer, a través de la voluntad ciudadana expresada en el voto, un gobierno de transición encargado de romper con el viejo estilo de gobernar el país. Los resultados electorales iban a contradecir esta intención: el PRI terminó copando los espacios políticos en disputa. Todo parecía indicar que, aunque manchado por el fraude, este triunfo permitiría al gobierno y a su partido recuperar la cuestionada legitimidad al orden establecido. Se dijo que el voto a favor del PRI había sido un voto por la paz, y el recién electo Primer Magistrado de la nación, satisfecho de su triunfo, ofrecía al país cambios de fondo al sistema político mexicano. Efímero fue, sin embargo, este inicial reencuentro con la legitimidad. Pocas semanas después de los comicios de agosto, la acción criminal iba a poner de nueva cuenta en entredicho a las instituciones. El nuevo período iniciaba con una fuerte crisis de credibilidad en el régimen. Por lo demás, fiel reflejo de esta situación de incertidumbre política que vive el país, los riesgos a la paz que engendró el conflicto indígena-campesino en Chiapas, lejos de disminuir, se incrementaban.

TEXTO:

Los resultados electorales

El 21 de agosto fue el día. Después de largos meses de acuerdos y desacuerdos partidarios, de reformas al marco jurídico electoral nunca antes imaginadas, de graves amenazas al orden establecido provenientes de una guerrilla ocupada en hacer política y de unos políticos empeñados en matar, por fin había llegado el momento de poner a prueba la voluntad de cambio anunciada por el gobierno, por los partidos políticos y por sectores importantes de la sociedad civil.

Poco antes de la decisiva jornada electoral, las expectativas de una votación confiable no eran del todo halagüeñas. Es cierto, a los comicios presidenciales se llegó con un nuevo marco legal. Fueron varias e importantes las reformas realizadas a la Constitución y al Cofipe, pero como bien lo muestra la historia en nuestro país, los ordenamientos jurídicos nunca han sido garantía suficiente de respeto a la legalidad de los procesos sociales.

Las modificaciones constitucionales y los cambios de fondo realizados a la estructura electoral que prometían ciudadanizar el IFE, no iban a ser suficientes para hacer creíbles los resultados electorales de agosto. El presidente del Consejo General del IFE seguía siendo el secretario de Gobernación y sobre él recaían todavía parte importante de las decisiones, y los consejeros ciudadanos, figuras prominentes en el nuevo esquema de organización electoral, tenían limitadas aún sus funciones. [1] Por otro lado, en franca oposición al proceso de reforma de las estructuras del IFE, la supuesta ciudadanización de los consejos locales y distritales había quedado bajo el control de personajes vinculados al PRI o al aparato estatal. [2]

Y si a lo anterior agregamos un padrón electoral que a pesar de haber sido sujeto a un sinnúmero de auditorías externas siguió siendo motivo de desconfianza, [3] unos medios de comunicación que transformaron la información noticiosa en opinión favorable al candidato oficial, [4] y una franca acción desde el poder federal, regional y local, para comprar o coaccionar el voto, [5] no resulta extraño que a pesar de las importantes reformas al orden jurídico electoral, a pesar de la vigilancia ciudadana a los comicios y a pesar de la buena voluntad expuesta por los consejeros del IFE, los resultados electorales, lejos de expresar confianza y credibilidad, mantuvieron la suspicacia de los dos principales partidos de oposición y de parte importante de la ciudadanía organizada.

No era para menos, la copiosa votación había terminado por favorecer de manera aplastante al PRI. Según muestra el Cuadro 1, el PRI obtuvo el 50.18% de la votación para presidente, el PAN el 26.6% y el PRD el 17.08%, resultado que si bien es cierto mostraba de por sí una supremacía importante del Revolucionario Institucional, no expresaba sin embargo, la magnitud de su triunfo, y, sobre todo, la estrepitosa derrota de su más acérrimo contrincante, el PRD.

Cuadro 1. Elecciones Presidenciales por Entidad Federativa 1994. (Porcentajes)[H-]

Si observamos las cifras por entidad federativa y al mismo tiempo las comparamos con los resultados de la elección presidencial en 1988, la lectura política del triunfo priísta adquiere otra dimensión. De acuerdo a los datos expuestos en los Cuadros 2, 3 y 4, si en 1988 el PRI fue primera fuerza política en 27 estados, el PRD (entonces FDN) en 5 y el PAN en ninguna, para 1994 el PRI copó los 31 estados de la federación y el Distrito Federal. Si en 1988 el PRD se constituyó en 16 estados de la República como la segunda fuerza política, en 1994 su importancia se redujo a sólo 7 estados, a diferencia del PAN que aumentó su cuota por estado como segunda fuerza política de 11 en 1988 a 25 en 1994. En consecuencia, después de las elecciones del 21 de agosto, el PRD toma el lugar que antes tenía el PAN como la tercera fuerza política del país. Más aún, según muestra el Cuadro 5, comparado con 1988, en diferentes grados de importancia, el PRD perdió votación presidencial en 16 entidades federativas y en el DF. el PRI sólo en una: Chiapas y el PAN en ninguna.

Cuadro 2. Posiciones Obtenidas en las Elecciones Presidenciales de 1988 por Entidad Federativa[H-]

Cuadro 3. Posiciones Obtenidas en las Elecciones Presidenciales de 1994 por Entidad Federativa[H-]

Cuadro 4. Posiciones Obtenidas por Partido en las Elecciones Presidenciales 1988/1994[H-]

Cuadro 5. Diferencias de la Votación Para Cada Partido en las Elecciones Presidenciales 1988/1994 por Entidad Federativa[H-]

El reclamo de los dos principales partidos de oposición no se hizo esperar, acompañado de un segundo informe de Alianza Cívica observación 94 que, con base en una cuidadosa observación del proceso, analizó la calidad de la jornada electoral.

Para el líder del Partido Acción Nacional, en los comicios del 21 de agosto "...prevalció el viejo y corrupto sistema político mexicano... Nuevamente el gobierno dispuso de enormes recursos del Estado (destinados a) gasto social con el propósito inmediato y directo de inducir, coaccionar e incluso comprar votos en favor de los candidatos oficiales... Es inocultable la repugnante manipulación de la información en contra de los gobiernos panistas, así como la campaña de calumnias en contra de nuestro candidato presidencial." [6]

Para el candidato del PRD, el día 21 de agosto se hicieron evidentes un conjunto de irregularidades que impidieron un conocimiento real del resultado de las elecciones. El voto intimidado -dijo- el voto del miedo, el albazo informativo de los conteos rápidos, los rasurados del padrón y la exclusión -aseveró- de cerca de 8 millones de ciudadanos con credencial de las listas de electores, no permiten saber quién fue el verdadero ganador de la elección. [7]

Con argumentos más sólidos, Alianza Cívica informó a su vez de un sinnúmero de irregularidades en el proceso [8] que la llevaron a concluir lo siguiente: "Desde la perspectiva de estas irregularidades resulta evidente que hubo dos elecciones claramente diferenciadas: una en la zona urbana, moderna, en la que las elecciones son relativamente limpias, y otra en las zonas rurales, especialmente del sur en las que hay una incidencia muy alta de violaciones graves contra los ciudadanos... Las casillas rurales de los estados del sur, en las que se encuentran también índices muy altos de pobreza y marginalidad, de lucha campesina y conflictividad política, tuvieron violaciones graves durante la elección. Existen suficientes indicios para cuestionar fuertemente el proceso electoral en esta zona del país, dado el conjunto de delitos y prácticas fraudulentas que lo violentaron."

No obstante lo anterior, Alianza Cívica concluye de su informe que "no se puede descalificar de golpe y en bloque toda la elección", aunque enfatizan que "tampoco se puede aceptar el triunfalismo que pretende hacer de esta elección un ejemplo de transparencia y limpieza... El impacto cuantitativo de estos hechos -afirman- no puede calcularse con certeza y precisión. Es probable que no alteren el resultado final sobre el triunfador de la elección presidencial. Sin embargo, altera la correlación de fuerzas electorales de los partidos a nivel nacional, regional y local, la composición de la Cámara

de Diputados y posiblemente la de Senadores, generando una imagen aparente de predominio del partido de gobierno." [9]

A pesar de lo anterior, la situación sociopolítica que en ese momento reinaba en el país permitió que se impusiera el triunfador discurso del candidato priísta, "legitimado" por esa indefinida presencia llamada "opinión pública", que, como siempre, tomó forma salvo excepciones, en los medios masivos de comunicación.

Los partidos políticos ofendidos no han podido demostrar, con hechos jurídicamente comprobables, la magnitud del fraude que aseguran existió. La movilización social capaz de presionar políticamente para cambiar el rumbo de los resultados, salvo el muy particular caso de Chiapas, ha sido por demás escasa, y la tan mentada sociedad civil, representada por las cada vez más extendidas Organizaciones No Gubernamentales, ha sido hasta el momento incapaz de influir sobre un proceso electoral que distó mucho de ser creíble y confiable por la cantidad de irregularidades que mostró.

En este marco de pasiva aceptación por un lado y de inconformidad sin salida política por el otro, al candidato triunfante le resultó fácil declarar: "A la vista de la ejemplar participación ciudadana, a la vista de la claridad electoral, a la vista de la contundencia de los resultados, fraude hoy es mentir, fraude es intentar demeritar la voluntad soberana del electorado o pretender desestimar el voto libre, secreto y convencido de los mexicanos..." [10]

La promesa de un gobierno de transición hacia la democracia volvía a quedar postergada. A pesar de las irregularidades en el proceso de elección, el voto por el PRI de alrededor del 50% de los ciudadanos establecía una serie de interrogantes que merecían respuestas prontas, interrogantes que partían de una preocupación central: ¿hasta dónde existía entre los mexicanos una real voluntad de cambio democrático? ¿hasta dónde seguía vigente en ellos la vocación corporativa hoy vestida de Procampo, Pronasol o sindicato oficial? cuantitativa y cualitativamente ¿qué sectores de la sociedad estaban verdaderamente comprometidos con la transformación política del país? más allá de lo evidente ¿cuáles eran los contenidos del nuevo proyecto nacional?

La necesidad del cambio político en el nuevo período

De momento, sometida la acción opositora del PAN y del PRD, para el candidato triunfante, para algunos sectores de su partido y para el gobierno en turno, el tiempo político exigía del cambio, de una transformación controlada y dirigida desde la cúpula del poder, capaz de hacer participar en el proceso a los dos partidos con posibilidades de competencia política, y sin alterarle el rumbo marcado desde hacía más de una década a la economía nacional.

En un primer momento, al día siguiente de las elecciones, con el conocimiento de los resultados a través de los diversos conteos rápidos, el candidato perredista ante cerca de 40 mil irritados simpatizantes reunidos en la Plaza de la Constitución, dijo que "el fraude no es derrota, el fraude es fraude!", por tanto, afirmó, "nadie con responsabilidad puede

aceptar los resultados que oficialmente nos están dando...". Y la consigna era luchar hasta el final por la vía de la ley y las instituciones, aunque reiteradamente la multitud coreaba el nombre de Marcos, sin atender mucho el llamado de Cuauhtémoc Cárdenas a mantener la serenidad. [11]

El sábado siguiente, nuevamente en el Zócalo de la capital pero ahora ante cerca de 100 mil personas, el dirigente del PRD optó por la prudencia ante el posible riesgo de acciones violentas. Declaró que el proceso electoral había terminado y que por tanto dejaba de ser candidato. Que no podía reclamar el triunfo pero tampoco reconocer la victoria de nadie. No volvió a convocar a más movilizaciones y sí a continuar luchando para lograr la total autonomía de los organismos electorales. De manera implícita, aceptaba que el proceso siguiera el curso legal, es decir, recurrir a las instancias electorales correspondientes para denunciar el fraude. [12]

Por su parte el Partido Acción Nacional, cuyo candidato había avalado los primeros resultados electorales, le exigió después al gobierno cumplir con algunas demandas políticas, en especial porque se desvinculara real y claramente, en todos los órdenes del partido oficial, "hacer efectiva la prohibición legal de utilizar, con propósitos partidistas y facciosos, los colores de la Bandera Nacional; poner fin al presidencialismo centralista y respetar, en serio y cabalmente, la división de poderes, la soberanía de los estados y la autonomía de los municipios de todo el país; poner fin al monopolio informativo del Estado y dar plena vigencia a la libertad de expresión e información consagrada en la Constitución." [13]

El PRI, por su lado, en boca de su candidato triunfante, parecía estar de acuerdo con el PAN y con el PRD en cuanto a la urgencia de desvincular a su partido del aparato estatal para impulsar un tránsito verdadero a la democracia. Era una promesa de campaña y era también una herencia del candidato priista asesinado. Era la oferta de transformar al PRI que en el mes de marzo hizo Luis Donaldo Colosio y que ahora retomaba Ernesto Zedillo Ponce de León. Era también una advertencia de que la pugna al interior del partido de Estado no había terminado con el crimen de marzo.

En un acto realizado en la CNC, el mismo día en que el IFE dio a conocer los resultados de la elección, Ernesto Zedillo declaró que "...el PRI se reformará para fortalecer su democracia interna y acreditarla plenamente ante la sociedad... Por ello enfatizó- hoy ratificamos que los priistas no queremos un partido apropiado del Estado ni un Estado apropiado de nuestro partido. Queremos al gobierno en su lugar y al PRI en el suyo." [14]

Dos semanas después, en una reunión de la Comisión Nacional de Ideología del PRI, se elaboró el plan destinado a reformar este partido. En dicho evento Ernesto Zedillo sugirió lo que podían ser las dos grandes líneas de la transformación:

1. Redefinir las relaciones entre el Presidente de la República y el partido, lo que no implica, aseguró, una ruptura "...sino una sana y clara distancia que permita al PRI fortalecer sus tareas y su capacidad como interlocutor legítimo de la sociedad ante el

gobierno." Esta nueva relación, aclaró, "...deberá establecerse, por igual, frente al gobierno federal y ante los niveles estatal y municipal." [15]

2. Formular con precisión las reglas de selección de candidatos, que dichas reglas se hagan explícitas y que sean una garantía para todos los priístas. "Que en el partido y fuera de él se conozcan los criterios para juzgar nuestra congruencia y nuestra lealtad partidista." [16]

Por su parte Jesús Reyes Heróles, coordinador de la Comisión Nacional de Ideología, destacó tres ámbitos principales para iniciar la reflexión sobre la reforma y el fortalecimiento del PRI:

1. Análisis y replanteamiento de las relaciones del partido con el gobierno, con sus fracciones parlamentarias, con las organizaciones sociales, con los medios de comunicación y con las otras fuerzas políticas.

2. Reformulación ideológica y programática de la declaración de principios y programa de acción, para hacerlos acordes con las nuevas condiciones que interna y externamente vive el país.

3. Modificaciones a la organización interna del PRI para aumentar su capacidad de interlocución política y su rendimiento electoral. [17]

Este inicio de trabajos que, según se planeó, deberán de concluir en una primera etapa a más tardar el día 15 de noviembre, tenían como destino final la XVII Asamblea Nacional del PRI (primer semestre de 1995), espacio donde se piensa quedará concretado el proyecto de reforma del partido.

El mismo día que los priístas planeaban la agenda para reformar a su partido, el PRD concluía su Consejo Nacional. La coincidencia hubiera carecido de importancia, si no fuera por el hecho de que los consejeros aprobaron por mayoría el cambio radical de su tradicional línea política, al encomendar a su Comité Ejecutivo Nacional emprender los contactos necesarios, las consultas y las medidas urgentes encaminadas a impulsar un gran diálogo democrático nacional que incluía, era claro, al gobierno y al PRI. [18]

Fue interesante observar como después de los resultados electorales, la línea dura al interior del PRD, la de la intransigencia democrática le llaman, parecía dejarle el puesto a otra línea de acción política guiada por el diálogo. Por supuesto, no abandonaban sus demandas de limpiar los comicios del 21 de agosto y resolver los problemas pos-electorales de Chiapas, de no lograrse lo anterior, acordaron, sostendrían su impugnación al proceso electoral y, en consecuencia, no reconocerían el triunfo del candidato oficial. [19]

Otro indicador importante que expresaba la necesidad de cambio político en el país, lo constituyó el discurso del secretario de Gobernación y presidente del Consejo General del IFE, Jorge Carpizo, al día siguiente de la resolución del Consejo Nacional del PRD. A

pesar del carácter agresivo y parcial que en algunos momentos tomó su alocución, en clara referencia a las impugnaciones perredistas a los comicios de agosto, destacó su propuesta de realizar una cuarta reforma electoral destinada a suprimir, de manera total, la presencia gubernamental en los organismos electorales. [20]

La lectura política de la propuesta mostraba la voluntad del gobierno para participar en la reforma que los tres principales partidos querían realizar sobre el sistema político mexicano. Todo parecía indicar que, a pesar de las evidentes dificultades engendradas por una lucha electoral no resuelta, existían varios puntos de consenso entre las fuerzas políticas involucradas que hacían suponer nuevamente la posibilidad de iniciar un verdadero tránsito a la democracia.

Este ambiente proclive al diálogo, se dejó sentir también en la Comisión Permanente del Congreso de la Unión. Unos cuantos días después del discurso de Carpizo, los representantes de las tres principales fuerzas políticas del país, PAN, PRD y PRI, aceptaron reunirse para definir la agenda de un diálogo nacional que concluyera en una reforma democrática del Estado. Parecía existir consenso sobre los ejes que la articularían: separación del partido oficial del gobierno y creación de un cuarto poder constitucional, independiente y autónomo, en materia electoral.

Cabe mencionar, sin embargo, que estos primeros acercamientos a una profunda reforma política nada tenían que ver, aún, con el cotidiano ejercicio del poder. Los consensos alcanzados por las fuerzas políticas en contienda, así como las promesas de democracia que acompañaban las propuestas, eran ajenos a realidades inmediatas que continuaban siendo resueltas desde el Ejecutivo y con los viejos instrumentos de control social corporativo.

Nos referimos en concreto a lo siguiente: al tiempo que las fuerzas partidarias discutían sobre las posibilidades del cambio político que podría conducir a la transición democrática del país, el gobierno de la República, con el aval corporativo de los diversos sectores sociales involucrados, impuso un nuevo pacto "solidario" que advertía a la sociedad en su conjunto que la política económica del régimen no iba a cambiar.

El nuevo pacto, firmado con la clara intención de otorgarle confianza al sector privado de la economía en este conflictivo tiempo de transmisión de poderes, sólo iba a cambiar de nombre. [21] Por lo demás, según la opinión de los responsables de la política económica del gobierno, la salud financiera del país continuaría dependiendo, en lo esencial, del control de la inflación a través del congelamiento de salarios ahora acompañado de importantes estímulos en materia fiscal al empresariado nacional y extranjero, con la promesa de que harían repercutir en el precio de los productos los estímulos otorgados. [22]

El proyecto de recuperación económica continuaba siendo privilegio único del Ejecutivo, y el contundente triunfo priista en las elecciones del 21 de agosto en mucho favoreció para que este esquema de poder se mantuviera. Todo parecía indicar que los graves problemas de la economía y en general las acuciantes dificultades que enfrentaba la

población en materia de bienestar social, seguirían siendo resueltas desde la cúpula gubernamental al margen de la sanción legislativa.

De ser cierto lo anterior, la voluntad expresada por el gobierno y su partido de impulsar, junto con la oposición partidaria, una reforma política del Estado podría quedar en entredicho, lo mismo que la tan publicitada intención de cambio democrático elaborada en la reunión plenaria de la Comisión Nacional de Ideología del PRI.

La lucha en el centro del poder

Fue efímera sin embargo, la satisfacción del gobierno y de su partido. El contundente triunfo electoral del PRI que facilitó la continuación del proyecto de recuperación económica del gobierno, así como el impulso a un acuerdo con la oposición política partidaria que prometía un tránsito pacífico a otro orden social regido realmente por la democracia, iban a ser nuevamente obscurecidos por la presencia de una fuerza política al interior del aparato de poder -sin rostro y sin nombre todavía- que por medio del crimen se encargaría de manifestar como en el mes de marzo en Lomas Taurinas- su desacuerdo con los cambios políticos que sugerían los nuevos dirigentes del PRI.

El miércoles 28 de septiembre por la mañana fue asesinado el ex gobernador de Guerrero y hasta ese momento secretario general del PRI, José Francisco Ruiz Massieu. El crimen fue político, la investigación policiaca así lo hizo notar. A diferencia del caso Colosio, en esta ocasión sí pudo establecerse con precisión la existencia de una conjura que involucraba a militantes del Revolucionario Institucional. Conforme avanzaba la investigación, más se fortalecía la hipótesis de que el homicidio fue planeado en los sótanos de la política estatal, presumiblemente apoyado por grupos criminales ligados al narcotráfico.

El atentado contra el futuro coordinador de la fracción parlamentaria del PRI en la Cámara de Diputados iba a tener efectos políticos inmediatos: por un lado se detenía, quien sabe por cuanto tiempo, el recién iniciado proceso hacia un diálogo entre el partido oficial y las fuerzas de oposición para efectuar una reforma política al Estado.

Por el otro, el orden social establecido volvía a entrar en una seria crisis de legitimidad institucional, en particular del Poder Legislativo, recinto que, se sospechaba, pudo haber sido albergue de la conspiración. Y detrás de este escenario, volvía a mostrarse un PRI endeble, debilitado, que dejaba de responder a la vieja y efectiva disciplina partidaria que le permitió ser poder indiscutible durante más de 50 años.

Es cierto, hasta el momento los motivos del crimen no han sido todo lo explícito que pudiera desearse, era obvio sin embargo, que tenían una intención definida: evitar, al costo que fuera, cualquier cambio al interior del PRI que pudiera alterar los viejos equilibrios del poder. Todo hace suponer que el objetivo político de los conjurados era mantener las viejas estructuras de dominación -presidencialismo, partido de gobierno y control social corporativo- aunque para cumplir este objetivo llegaran al extremo de buscar la desestabilización de país. Lo que no quedaba tan claro era hasta dónde las

acciones criminales de marzo y septiembre eran un ataque también contra la continuación del proyecto salinista. Si así fuera, el asesinato de Ruiz Massieu se convertía también en una advertencia al próximo Presidente de la nación en caso de que pretendiera continuar con el proyecto político de su antecesor. Y sobre todo, una amenazadora sugerencia de no continuar impulsando -más allá del discurso- alianzas políticas partidarias con la oposición orientadas a reformar al Estado. Por lo demás, era realista suponer que los abanderados de las reformas en el PRI conocían la fuerza que los enfrentaba desde adentro, la interrogante era clara: ¿la correlación de fuerzas al interior del aparato de poder les permitiría desenmascararla?

Por otro lado, de tanta confusión, de tanta incertidumbre, algo resultaba claro: los fenómenos observados en estos meses expresaban situaciones nuevas difíciles de traducción con los viejos instrumentos de análisis político. No sólo se trataba de la aparición de una nueva variable política que modificaba el tradicional análisis (el PRI fracturado), sino de manera relevante, nuevos actores que, en explosiva alianza inauguraron su presencia en el juego del poder: empresarios, narcotraficantes y políticos.

En suma, el asesinato del líder priista no era sino la expresión de la lucha que existía al interior de la clase política: el poder estaba cambiando de manos, [23] y detrás del nuevo poder que se construía comenzaba a delinearse el perfil de los nuevos millonarios que en seis años se hicieron inmensamente ricos y que, se intuía, para nada eran extraños al mundo del narcotráfico.

Pero en este cambio de manos del poder dice Adolfo Gilly- no existían "...reglas y pactos concensados, y mal o bien, aceptados por todos", [24] en consecuencia -afirma- estamos ante una crisis de reproducción del poder que ha provocado un enorme vacío cubierto por la violencia. Y concluye: "La impunidad y la obscuridad en que ha quedado el crimen contra Luis Donald Colosio, y la verborrea y las tergiversaciones que ya empiezan a rodear el crimen contra José Francisco Ruiz Massieu... son, al igual que ambos crímenes, la evidencia de una enorme crisis nacional. No es la crisis de la transición a la democracia. Es, por ahora, la crisis de una transición sin ley y sin piedad hacia el poder indisputado de las grandes finanzas y sus socios." [25]

En este marco de interpretación adquieren mayor sentido algunos acontecimientos sucedidos a lo largo de este año y aparentemente sin relación. De momento podemos afirmar que en la violenta lucha por el poder que cambia de manos, además de los asesinatos políticos -incluyendo el del Cardenal Posadas- habría que tomar en consideración también el secuestro del presidente del consejo de administración de Banamex y su relación con el supuesto soborno a funcionarios de Pemex, las declaraciones del "Búho", y su acusación a funcionarios del gobierno federal de estar coludidos con el narcotráfico, la impunidad con que se comporta el capital financiero expresada en el escandaloso fraude del Grupo Financiero Unión, las declaraciones del ex comandante de la Policía Judicial Guillermo González Calderoni, acusado de enriquecimiento ilícito y de vínculos con el narcotráfico en las que involucra al presidente de la República en acciones de espionaje político y, los resultados de las

investigaciones en el caso Ruiz Massieu que vinculan a militantes priístas con narcotraficantes.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Sociología, UAM-A.

[1] En cuanto a las reformas al Cofipe, Alianza Cívica informó que "...sería erróneo dar como un hecho la ciudadanización del IFE. Esta tiene limitaciones muy graves: 1) los seis consejeros ciudadanos tomaron posesión el 3 de junio, 11 semanas antes de las elecciones, lo que limita el impacto que puedan tener; 2) para que el Consejo General se reúna, debe estar presente su presidente, que es el Secretario de Gobernación; 3) los consejeros ciudadanos no pueden incorporar por sí solos temas en la agenda. Ver Informe de Alianza Cívica-Observación 94, "La elección presidencial: entre el escepticismo y la esperanza", Perfil de La Jornada, 21 de agosto de 1994.

[2] "...la pequeña ciudadanización del Consejo General del IFE no ha bastado para modificar las prácticas de los miles de funcionarios que organizan en la práctica los procesos electorales. Es decir, en diversos estados persisten las dudas sobre la imparcialidad de quienes ejercen la autoridad electoral que, aunque sean profesionales, provienen en su mayoría del PRI o de las estructuras de poder tradicionales." Lo anterior es ejemplificado por Alianza Cívica con los resultados de una investigación en varios estados de la República donde se demuestra la filiación priísta de los funcionarios electorales. Ver Informe de Alianza Cívica-Observación 94, "La elección presidencial: entre el escepticismo y la esperanza", Perfil de La Jornada, 21 de agosto de 1994.

[3] Prueba de ello es la permanente resistencia del PRD a aceptar la confiabilidad del padrón. A lo largo del proceso aportó pruebas de inconsistencia que si bien es cierto nunca quedaron del todo fundamentadas, si alimentaron en mucho la desconfianza al respecto.

[4] Según un monitoreo realizado por Alianza Cívica, los dos principales noticieros de la televisión mexicana: 24 Horas de Televisa y Hechos de Televisión Azteca mostraron su enorme parcialidad a favor del PRI en tiempos totales y en contenido. Además, en 20 estados de la República analizaron 42 periódicos, 10 noticieros de radio y 14 de televisión repitiéndose el mismo esquema: la tendencia a favorecer cuantitativa y cualitativamente al PRI. Ver Informe de Alianza Cívica-Observación 94, "La elección presidencial: entre el escepticismo y la esperanza", Perfil de La Jornada, 21 de agosto de 1994.

[5] De acuerdo a una campaña impulsada por Alianza Cívica, se lograron reunir 215 denuncias, de las cuales, los casos más recurrentes fueron "...el desvío de recursos estatales para apoyar campañas del PRI, la realización de actividades partidarias a favor del PRI por parte de funcionarios y empleados públicos, el despojo de credenciales de elector, el condicionamiento de servicios públicos a cambio del voto, las amenazas de perder el empleo si no se vota a favor de un partido, y las promesas de obtener algún

beneficio si orientan su voto en una dirección", Ver Informe de Alianza Cívica-Observación 94, "La elección presidencial: entre el escepticismo y la esperanza", Perfil de La Jornada, 21 de agosto de 1994.

[6] Instituto Mexicano de Estudios Políticos, agosto 29, 1994.

[7] Instituto Mexicano de Estudios Políticos, agosto 29, 1994.

[8] El análisis de estas irregularidades puede revisarse en el Informe de Alianza Cívica Observación 94: La calidad de la jornada electoral del 21 de agosto de 1994, Perfil de La Jornada, 20 de septiembre de 1994.

[9] El análisis de estas irregularidades puede revisarse en el Informe de Alianza Cívica Observación 94: La calidad de la jornada electoral del 21 de agosto de 1994, Perfil de La Jornada, 20 de septiembre de 1994.

[10] Así se refirió el ex candidato priísta al presidir un acto partidario luego de que el director general del IFE dio a conocer los resultados finales del cómputo de votos reconociéndole su triunfo, ver Instituto Mexicano de Estudios Político, agosto 29, 1994.

[11] Ver La Jornada, agosto 23, 1994.

[12] Ver La Jornada, agosto 28, 1994.

[13] Ver La Jornada, agosto 28, 1994.

[14] Discurso pronunciado por Ernesto Zedillo en la inauguración de un congreso extraordinario de la Confederación Nacional Campesina, La Jornada, agosto 28, 1994.

[15] Tomado del discurso pronunciado por Ernesto Zedillo al término de la reunión plenaria de la Comisión Nacional de Ideología del PRI, denominada Reforma para Fortalecer el Partido, Perfil de La Jornada, septiembre 11, 1994.

[16] Tomado del discurso pronunciado por Ernesto Zedillo al término de la reunión plenaria de la Comisión Nacional de Ideología del PRI, denominada Reforma para Fortalecer el Partido, Perfil de La Jornada, septiembre 11, 1994.

[17] Tomado del discurso pronunciado por Ernesto Zedillo al término de la reunión plenaria de la Comisión Nacional de Ideología del PRI, denominada Reforma para Fortalecer el Partido, Perfil de La Jornada, septiembre 11, 1994.

[18] En el acuerdo núm. 5 se estableció lo siguiente: "Pensamos que una medida adecuada para reencauzar el desarrollo de la situación del país puede ser, en este momento, la convocatoria a un Gran Diálogo Democrático Nacional entre todas las fuerzas que actúan en la vida política, social, económica y cultural del país que permita establecer, sobre una base constructiva, las líneas generales y los compromisos concretos

para elaborar la agenda de una reforma política de fondo, que sería planteada a los distintos poderes de la Unión, y al diálogo con estos en torno a una reforma electoral integral que garantice la independencia de los organismos electorales y la conducción de los mismos por la sociedad civil, en torno a acuerdos concretos para garantizar la separación efectiva del partido oficial respecto del gobierno y a un compromiso para la reforma del Estado..."

[19] Ver los acuerdos 4 y 8 de los Resolutivos del Consejo Nacional del PRD.

[20] Ver en el Perfil de La Jornada, septiembre 13, 1994, el informe del doctor Jorge Carpizo ante el Consejo General del IFE.

[21] De su instauración en diciembre de 1987, este tipo de pactos solidarios ha cambiado tres veces de nombre y casi nada de intención: primero se llamó Pacto de Solidaridad Económica (PSE), luego Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), después Pacto para la Estabilidad, la Calidad y el Empleo (PECE) y por último, en septiembre de 1994, Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (PBEC).

[22] El contenido de los 14 puntos acordados en el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento, pueden ser revisados en La Jornada, septiembre 25, 1994.

[23] Expresión utilizada por Adolfo Gilly en "Transición sin ley y sin piedad", La Jornada, septiembre 30, 1994.

[24] Resulta evidente después de casi un año de violencia política, que el carácter de Liberal Social que el gobierno salinista le quiso imponer al Estado de la modernidad, no alcanzó a convertirse en un nuevo pacto que uniera disciplinadamente a las fuerzas que detentan el poder político en México.

[25] Adolfo Gilly, en "Transición sin ley y sin piedad", La Jornada, septiembre 30, 1994.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Sindicalismo y Modernización

AUTOR: Luis Bueno Rodríguez [*]

TITULO: En Busca del Sindicalismo Perdido

ABSTRACT:

El propósito de este artículo es poner en evidencia algunos acontecimientos de la vida universitaria de la UAM, particularmente en lo que toca al trabajo académico, que han transformado la relación del sujeto del conocimiento con su objeto de estudio e investigación y con la propia institución. Muestran, a nuestro entender, la necesidad imperiosa de redimensionar las prácticas y discursos sindicales a riesgo de continuar con la inercia de las políticas que hasta ahora han dominado el acontecer sindical, sin más frutos que la creciente marginación de la realidad. No nos anima otra cosa que plantear algunas reflexiones que pudieran reconstituir al actor sindical y hacerlo partícipe en el enriquecimiento del trabajo universitario de auténtica calidad.

TEXTO:

El cambio de sexenio, la huelga de febrero-marzo pasados, el cambio de Comité Ejecutivo del SITUAM y las anunciadas carrera académica y administrativa, constituyen los elementos más evidentes que enmarcan nuestra reflexión y dotan de contenido a los posibles escenarios del futuro próximo. Frente a ellos es que el sindicato de nuestra universidad deberá plantearse su discurso y sus prácticas, con el fin, aunque sea modesto, de sobrevivir como tal.

Si bien es cierto que las medidas integrantes de la así llamada modernización educativa apenas han asomado la cabeza, un error de apreciación del sindicalismo universitario, y en particular del SITUAM, consiste en suponer que todo está por delante, que las intenciones de reforma del marco laboral y del mundo del trabajo están por venir y que se cuenta con todo el tiempo del mundo para estructurar una respuesta: siempre en los mismos tonos contestatarios del pasado. Por el contrario, los cambios ya ocurridos en nuestra institución y otras universidades son de tal profundidad que ponen en evidencia el atraso en la construcción de la estrategia sindical para enfrentarlas. Definitivamente, ya es una realidad que las universidades públicas se encuentran plenamente inmersas en un proceso continuo de cambio, cuyas consecuencias académicas es difícil elucidar pero que han tenido evidentes repercusiones laborales.

La Universidad y el sindicato que ahora tenemos no pueden explicarse sin hacer referencia a las etapas sucesivas que han vivido en su dos décadas de existencia. Conviene hacer referencia a los aspectos más relevantes de estas historias con la intención de destacar cómo ambas instituciones se encuentran viviendo, cada una a su manera, sendas encrucijadas de cuya solución depende de su futuro. En sólo cinco años,

la UAM parece haber agotado el modelo de deshomologación salarial que se inicia en 1989, mientras el SITUAM se debate en el espacio pantanoso del desencuentro con las nuevas realidades del mundo del trabajo universitario y no acierta a contender con el discurso de la apabullante modernización en curso.

La insurgencia sindical universitaria

La década de los setenta fue testigo de una proliferación de sindicatos en las universidades públicas que si bien en el sector de los trabajadores administrativos y manuales no constituía un fenómeno enteramente novedoso, sí significó una pequeña revolución en las percepciones que los propios sujetos de trabajo académico tenían de sí mismos y de las actividades que desarrollaban. La formación del sujeto sindical académico se fue construyendo a partir de una ubicación precisa de su papel en la sociedad y la integración de sindicatos de académicos o de sindicatos mixtos constituyó el mejor indicador de la forma en que fue resuelto el debate sobre su identidad y pertenencia de clase de este sector de los otrora "apóstoles" de la ciencia. El tránsito seguido por otro tipo de profesiones en su constitución como tales, contempló, en el caso de los profesores e investigadores, la modalidad del acuerpamiento gremial de tipo sindical sin eliminar las tensiones entre esta ubicación de clase y los resabios que plantea cualquier otra profesión de corte liberal.

La integración de sindicatos administrativos, académicos y mixtos y su inmediato reconocimiento permitió ubicar a las universidades y a la orientación que se les debía imprimir frente a la sociedad como un espacio institucionalizado de disputa que tuvo que ser negociado con el interlocutor recién conformado, rompiendo los monopolios establecidos y la discrecionalidad en el manejo de los asuntos universitarios, especialmente en los de orden laboral. No fueron sólo las autoridades universitarias las que tuvieron que compartir la definición de la materia de trabajo, sino que la preponderancia del paradigma de la unidad se sobrepuso a los intereses de los cuerpos disciplinarios que anteriormente, en el ámbito de lo académico, de alguna manera participaban de la definición de las condiciones de trabajo.

Puntal en el desarrollo del sindicalismo universitario académico, el Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), irradió al país con su huelga en 1975 por la conquista del reconocimiento como representante titular del interés laboral de los profesores e investigadores, congregando en su seno prácticamente a todas las expresiones de la vieja y la nueva izquierda del país. De hecho, la dirección de este sindicato constituyó un punto de referencia obligado en la orientación política que se estaba configurando para esta nueva expresión del sindicalismo mexicano que anunciaba nuevos senderos de democracia e independencia sindicales, opción radicalmente distinta al predominante sindicalismo mexicano de tradición burocrática y progubernamental. La otra expresión del sindicalismo universitario, consolidada en el sector de los trabajadores administrativos de la misma institución y con mayor incidencia en el plano nacional, estuvo representada por los cuadros políticos ligados al viejo partido comunista mexicano.

La huelga del SPAUNAM resultó fallida en la intención de conquistar la bilateralidad en la materia de trabajo académica al enfrentar una fuerte resistencia de la autoridad universitaria que desde entonces impuso su concepción de un artificial deslinde entre "lo laboral" y "lo académico". Sin embargo, el sindicalismo universitario contemplado en su dimensión nacional, arribó a su reconocimiento como titular de las condiciones del trabajo universitario, tanto en lo administrativo como en lo académico. Dependiendo de la universidad de que se tratara, el sindicalismo académico logró expresiones diversas de reconocimiento de su existencia, plasmó negro sobre blanco en contratos colectivos de trabajo o condiciones generales de trabajo, la bilateralidad de las relaciones laborales y definió en estos instrumentos no sólo las condiciones de trabajo-incluido, obviamente, el salario pero además, nuevamente dependiendo de la institución, diversas modalidades de injerencia del instituto gremial en el ingreso y promoción de los trabajadores académicos. Durante este período el sindicalismo fue capaz de tomar en sus manos las banderas de la autonomía y la libertad de cátedra e investigación bajo el auspicio de una concepción - escasamente desarrollada- de universidad crítica, democrática y popular.

No es exagerado señalar que la existencia de elementos tales como el concurso de oposición abierto y de las comisiones dictaminadoras para el ingreso y promoción del personal académico fueron resultado de las demandas levantadas en ese sentido por el sindicalismo universitario y que lograron concretarse en los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, en los ordenamientos jurídicos de las instituciones universitarias. Ello supuso, en su momento, un fuerte cuestionamiento a las tradiciones clientelares en boga en la mayoría de las universidades del país.

En resumen, el sindicalismo inicial de las universidades públicas significó:

a) La conquista de la bilateralidad y la titularidad para los sindicatos en la representación de los intereses profesionales de los dos sectores de trabajadores. Ello supuso la colectivización de las relaciones laborales que anteriormente se encontraban o individualizadas o tramitadas por los cuerpos disciplinarios de los profesores: claramente el sindicato universitario se convirtió en intermediario de las relaciones obrero-patronales entre el trabajador y la autoridad universitarias.

b) La materia de trabajo motivo de los pactos bilaterales incluyó, salvo excepciones, rubros de carácter académico que como los concursos de oposición abiertos, la vigilancia e incluso participación directa de los sindicatos en el ingreso y promoción de los trabajadores académicos, implícitamente expresaban una concepción del trabajo universitario de carácter autónomo y libre, considerados en su momento como los rudimentos básicos e indispensables para la configuración de un proyecto universitario alternativo.

c) La formulación del concurso de oposición como mecanismo privilegiado para el ingreso de los trabajadores académicos no expresaba otra cosa que la conquista de la estabilidad en el empleo para los profesores e investigadores, al mismo tiempo que la pretensión de contribuir a la profesionalización de las actividades sustantivas de estas universidades. Es entonces comprensible que el sindicalismo universitario haya

acompañado esta reivindicación con su complemento natural: definición del trabajo académico en términos de su naturaleza permanente y su consecuente expresión en una composición de la planta de profesores e investigadores que privilegiara el trabajo definitivo y de tiempo completo.

d) Durante este período se despliega una intensa discusión sobre el proyecto alternativo de universidad que tuvo como correlato obligado el del proyecto orgánico nacional del sindicalismo universitario.

Con muchas dudas y retrasos, no explicables mas que a partir de la puesta en juego de los intereses de aparato, se convoca a la conformación del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) que asiste tarde a la cita con las autoridades que tenían ya preparada una contraofensiva a la insurgencia sindical universitaria. No entender o siquiera tomar en cuenta este desencuentro sería no entender la historia del sindicalismo universitario hasta nuestros días, su declinación y franca ausencia de las grandes definiciones de transformación del trabajo universitario.

La fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana como producto de una respuesta gubernamental a la creciente demanda educativa superior que no se quería canalizar a la ya masificada UNAM y también como expresión de los primeros intentos de modernización de la educación superior de la época no esperó mucho al surgimiento del sindicalismo universitario. Se puede decir que prácticamente coincidieron no sólo por el momento de su arribo al escenario pero además por la subversiva paradoja de la conjunción de los extremos. Efectivamente, en un extremo la UAM estuvo pensada, entre otras características, como un proyecto modernizador de la educación que evitara los problemas de la masificación de la población estudiantil al mismo tiempo que cancelara los conflictos de orden laboral que ya se perfilaban en el panorama: de hecho, se pensaba, aunque nunca de manera explícita, que la UAM tenía un diseño estructural que evitaba las grandes concentraciones y la vida colectiva más allá de los pequeños núcleos: en resumen una universidad antisindicato y antihuelgas. En el otro extremo, la historia que ya conocemos comenzó de manera temprana cuando no sólo se funda un sindicato que para colmo de la paradoja congregó los intereses de los trabajadores administrativos y académicos, sino que se suma con toda su energía juvenil a la insurgencia sindical con una huelga que conquista, el considerado en su momento, el mejor contrato colectivo de trabajo de su tipo en el país y con esto la titularidad de la contratación colectiva de ambos sectores de trabajadores.

La UAM nace como un proyecto que además de pretender contender con las demandas de formar profesionales en nuevos campos de competencia profesional intenta combinar en los sujetos del trabajo académico las labores del desarrollo y creación del conocimiento. Así, mientras que la universidad tradicional separaba la docencia de la investigación en la UAM la figura del docente-investigador y la propia conformación estructural departamental presuponía reunir, de manera novedosa en nuestro medio, lo que antes había sido separado.

La estructura de la planta de académicos, que desde el inicio privilegió la contratación de profesores investigadores de carrera, reforzaba este sano propósito educativo al tiempo que sentaba las bases para el trabajo interdisciplinario. Sin embargo, como muchos de los proyectos que se estructuran en el país, la UAM contaba con instalaciones, un financiamiento relativamente privilegiado y una estructura novedosa, pero los cuerpos académicos disciplinarios que le darían sustento eran inexistentes o si acaso la excepción cuando se trataba de disciplinas mayormente consolidadas o de la atracción de líderes académicos de amplia trayectoria previamente construida.

Lo arriba señalado implicó que la UAM dedicara los mejores esfuerzos de sus primeros años de existencia a la formulación de sus programas de estudio de las licenciaturas que incluso ya estaba impartiendo. Supuso igualmente que el reto mayor de la institución, todavía presente, sea el de dar contenido al proyecto universitario implícito en la estructura departamental y en la figura del profesor-investigador. [1]

La práctica inexistencia de los cuerpos académicos a la altura de las demandas del proyecto, significó una estructura que no podía contraponerse a la propuesta de orden sindical. Por el contrario, la estructura departamental y la desconcentración administrativa del planteamiento de la UAM en mucho iluminó el diseño estructural del propio SITUAM, muy acorde con lo ya observado en las nuevas instalaciones industriales de la época, especialmente en el sector automotriz, fuente de inspiración de un nuevo tipo de sindicalismo más participativo, preocupado por el control de la materia de trabajo y sustentado en un funcionamiento de participación directa en el propio lugar de trabajo: los departamentos. Todavía más, los colegios departamentales de profesores que empezaron a surgir por iniciativa propia de los mismos profesores-investigadores y al margen de la normatividad existente, sirvieron de soporte de la actividad sindical al constituirse en los hechos en la célula básica de la estructura sindical en el sector de los académicos, en algunas ocasiones con la participación de los trabajadores administrativos asignados al departamento académico respectivo.

Así pues, tenemos que el sindicalismo universitario en la UAM se expresó en la constitución de un sindicato mixto que conquista la titularidad de las Condiciones Generales de Trabajo mismas que no hacen distinciones entre los dos sectores de trabajadores en lo que toca a la materia de regulación general de este instrumento, pero que al mismo tiempo norma las condiciones específicas de prestación de los servicios de uno y otro sector. [2] La conformación del sindicato mixto no sólo tuvo consecuencias laborales en el sentido anotado. Su significado profundo se asentaba en la posibilidad que abrió para considerar el trabajo académico como un esfuerzo social producto de las labores de los profesores-investigadores pero también de los trabajadores técnicos, manuales y administrativos. Se superaba, posiblemente sin proponérselo abiertamente, la ya de por sí avanzada concepción de la integración de la docencia y la investigación y con ello se sentaban las bases de un trabajo más comprometido con los proyectos universitarios definidos por los mismos trabajadores académicos.

Se instala el concurso de oposición abierto como mecanismo único de ingreso de los aspirantes a ocupar plazas de profesores definitivos, especificando los criterios con los

que las comisiones dictaminadoras integradas por representantes de los profesores y de las autoridades habrían de juzgar los casos sometidos a su consideración. La posición sindical nuevamente se anota un triunfo en toda la línea al establecerse, tal y como se demandaba, el imperio exclusivo de criterios académicos en los juicios de las comisiones dictaminadoras rompiendo así con la discrecionalidad feudal que amenazaba con instalarse en la contratación de los profesores a imagen y semejanza con lo que era la regla en otras instituciones.

El resultado final fue un sindicato con fuerte composición académica tanto numérica como programáticamente, democrático y fuertemente comprometido con un proyecto universitario que, aunque apenas esbozado, prometía ser punto de referencia obligado en los debates para la configuración del también apenas delineado proyecto oficial para la UAM. De hecho, fue la época de oro del SITUAM tanto al interior de la UAM como al exterior. Durante este período, la presencia activa de los académicos en la vida sindical fue de tal magnitud que su participación directriz en las asambleas sindicales y los órganos ejecutivos era percibida como natural y obligada. [3] En el plano del sindicalismo universitario nacional, nuestro sindicato cada vez más se convertía en una alternativa a las posiciones burocráticas que se habían enquistado en el SUNTU ofreciendo un verdadero modelo de nuevo sindicalismo con las cartas sobre la mesa de sus conquistas contractuales y su funcionamiento democrático interno. [4]

La austeridad normalizada

Se pueden destacar dos acontecimientos que por su profundidad estratégica constituyeron y todavía constituyen piezas claves en la construcción de la nueva universidad pública mexicana y que en la UAM incidieron con tal fuerza que han sido utilizados como palancas privilegiadas para colocar a la institución en un lugar de primerísimo orden dentro de los planes de la excelencia académica. El modelo original de la UAM, que desde alguna óptica se vio desfigurado por el sindicato que vio nacer en su seno, es recuperado en sus términos académicos y laborales.

Lo primero se refiere a la elevación de la autonomía universitaria a rango constitucional y la reglamentación del trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley en el capítulo XVII del Título Sexto de los Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo. Este hecho que ha sido tratado con mucha frecuencia definió por primera ocasión y en el plano nacional la primera respuesta de las autoridades gubernamentales y universitarias ante los avances del sindicalismo universitario. La conclusión de la ya mencionada huelga del SPAUNAM proporcionó las lecciones para estructurar la respuesta frente a un sindicalismo que había demostrado y justificado su razón de existencia en la perspectiva del control de la materia de trabajo, obviamente de naturaleza académica.

Los avances del sindicalismo no parecían ser compatibles ni con la forma tradicional de dirigir y gestionar las universidades ni con la apenas vislumbrada modernización de la educación superior. El deslinde de "lo laboral" y "lo académico" se convirtió en el paradigma orientador de la contraofensiva antisindical concretándose, por un lado, en la

virtual prohibición de pactar con los sindicatos la definición de los términos del ingreso, la promoción y la permanencia de los trabajadores y en la cancelación jurídica de los intentos de estructurar el sindicato nacional que ya se estaba configurando.

La autonomía, ahora queda más claro, sirvió simplemente de parapeto para detener el avance del sindicalismo universitario, una vez que la exclusividad otorgada a las instituciones no significaba la posibilidad de que, en aras de la misma autonomía, se establecieran por la vía del acuerdo bilateral los términos de la contratación del personal académico. La colocación de la reglamentación laboral dentro del apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo no fue obstáculo para precisar su ubicación dentro del Título de Trabajos Especiales. Lo que menos interesaba era garantizar constitucionalmente la autonomía ni proteger el derecho de organización de los trabajadores universitarios. [5]

Como en su momento se previó, es a partir de esta derrota que se oscurecen las perspectivas del sindicalismo universitario, desarrollándose las tendencias contrarias a las previstas en el proyecto unitario. En lugar de dar auspicio a la unidad nacional se desarrollan tendencias regionalistas. A cambio del reagrupamiento de los sindicatos de administrativos y de académicos, se profundizan las visiones gremialistas-antiacadémicas o antiadministrativas- llegando incluso, en los casos en los que previamente se había avanzado en la conformación de sindicatos mixtos, a su separación por gremio. En lugar de tener una fecha única, como evidentemente era el propósito con la unificación orgánica nacional, tenemos un panorama de franca dispersión de las revisiones salariales y contractuales, sólo atemperadas por los esfuerzos de cada año, casi siempre fracasados, de concertar las fechas de revisión, los estallidos y levantamientos de las huelgas. [6]

Las consecuencias de la legislación de la autonomía y de lo laboral universitario impulsada por el presidente José López Portillo no se hicieron esperar, especialmente en el caso de nuestra institución en la que como ya anotamos, se habían acordado una serie de cláusulas que establecían la bilateralidad en la materia académica. Concretamente, y a partir de una demanda laboral interpuesta por el Rector General Dr. Fernando Salmerón, la UAM se ve envuelta en un conflicto de consecuencias todavía presentes y con resultados inmediatos en la eliminación de 52 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, todas ellas referidas a la intervención del sindicato en el ingreso y promoción del personal académico.

El segundo elemento que define este período es el referido a la austeridad en su doble aspecto de financiamiento a las universidades públicas y de política salarial. En lo que respecta al financiamiento, Eduardo Ibarra muestra cómo a partir de 1982 el gasto público en educación superior sufre una caída que en conjunto significó que la asignación del gasto público a la educación superior durante el sexenio de Miguel de la Madrid fuera de alrededor del 0.5 por ciento. [7]

La austeridad se expresó con mayor contundencia aún en la política salarial del régimen cuando la pérdida del poder de compra de los académicos de la UAM de 1982 a 1988 osciló entre el 49 y el 53 por ciento, dependiendo de la categoría y nivel. No es que el deterioro de los ingresos de los profesores investigadores fuera un fenómeno nuevo o

característica exclusiva del régimen del presidente Miguel de la Madrid, sino que la profundidad de esta política salta a la vista indicando su trascendencia más allá de una simple política económica austera. Expliquémonos:

1. El deterioro del poder de compra se presenta desde el inicio del sexenio anterior, acumulando de 1976 a 1982 y dependiendo de la categoría y nivel una pérdida de entre el 12 y el 16 por ciento, cifras muy inferiores a las ya citadas para el período 1982-1988. Salvo el caso del Titular "C", el deterioro salarial continúa profundizándose en el actual sexenio pero, dado el éxito en el control de la inflación, en una proporción que oscila entre el 1 y el 6 por ciento, nuevamente dependiendo de la categoría y nivel.

2. Resalta que aunque la austeridad continúa en el actual sexenio, el deterioro del poder de compra tiene un punto de inflexión en 1989, año en el que alcanza su máximo nivel para disminuir al año siguiente. Esto significa que una buena parte del total del deterioro acumulado en el presente sexenio ocurre durante el primer año de gobierno, e incluso para la categoría de Titular en sus niveles "C" y "B" se presenta una pequeña recuperación real en el resto del sexenio.

3. La profundidad del deterioro salarial del segundo sexenio considerado otorga a la austeridad un significado más profundo. (Ver Cuadros 1 y 2)

Cuadro 1. UAM. Salarios Académicos Reales[H-]

Cuadro 2. Pérdida Salarial por Sexenio. UAM-Académicos. (Porcentajes)[H-]

Se trató de una política con un profundo sentido estratégico en la construcción de la subsecuente política de la modernización de la educación superior sobre la base de la productividad del trabajo académico. En otras palabras sin el abismal deterioro salarial difícilmente es explicable, para el caso de la UAM, el relativo éxito de la política basada en las becas y los estímulos como palanca privilegiada de la instrumentación de un modelo de reconversión de la institución en su conjunto y el cambio de la naturaleza y el contenido del trabajo académico que se viene operando.

La contraparte de la política de austeridad fue la llamada política de homologación salarial y contractual que operó primero como un mecanismo sindical de reivindicación de las mejores condiciones obtenidas por distintos sindicatos tanto en materia salarial como de prestaciones, y enseguida como un mecanismo gubernamental de contención de las demandas, estableciendo topes en ambos rubros. En lo que toca al trabajo académico, además de lo anterior, la homologación se definió en términos de un proyecto de la Secretaría de Programación y Presupuesto que con un alcance de orden nacional intentó igualar las condiciones de ingreso, promoción y permanencia, así como sustentar fuertemente la trayectoria profesional a partir de la escolaridad y la evaluación de tipo cualitativo. [8]

En la UAM, este proyecto gubernamental no fue aceptado por la Comisión del Colegio Académico encargada de definir los requisitos del ingreso y la promoción de este sector

de trabajadores. En su lugar se adoptaron criterios de orden cuantitativo, dando lugar a lo que ahora conocemos como Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA). La discusión de la naturaleza cualitativa o cuantitativa de instrumentos de este tipo escondía otra sobre la discrecionalidad de las comisiones dictaminadoras a decidir quién ingresa o quién se promueve en el escalafón universitario. La primera posición argumenta a su favor la complejidad para medir los resultados de un trabajo de suyo cualitativo y por lo tanto defiende la mayor discrecionalidad de los encargados de emitir los dictámenes sobre el trabajo de los profesores-investigadores. Mientras que para la otra posición el trabajo de los profesores-investigadores está definido por su compromiso con el desarrollo y creación del conocimiento por lo que, si se garantizan condiciones adecuadas para su desempeño, no hace falta más que constatar de manera objetiva los productos del trabajo acotando al máximo posible la discrecionalidad de los dictaminadores. Aunque se impuso este segundo criterio, la presencia de la austeridad salarial permitió que este instrumento fuera utilizado para incentivar, a través de la ponderación de los puntos asignados a cada tipo de actividad y producto del trabajo, aquellas labores de los profesores-investigadores que las autoridades decidieron que había que privilegiar. El TIPPA se convierte, apoyado en la austeridad salarial, en el instrumento de primer orden para la construcción del perfil institucional de la excelencia.

En relación a los trabajadores administrativos, se consolida la concepción de una extrema fragmentación del trabajo expresada en un Tabulador de Puestos Administrativos de Base que a la fecha cuenta con 195 puestos de trabajo claramente diferenciados y con mecanismos de escalafón basados en la antigüedad, la experiencia, la capacidad -medida a través de un examen escalafonario- y la escolaridad. El criterio de antigüedad opera para definir quién de entre los concursantes que hubieran aprobado el examen escalafonario se queda con el puesto. Lo que en todo caso importa destacar es que no fue el sindicato el que "conquistó" un esquema de división del trabajo, que hora se pretende defender a toda costa. Fue la universidad la más interesada en precisar al máximo las tareas comprometidas con cada puesto de trabajo de una labor sumamente fragmentada: el sindicato simplemente se allanó a este planteamiento con el objetivo de especificar al máximo la esfera de competencia de la autoridad. En el fondo se estaba definiendo con mayor precisión un esquema de productividad que confiaba en la especialización del trabajo administrativo a la manera de la fábrica taylorizada con sus obvias consecuencias en el desinterés y desmotivación hacia un trabajo desvinculado por esta vía del trabajo académico y desprovisto de su sentido universitario y social.

Aunque aquí destacamos los tabuladores de ambos sectores de trabajadores por su importancia en la configuración de la fisonomía de la institución, la amplia tarea legislativa desarrollada en esta época por el Colegio Académico no deja de tener una gran importancia en la institucionalización de las relaciones en nuestra universidad.

Las consecuencias de estos dos elementos rápidamente reseñados se pueden resumir en términos del inicio de un proceso de abstracción del funcionamiento de la UAM, en la pérdida de bilateralidad en materia académica y en la separación de "lo administrativo" y "lo académico".

El primer proceso significó el inicio de la intromisión de la lógica de las relaciones mercantiles en el conjunto de las relaciones sociales que se despliegan en el trabajo universitario de la UAM, traduciéndolas al código del dinero. El salario empieza a expresar una medida de los logros del profesor-investigador que inicia un proceso de interiorización del criterio de la máxima "ganancia" personal como elemento de referencia identitaria central. Al cancelarse la posibilidad de obtener un salario remunerador por la vía de las revisiones salariales o contractuales, los profesores que permanecen en la UAM depositan sus únicas esperanzas en el mecanismo de la promoción, lo que trae aparejada una laboralización de las comisiones dictaminadoras y de los órganos colegiados de la institución encargados de definir los criterios de operación de estas comisiones. El acto de trabajo empieza a perder su significado como acto de producción y de relación con el objeto -el conocimiento- que se transforma. Ya no cuenta el trabajo mismo y menos aún la creación, sino una simbolización del éxito medido en la cantidad de puntos acumulados. En la organización del trabajo las nociones de calificación o de profesión pierden sentido para favorecer los procedimientos de vigilancia y evaluación del trabajo aparentemente neutrales y parejos. La conclusión del período al que nos estamos refiriendo significó entonces el inicio del tránsito hacia la codificación del conjunto de actividades del profesor-investigador y de los trabajadores administrativos a través de un sistema de reglas que definen aquí impersonalmente sus labores, determinan su orientación y su ámbito de relaciones: del gobierno por las órdenes se pasa al gobierno por las reglas que ocultan las nuevas relaciones de poder en la universidad y tienen como propósito sustituir la obediencia al jefe, que nunca funcionó, por la adhesión a la lógica de la modernidad y la competencia de la época de la globalización de los mercados. [9]

La pérdida de la bilateralidad en materia académica tiene rápidos efectos en el alejamiento cuantitativo y cualitativo de los profesores -medido en términos de afiliación y de participación- de los eventos sindicales. El proyecto universitario paulatinamente fue abandonado auspiciando un doble proceso de alejamiento que se refuerza recíprocamente: de los académicos de la vida sindical y del sindicato de los académicos que otrora le habían dado su razón de ser más profundo. No obstante esta pérdida de representatividad, el sindicato continuó reivindicándose como mixto sin asumir la tarea de la reconquista de la representatividad perdida, pero sí levantando demandas académicas sin una amplia consulta a los interesados. La desaparición de los colegios de profesores y su posterior sustitución por las áreas de investigación como los espacios de referencia fundamental de los académicos no fue captada por el sindicato, profundizando su distanciamiento del trabajo sustantivo de la universidad y de quienes lo realizan. [10] La estructura fundamental del sindicato, los departamentos, sin ser necesariamente una mimesis de la propia estructura de la UAM, atendía al requerimiento de una estructura organizacional novedosa y sobre todo era coherente con la estrategia sindical básica de la apropiación del trabajo. [11]

Pero la pérdida de bilateralidad no termina en la materia académica. Se extiende incluso al ámbito salarial. A menos que se entienda por bilateralidad la simple firma por parte del sindicato y de la universidad de los acuerdos de revisión que en general establecen lisa y llanamente los porcentajes salariales impuestos de antemano por las instancias

gubernamentales, la imposición de los topes salariales no tienen otro significado que la ausencia de una auténtica negociación que pusiera en juego los intereses de las partes.

El debilitamiento del sindicato, su gremialización y burocratización, paradójicamente arrojó un saldo de una huelga por año en promedio, lejos de los presupuestos de quienes, desde las esferas gubernamentales y desde la burocracia universitaria, esperaban un comportamiento menos beligeradamente. El disminuido poder de negociación la incapacidad de elaboración de proyectos de largo plazo y la ineptitud para administrar el contrato colectivo en lo cotidiano, presionaron para que el SITUAM depositara todas sus esperanzas de avances y recuperación de lo perdido en las coyunturas de revisión salarial o contractual. A la luz de sus resultados y de frente a la nueva política salarial basada en los esquemas de la reorganización del trabajo y la productividad, las reiteradas huelgas del SITUAM y las constantes movilizaciones, si bien obtuvieron algunos avances en la politización de sectores muy minoritarios de la base sindical, también significan una clara demostración del fracaso de la política sindical ante la austeridad salarial. La pasada huelga ilustra no la alta conciencia clasista y la politización, de dudosa existencia, sino una simple y llana demostración del descontento ante el deterioro salarial. El "rompimiento" del tope salarial adquiere visos de ridiculez si se le compara con la magnitud del deterioro y sobre todo si se la enfrenta con el hecho de que la realidad de la política salarial se está moviendo en terrenos muy ajenos al incremento salarial directo.

Si los resultados de este período, globalmente considerados, implican una recuperación del proyecto original de la UAM en su vertiente antisindical y antihuelga -aún con las paradojas anotadas- en lo que toca al sindicato significó el triunfo de las visiones sindicales más atrasadas y la imposición de la cultura del "no trabajo". Pareciera que nos encontramos ante la presencia de dos velocidades en la transformación de la UAM. De una parte, grandes "avances" en la reconversión del trabajo académico, de la otra, desprofesionalización y fragmentación del trabajo. Productividad unilateral e imposición del proyecto universitario de un lado y negativa rotunda a negociar los términos de la productividad del otro. Unilateralidad y bilateralidad simulada conviviendo en un desequilibrio que se manifiesta en la presencia de las huelgas convencionales que no rompen la relativa armonía de este esquema. Si el sentido original del sindicalismo universitario, en especial el del sindicato mixto, era el de un trabajo unificado que fuera sentando los puentes entre el trabajo manual e intelectual y destruyera los artificios de la separación, el resultado de la separación del trabajo académico y el administrativo es el de dos culturas empobrecidas de relación con el conocimiento y pérdida del sentido universitario.

La reversión de la paradoja

1989 marca el inicio del tercer período que estamos considerando con la presencia de tres elementos que se refuerzan mutuamente: la evaluación, el financiamiento y la productividad. Los tres aspectos son excelentemente tratados en el artículo de Eduardo Ibarra "La reforma pendiente: de la deshomologación salarial a la carrera académica" publicado en este mismo número. Sólo nos queda introducir algunas consideraciones

adicionales de orden laboral que inciden en los posibles escenarios para el futuro inmediato.

Estamos ante la presencia de una tríada de elementos de inducción nada sutiles de las actividades de las universidades que bordan en la reestructuración de su perfil frente a las necesidades de un país interpretadas por los gobernantes. Pero, estamos todavía ante una política de choque que ya anuncia su crisis y notifica nuevas medidas. Su sentido de continuidad o de cambio no está suficientemente claro.

La pareja evaluación-financiamiento constituye un nuevo cuestionamiento de la autonomía universitaria no sólo en el sentido institucional sino también en la relación del sujeto con el conocimiento. La definición de las prioridades nacionales, regionales y estatales, las presiones para generar aplicaciones que aborden en el modelo de la vinculación universidad-industria, los apoyos extraordinarios con que se ven favorecidos los programas y proyectos docentes y de investigación más convenientes a los intereses externamente definidos, también están trastocando seriamente la antigua relación autónoma del profesor-investigador con el conocimiento y con su (re)creación.

Los propios plazos de evaluación imponen modificaciones importantes en los antiguos criterios de selección y orientación del trabajo académico al definir, en aras de los resultados exigidos en el corto plazo, sus ritmos y temáticas. La estrategia de la productividad asumida en términos de la deshomologación salarial completa el cuadro. Efectivamente, el sistema de becas y estímulos abiertamente induce la realización de aquellas actividades mejor ponderadas en el esquema tabular que tenemos en la UAM, en detrimento de las peor estimadas en términos de los puntos asignados. La traducción de los puntos acumulados al equivalente general, el dinero, cuando tenemos el panorama ya descrito de deterioro salarial, hace el resto. En términos laborales estamos frente a la consecuencia más profunda de la separación de "lo laboral" y "lo académico" si se considera que el diseño de estos instrumentos de ingresos adicionales y su instrumentación unilateral fueron justificados argumentando la legislación de la autonomía en el tercero constitucional.

El salario, pues los ingresos provenientes de las becas y los estímulos no son otra cosa, último reducto de "lo laboral" y materia evidentemente bilateral pasa a ser considerado, mediante esta aberración de la historia, como parte integrante de "lo académico". El salario se convierte así en pieza clave del proyecto de modernización ante el cual no es posible conceder su negociación con la contraparte sindical, pues "lo académico" no es negociable. Sólo falta legislar la autonomía de los términos del ingreso, escalafón y permanencia de los trabajadores administrativos para tener una universidad realmente de excelencia.

Además, esta multicitada separación de lo inseparable conlleva justamente a la desmesura de tener que "becar" y "estimular" el trabajo universitario, pervirtiendo su naturaleza libre y desinteresada. Lo que sigue en parte de la misma lógica: si se trata de incentivar la investigación, se diseña el programa de estímulos a la docencia y la investigación. Si el propósito es desestimular la "fuga de cerebros" se crea el programa de becas de apoyo a

la permanencia. Si no es suficiente porque los Titulares "C" se siguen "fugando", basta con una beca adicional a la anterior, exclusivamente para ellos. Si con esos programas se desatiende la docencia, se instrumenta el programa de becas al reconocimiento de la carrera docente. Si, finalmente, se pretende fomentar la formación o reconocer la escolaridad, se incrementan los montos de la beca a la docencia en función de los grados obtenidos. La multiesquizofrenia así desarrollada seguramente será el fermento de la creatividad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología para enfrentar la competencia globalizada, pensarán sus diseñadores. [12]

Si la bilateralidad fuera cuantificable, en los ingresos de los profesores tenemos un indicador de su pérdida. En 1992 el salario base tabular, aquel que es "negociado" y pactado por el sindicato, de un profesor Titular "C" que obtiene los cuatro ingresos adicionales existentes en ese entonces (estímulo a la docencia y la investigación, beca de apoyo a la permanencia, beca adicional a la permanencia, beca al reconocimiento de la carrera docente) más los ingresos obtenidos en el nivel III del Sistema Nacional de Investigadores, representa menos del 30 por ciento de sus ingresos totales. La bilateralidad perdida en este terreno es mayor al 70%. Pero no nos engañemos, esto no significa que en el caso del personal académico que no obtiene estos ingresos adicionales la bilateralidad se encuentre intacta. [13] Por el contrario, se puede establecer que también significa una especie de costo de oportunidad de bilateralidad perdida cuando se estima la posibilidad de que estas franjas de trabajadores accedan a mejores ingresos. En realidad cuando el sindicato ha definido no entablar negociaciones sobre la productividad para los administrativos, como vía para obtener mayores ingresos también se incide en un costo de oportunidad que tiene que ser evaluado: se defiende la bilateralidad en el sentido de la defensa de la integridad del salario, pero se deja ganar bilateralidad en el aumento de los ingresos de los trabajadores.

En posteriores trabajos haremos un análisis detallado de cuántos y quiénes obtienen los montos de cada uno de los mecanismos de la política de deshomologación salarial integrada por las becas y los estímulos y su comparación con el deterioro del salario de 1976. Anotemos de cualquier manera que para 1992 sólo los profesores Titulares "B" y "C" que hubieren obtenido los máximos niveles de ingresos en los distintos mecanismos incluyendo SNI rebasaron el nivel de ingresos real que tenían en 1976. Pero además, dado el carácter selectivo de estos programas, de los profesores con derecho a la beca a la permanencia, tenemos que en 1991 de un total de 1,868 la obtienen 713, es decir, un 38.2 por ciento. Sin embargo, si consideramos al total del personal académico de ese año, 3,072, sólo el 23.2 por ciento obtuvo la beca. Con respecto al estímulo, en ese mismo año la obtienen 568 trabajadores académicos de un total de 2,049 con derecho al mismo, esto es, el 27.7 por ciento que significa el 18.5 por ciento del total de trabajadores académicos. Estas cifras dan una idea más integral del significado de la bilateralidad perdida y de cómo la instrumentación de la modernización de la UAM se viene realizando a un bajo costo. (Ver Gráficas I, II)

Gráfica I. Distribución de Becas[H-]

Gráfica II. Distribución de Estímulos[H-]

La universidad no es una organización capitalista que pudiera pensar en la instrumentación de la estrategia de la venta de acciones entre sus trabajadores. Pero eso no ha impedido que los propósitos políticos de esta estrategia sean de todas formas llevados a la práctica. Nos referimos a la destrucción de la identidad del sujeto académico como trabajador por la vía del enmascaramiento o disolución del referente patronal. Mientras en el período anterior el referente patronal estaba perfectamente ubicado en el gobierno y las autoridades universitarias, ahora ocurre que las comisiones dictaminadoras están definiendo una parte sustancial de los ingresos de los trabajadores. Sucede que un conjunto de comisiones ad hoc definen quiénes habrán de obtener toda una serie de premios en efectivo y así delimitan ingresos y condiciones de trabajo de los profesores-investigadores. Acontece que el sistema de deshomologación en su conjunto deposita en los propios sujetos del trabajo académico la responsabilidad de sus ingresos y condiciones de trabajo. La construcción de la identidad del sujeto académico ocurre por otras vías distintas a la de su autopercepción como trabajador dificultando la ubicación de su opositor y la representación del campo social en el que se presenta el conflicto: el referente patronal se diluye enormemente y la construcción de la identidad del académico como trabajador queda en entredicho. [14]

El asunto no acaba ahí, hace falta también promover la interdisciplinariedad y el trabajo en equipo. Para eso, y dado que también las condiciones de trabajo no corresponden a las exigencias del esquema de la excelencia por el deterioro que han sufrido o porque nunca fueron las adecuadas, se profundiza el atentado a la bilateralidad otorgando una serie de premios cuyos montos serían destinados a la dotación de infraestructura y equipo para las áreas de investigación que se hagan acreedoras a los premios o apoyos previstos. La productividad individual y de las áreas acaba por imponer su lógica al convertirse en el criterio primordial de obtención de los ingresos de los académicos, además de rasero para definir las condiciones en que el trabajo habrá de desempeñarse y los montos de los apoyos presupuestales. Ya no es la universidad la responsable de proporcionar las condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo académico, sino los propios profesores agrupados en áreas los que con su alta o baja productividad obtienen mayores o menores recursos para esos efectos.

En resumidas cuentas, la reconceptualización de las áreas abarca funciones inimaginables si únicamente nos remitiéramos a lo planteado originalmente en el reglamento orgánico de la UAM. Ahora incluyen funciones de célula estructural básica, vigilante del trabajo, negociador de las condiciones de trabajo y del presupuesto, define los programas de formación de los profesores que la integran, determina el ejercicio y el control del presupuesto asignado. Esto, que en sí mismo no es criticable, sí advierte de la existencia de nuevas funciones que acompañan al desarrollo de las funciones sustantivas y del desplazamiento de lo que naturalmente debería competir a la instancia sindical. [15]

La perspectiva y la refundación sindical

Hemos anotado una serie de consecuencias de diversas medidas gubernamentales e institucionales, así como de las políticas sindicales. Pero la más importante a destacar es

que la estrategia sindical de apropiación del trabajo ha sido derrotada, cuando no es que el propio sindicato ha contribuido a su desmantelamiento. La pasada huelga puso en el tapete de la discusión la relevancia del salario en la construcción de cualquier estrategia universitaria al mismo tiempo que desnudó los efectos de los avances de la modernización productivista en la identidad de los sujetos del conocimiento. Junto con otros profesores, podemos afirmar que la existencia del cuerpo académico para la universidad que se pretende construir se encuentra en entredicho. La huelga más larga de la historia de la UAM, justo en el año de su vigésimo aniversario, saca a la luz la crisis del modelo de deshomologación salarial con todo y su carácter unilateral. Pero también saca a flote los estragos que han causado unas relaciones laborales que no se ponen a tono con las nuevas realidades del mundo del trabajo, que ignora a la contraparte sindical y en la que ésta ignora a la realidad.

Eduardo Ibarra perfila dos escenarios posibles para el futuro próximo, pero no parece haber nada que indique un cambio en la perspectiva laboral de la deshomologación salarial cuando uno de sus principales artífices encabezará, ahora desde la presidencia de la república, los destinos del país. Se anuncian nuevas medidas, pero todo parece perfilar que serán en la misma ruta del camino ya andado.

Tampoco del lado sindical se observan nuevos aires que desintoxiquen el enrarecido aire que se respira y lo liberen del sospechoso radicalismo hasta ahora coadyuvante de los planes gubernamentales y de autoridad. Antes bien, tendremos un nuevo comité ejecutivo integrado con las fuerzas que en la pasada huelga y en múltiples ocasiones anteriores han demostrado su vocación antiacadémica y su sobrado desprecio por las opiniones de los académicos, su oposición a todo lo que suene a productividad y a los mecanismos amplios para la toma de decisiones.

Ante este panorama, no se trata sólo de percibir los escenarios posibles sino de definir las voluntades que los hagan factibles. Una primera opción se asienta en la profundización de la deshomologación salarial que implicaría hacer depender el total de los ingresos de los profesores de la productividad. Expresaría una ampliación de las funciones laborales de las diversas instancias que ya ahora intervienen en la definición de los ingresos de los académicos para ahora tomar en sus manos funciones de despido al decidir quienes cumplen y quienes no con estándares mínimos de productividad. Para los trabajadores administrativos esta opción podría significar la aplicación, incluso unilateral, de los esquemas de estímulos, además de la compactación de los puestos que las autoridades pretendieran conservar. Otras funciones, como aquéllas juzgadas como más alejadas de las funciones sustantivas de la universidad podrían ser concesionadas a empresas contratistas. El aumento de la contratación de eventuales ligados a los ritmos y duración de los proyectos de investigación convenidos con empresas privadas no se descarta en esta alternativa. Con el mismo razonamiento se justificaría la flexibilización de la jornada de trabajo y la libre disposición de los turnos de trabajo para garantizar la continuidad de las labores. [16]

Esta elección estaría apoyada por una reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley de Educación, lo que facilitaría y legitimaría los cambios obligados al contrato colectivo de

trabajo. En lenguaje político, esta opción representa la decisión de las autoridades de enfrentar en toda la línea al sindicato con el pretexto de la imposibilidad de llegar a algún acuerdo con el comité ejecutivo en turno. La UAM estaría cruzada de discursos de enfrentamiento y beligerancia verbal e incluso atravesada por una nueva huelga, pero en el fondo autoridades y dirección sindical coincidiendo en los hechos y en los resultados. De una parte abanderando la excelencia con el proyecto de reconversión del trabajo, de la otra completa oposición y carencia de proyecto alternativo. La apuesta en este caso es la derrota del sindicato.

La otra alternativa es la de la negociación. Tampoco es una alternativa fácil en la medida en que no ha habido en el pasado muestras de la autoridades por transitar junto con el sindicato el camino de la construcción de la universidad. Sin embargo, para el sindicato es la única alternativa que permite pensar en la recuperación de su proyecto original de apropiación de la materia de trabajo, en la restauración de carácter mixto y universitario y en la reconstrucción de su democracia e independencia.

Las alternativas no son pues productividad sí o productividad no. Quienes ahora se oponen a discutir y acordar con la universidad la reorganización del trabajo y la introducción de mecanismos de productividad ignoran que mientras exista trabajo humano existe la productividad. Ignoran también que la productividad se puede definir y especificar de muchas maneras, que no es un concepto o una técnica neutral, de carácter universal, sino más bien un concepto cargado de explosividad social y política. Cualquiera que sea la concepción que tengamos sobre la misma, ésta ya se encuentra presente en la forma actual en que los académicos y los administrativos desarrollamos nuestro trabajo. Lo novedoso en todo caso no es la productividad sino la reorganización del trabajo y la definición de los mecanismos específicos de su medición. De lo que se trata ahora es de definir los mecanismos a través de los cuales se recompensa la labor desarrollada. De lo que se trata es de que los trabajadores, como entidad colectiva, se apropien de su materia de trabajo y profesionalicen sus labores. con un salario digno y un empleo estable.

Preservar la bilateralidad es la tarea más inmediata del sindicato. Pero esta defensa de la bilateralidad no tiene sentido más que en el marco de un constante impulso a la recuperación del sentido universitario de las actividades que desarrollamos. La bilateralidad tiene importancia si significa avances en la complicada tarea de la apropiación de la materia del trabajo universitario, administrativo y académico, y en el planteamiento por su reunificación. Hoy la discusión de carrera académica y de la carrera administrativa no tienen sentido si no es el marco de la perspectiva de la reunificación del trabajo universitario, si no se estructuran en el sentido de la búsqueda del sentido que tiene que desarrollar nuestras labores en una universidad. Lo que es pertinente entonces es la discusión de un tabulador único del trabajo universitario, que supera la divisionista fórmula de la fragmentación del trabajo y la simplista formulación de "poner la administración al servicio de la academia". Si la perspectiva que ofrecen las autoridades es la de la polivalencia y la compactación de los tabuladores, el sindicato tiene en la perspectiva del tabulador único una alternativa que construye bajo nuevos términos una identidad universitaria y sienta las bases para la configuración del nuevo sujeto del

trabajo académico. Cuando eso ocurra ya no tendrán sentido los estímulos al trabajo ni las becas a un trabajo universitario, académico y administrativo. En ese momento el trabajador administrativo encontraría sentido a sus labores. Sería cuando la reintegración del trabajo administrativo daría un contenido universitario a su desempeño.

Pero hoy, preservar la bilateralidad significa una refundación del sindicato. Un sindicato que reconozca los estragos que ha causado la aplicación de la política de deshomologación en términos de la individualización de las relaciones laborales. Que asuma la realidad de la desestructuración del sujeto sindical académico y plantee por lo mismo los mecanismos amplios de consulta colectiva, pero también individual. Que no tenga temores de las opiniones sobre la conducción sindical de sus afiliados y establezca el referéndum para la toma de decisiones importantes. Que reconozca la especificidad de los sectores y el sentido orgánico en su estructura sindical interna mediante la conformación de la sección sindical de los académicos. Un sindicato que frente a los proyectos de las autoridades no se atemorice recurriendo al fácil expediente de la simple contestación, capaz por lo tanto de estructurar proyectos alternativos que impriman la visión de los trabajadores sobre la modernización y la excelencia.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Economía, Area de Estudios Organizacionales, UAM-I

[1] En ese sentido no suena extraño el análisis del Grupo de Trabajo sobre la Universidad, equipo conformado por el Dr. Gustavo Chapela, ex Rector General de la UAM y preservado por el actual Rector General, Dr. Julio Rubio Oca, en el sentido de depositar cualquier estrategia de reforma en la previa constitución de los cuerpos académicos. Se confiesa abiertamente la ausencia de un actor, justamente la de la figura depositaria del proyecto UAM.

[2] La designación del pacto bilateral producto de la huelga de 1976 como "Condiciones Generales de Trabajo" obedeció a un prurito de orden formal en la medida que la Ley Orgánica de la UAM específica todavía hasta ahora el régimen legal del Apartado "B" de la Ley Federal del Trabajo como el marco normativo aplicable. Sin embargo, por su contenido y por las relaciones laborales de revisiones salariales y de estas condiciones de trabajo, claramente el documento se ubicaba como un auténtico Contrato Colectivo de Trabajo y el Apartado "A" como la normatividad a observar.

[3] Este destacado papel de los académicos también fue el fruto de su relevante participación en la fundación del SITUAM. Con la sola excepción del segundo Comité Ejecutivo que de todas maneras contó con una fuerte participación de académicos, hasta 1986 los profesores integraron las principales posiciones en la carteras de los siete primeros Comités Ejecutivos, incluida la secretaria general. En los últimos cuatro períodos tuvimos uno encabezado por un académico pero éste no representaba a ningún sector importante de académicos de suyo ya ausentes de la vida sindical. La única planilla que se registró para el período 1994-1996 tampoco es producto, pese a las diversas

manifestaciones del sector académico en la pasada huelga y a contar con cuatro académicos en su integración, de un renacimiento de la participación de este sector y menos aún de la recuperación de la orientación académica del pasado.

[4] No es que el SITUAM estuviera exento de posiciones burocráticas. Por el contrario, las mismas terminaron por imponerse cuando provocaron un rompimiento apresurado con el SUNTU inmediatamente después de haber participado en su fundación. Con el pretexto de la traición de la dirección de este organismo nacional frente a la elevación a rango constitucional de la autonomía y el otorgamiento de la exclusividad a las universidades públicas para definir los términos del ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico y su correspondiente expresión laboral, estas posiciones burocráticas alentaron el rompimiento con un discurso de pureza independentista y radicalismo verbal que apenas ocultaba sus verdaderas intenciones de defensa de sus pequeñas cuotas de poder situanero. Los trabajadores de base eran "alertados" con el terror de una intervención directa de los "chanos" del Comité Ejecutivo del SUNTU si el SITUAM permanecía en este organismo.

CITAS:

[5] En su momento, la dirección del SUNTU recién conformado justificó esta denota en frío como un avance argumentando que: se elevó la autonomía a rango constitucional y los trabajadores universitarios fueron finalmente reconocidos a nivel legal y además en el apartado "A" y no en el "C" como fue el primer intento del entonces rector de la UNAM, el Dr. Guillermo Soberón. Se le dio la vuelta a la prohibición de formar el sindicato nacional a través de su transformación en federación de sindicatos sin capacidad jurídica de pelear la titularidad y la contratación para el conjunto de trabajadores universitarios de las universidades públicas del país. Si ha habido alguna coyuntura en la que se justificaba plenamente el ejercicio del derecho de huelga fue justamente aquella en la que se estaba definiendo el rumbo histórico del sindicalismo universitario y de la educación superior. La dirección del SUNTU enfrió esta necesidad. Lo que siguió fue una política de amenazas anuales de estallidos de huelgas nacionales en la prensa nacional que ni tirios ni troyanos creían.

[6] Después de su salida del SUNTU, el SITUAM ha dedicado sus esfuerzos en el planteamiento de una alternativa de coordinación con los sindicatos más afines al proyecto sindical original, dando como resultado la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES), al mismo tiempo que ha hecho reiterados así como fallidos llamados al SUNTU para cancelar su opción y sostener los objetivos unitarios sobre nuevas bases. En este nuevo proyecto, se ha considerado también deberían participar los sindicatos que se agrupan al margen del SUNTU y de la CNSUES fundamentalmente los sindicatos agrupados en la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) y en la Federación Nacional de Asociaciones y Sindicatos del Personal Académico Universitario (FENASPAU).

[7] Ver Ibarra Colado, Eduardo, Neoliberalismo, Educación Superior y Ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo, en Ibarra Colado, Eduardo

(Coord.), La Universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales, UAM-I, División de Ciencias Sociales y Humanidades, México, 1993, págs. 132 y ss.

[8] Ver: Carrera de Investigador Científico y Tecnológico. Tabulador Académico. Documentos base para la discusión. Proyecto gubernamental. proyecto sindical. en SITUAM, 1984. pp. 5. Para mayor análisis de este proyecto, consultar Aboites, Hugo, 20 años de historia de la carrera profesional para académicos y administrativos. El caso UAM, en este mismo número.

[9] Para una detallada además de fascinante descripción del proceso de abstracción y cosificación de las relaciones sociales en las organizaciones, ver Pagés, Max, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac y Daniel Descendre, L'emprise de l'organisation, Presses Universitaires de France, París, 1a. y 3a. partes, 1979. págs. 43-77 y 105-156.

[10] Parte importante del debate legislativo de la UAM al que hicimos referencia párrafos arriba consistió en la ubicación del estatus jurídico de los colegios de profesores que venían funcionando desde prácticamente el inicio de las actividades de la institución. La culminación de este debate se expresó en la ignorancia de estas instancias de referencia fundamental de los profesores, quedando al margen de la legislación. En su lugar se promovió la integración de las áreas de investigación como la expresión orgánica fundamental del proyecto UAM que se estaba definiendo con la expropiación de la materia académica anteriormente de carácter bilateral, con la definición de un tabulador académico que privilegia las labores de investigación sobre las de docencia y difusión y, posteriormente, con la política de deshomologación salarial. Así, la estructura fundamentada en las áreas de investigación resultó doblemente útil. Por un lado. daba contenido específico al proyecto original de la UAM y al propósito de priorizar la investigación, y por el otro. contribuía a desestructurar todavía más la vida sindical en el sector académico cuando la instancia base de vida sindical lo constituían los colegios de profesores. Tenemos entonces un doble papel de la estructura: como estructurante del trabajo académico y como desestructurante de la vida sindical. Entonces, si bien la estructura de la UAM no ha cambiado de manera fundamental y en comparación a la estructura original, si se le dio el contenido que antes no tenía al definir en la legislación y en la práctica funciones prioritarias a las áreas de investigación. Posiblemente, ante la ausencia del cuerpo académico disciplinario, la opción que se selecciono en substitución del sujeto académico de tipo sindical fue justamente el de las áreas de investigación.

[11] Hacen falta investigaciones sobre las estructuras subsumidas en otras estructuras, en este caso de la estructura sindical dentro de la estructura de la UAM en términos de su(s) eficacia(s) y en relación a su(s) estrategia(s). Por otra parte, la estrategia sindical a que hacemos referencia tiene que ver con el propósito de una intervención decisiva de los trabajadores en la definición del qué enseñar e investigar, el cómo y para quiénes.

[12] El primer programa de deshomologación salarial, el programa de estímulos a la docencia y a la investigación, fue aprobado por el Colegio Académico en 1988 durante la gestión del Dr. Oscar González Cuevas como rector general de la UAM y presidente de este órgano colegiado. estando Bulmaro Villarreal como secretario general del SITUAM.

Justificado Jurídicamente en términos de la permanencia del personal académico legislada en el tercero constitucional, las autoridades no tenían ninguna intención de integrar al salario los montos de dinero contemplados en este programa y por lo mismo no percibían la necesidad de establecerlos en el marco bilateral. En realidad, la cerrada oposición a siquiera platicar sobre cualquier cosa que sonara a productividad por parte de la entonces dirección sindical, impidió dar respuesta a este atentado a la bilateralidad. El sindicato tenía en ese entonces dos posibilidades: o luchar por la simple y llana integración de los montos contemplados en el programa al salario tabular de los profesores o demandar la firma de un acuerdo bilateral sobre este programa de ingresos adicionales. Ninguna de las dos posibilidades fue defendida por el entonces comité ejecutivo del sindicato en aras de su oposición a la productividad. El resultado: ni integración al salario pero sí pérdida de bilateralidad. La continuación es la historia de los otros mecanismos de deshomologación ya mencionados, por la misma vía que ya había abierto el primero.

[13] Recordemos que el personal académico de medio tiempo y de tiempo parcial no es sujeto del sistema. Tampoco la beca a la permanencia y la beca al reconocimiento a la carrera docente .se aplica a los asistentes y técnicos académicos auxiliares. Existe también el caso de los que teniendo derecho, por diversos motivos no tramitan la solicitud o habiéndolo hecho obtienen dictamen negativo de las comisiones dictaminadoras.

[14] Al respecto de esta concepción accionalista de la formación de la conciencia obrera. ver Touraine, Alain, La Consciencia Operaia, Milán, Franco Agenelli, 1973. págs. 361-362, citado por Melgoza. Javier, Sindicalismo y cultura política en el SME, UAM-I, México, 1992, págs. 22 y ss.

[15] Cuando hablamos de la competencia natural de la instancia sindical para negociar las condiciones de trabajo de los profesores-investigadores no queremos decir necesariamente que ésta estuviera a cargo de los Comités Ejecutivos o de instancias ajenas a las áreas. Por el contrario. pensamos que el hecho de que el sindicato haya ratificado el carácter de base de los coordinadores de licenciatura y de los jefes de área en la huelga de 1983 no fue aprovechada para definir una presencia sindical en estas instancias que permitiera hacer frente al cambio estructural que la UAM había definido al ubicar a las áreas como la base estructural del modelo.

[16] En nuestro documento "Universidad y Trabajo" hacemos un recuento más puntual de las perspectivas laborales y sindicales que ofrece el modelo de la modernización de la educación superior tomando como ejes orientadores el empleo, el salario, el escalafón y el sindicato. Ver Ibarra Colado, Eduardo, la Universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos organizacionales, UAM-I, División de Ciencias Sociales y Humanidades, México, Cap. 6., 1993, págs. 221 a 242.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Sindicalismo y Modernización

AUTOR: Ignacio Gatica Lara [*]

TITULO: Base Social y Orientación Laboral en el SITUAM

ABSTRACT:

El hecho de que la base social del SITUAM, entre académicos, haya perdido la capacidad de reproducirse e incluso tienda a disolverse parece estar también fuertemente vinculado a esta racionalidad que es abrazada por un mayor número de trabajadores en ese sector que en el administrativo. Se trata de una racionalidad que no mantiene correspondencia con la gestión laboral del sindicato, según lo manifestado por los encuestados en el momento de explicar su no adhesión. ¿En qué medida estos comentarios nos revelan la real existencia de un desajuste entre la gestión sindical y lo que los trabajadores consideran su interés laboral y académico?

TEXTO:

Introducción

En este trabajo se discutirá la relación entre el comportamiento que ha observado en los últimos años la base social del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y la orientación que en el terreno laboral ha mantenido el mismo sindicato. [1]

Nos resulta de interés hacer esta exploración en un sindicato que es representativo de aquel sindicalismo universitario que emergió con inusitada fuerza durante los años setenta, [2] que se distinguió como uno de los contingentes más combativos de la movilización sindical amplia efectuada por esos años y que, en la evocación que de ella hacen algunos autores, es identificada como de "insurgencia sindical". Preguntarnos sobre algunos aspectos de la vida de estos sindicatos puede darnos la oportunidad de valorar, así sea parcialmente, los posibles resultados que arrojó una perspectiva específica de la acción sindical y de los retos que enfrenta la misma en estos tiempos de cambio laboral.

Algunos rasgos del SITUAM

Para reconocer la perspectiva sindicalista a la que nos referimos es necesario recordar que la conquista de la democracia sindical y la lucha contra el charrismo y el Estado eran, para el sindicalismo independiente, cuestiones de principio que mantenían vínculos de determinación. Así, en ausencia de la independencia sindical, la primera no podía darse. En un desplegado difundido por un grupo de sindicatos independientes en 1974 se leía:

La democracia sindical y la lucha contra el charrismo es la lucha de los obreros independientes en contra del sistema, pues entendemos y precisamos que el charrismo constituye un instrumento de control creado por el Estado burgués para tratar de preservar sus intereses de clase, y que en consecuencia, al combatirlo estamos implicando y confrontando a este último. [3]

El grado en el cual la dirigencia del SITUAM comparte este gran horizonte quedó de manifiesto durante su I Congreso General Ordinario, efectuado en 1977, en el que el Comité Ejecutivo señalaba que:

La lucha contra el charrismo sindical es (...) un objetivo político del momento; es la lucha por la democracia e independencia sindicales. (...) La confluencia de los múltiples combates obreros en el cuestionamiento de la burocracia sindical y la perspectiva de luchar por la democracia e independencia sindicales, son cuestiones que han hecho aparecer al charrismo como 'el eslabón más débil de la cadena de dominación capitalista en México'. [4]

Podemos decir entonces que el SITUAM nace apropiándose de las aspiraciones fundamentales de lo que fue la insurgencia sindical de los años setenta, en cuyo seno emerge. En particular, recupera la extendida aspiración de hacer realidad la autonomía y la democracia como principios reguladores de la vida interna y para orientar la acción que vincula a la organización sindical con su entorno.

Esa aspiración fundacional puede ser rastreada como un referente permanente en los discursos "situameros" construidos desde los diversos enfoques que ahí conviven. Independientemente de las limitantes o inconsistencias de las nociones de democracia que se configuran en el sindicato que analizamos, tales nociones han sido determinantes en el establecimiento de los principios que regulan la vida organizacional. Así, si el propósito era construir un sindicato democrático, entonces, había que desechar uno de los ingredientes distintivos del sindicalismo corporativo: la nefasta "cláusula de exclusión" instrumento muy utilizado por las dirigencias espurias del sindicalismo de control para asegurarse la inmovilidad en las representaciones.

Los constructores del SITUAM optaron por dejar fuera la condicionante estatutaria, derivada de aquella cláusula, mediante la cual se establece que la renuncia a la afiliación sindical significa automáticamente la pérdida del empleo. Pero el recurso de la exclusividad fue preservado parcialmente en el sentido de mantener para el sindicato contratante el derecho de proveer los trabajadores requeridos por el empleador, en este caso por la UAM. Este derecho es limitado en 1981 con la conflictiva separación de lo académico y lo laboral decretada por las autoridades gubernamentales, [5] pero se mantiene en lo que se refiere a los trabajadores administrativos.

Podemos decir que la afiliación, en el caso que nos ocupa, no tiene sus determinantes en los elementos coercitivos típicos del sindicalismo corporativo. Se trata de una adhesión básicamente voluntaria que puede fincarse más, como veremos adelante, en aspectos tales como la capacidad de gestión del aparato o las dirigencias sindicales. La administración

de prerrogativas contractuales (incluida la exclusividad para proponer a candidatos para ser empleados) y la aceptación en cierto grado de los discursos formulados desde las dirigencias.

La base social del SITUAM

Acudiendo a los datos que obtuvimos con la encuesta que levantamos (ver nota 1), en el Cuadro 1 tenemos que entre los trabajadores encuestados existen, en académicos y administrativos, índices de sindicalización de 43.3 y 98.0% respectivamente. En realidad, tales índices nos confirman el dato general muy conocido del desigual grado de sindicalización que prevalece en ambos sectores. Tomado así, de manera superficial, el dato no nos dice nada, puesto que desde siempre se ha dado como un hecho el bajo interés de los académicos por adherirse a la agrupación sindical. [6] Pero una mirada más detenida nos revela que estamos ante un proceso de paulatino debilitamiento de la base social del SITUAM entre los profesores.

Cuadro 1. Trabajadores de la UAM Agrupados por Sector y por Afiliación al Situam[H-]

Cuando ordenamos los números económicos que la UAM asigna a sus trabajadores en rangos de 2 mil, obtuvimos 11 rangos. Dichos números alcanzaban aproximadamente la cifra de 21 mil hasta el otoño de 1992, fecha a la que correspondía la base de datos que consultamos. De los académicos que caen en el primer rango, aún laboran en la UAM 315, de los cuales se mantienen afiliados 159, es decir, el 50% se mantiene sindicalizado. A partir del quinto rango y hasta el onceavo, ese porcentaje sufre una serie de caídas drásticas continuas con pérdidas que van de los 5 a los 10 puntos porcentuales. En el último rango, el onceavo, tenemos que de 323 profesores de nuevo ingreso a la UAM, sólo 5 se han afiliado al SITUAM, cifra que representa apenas el 2% del total del rango (ver Cuadro 2). Ciertamente, el nivel de sindicalización global no cayó tan drásticamente porque para otoño del '92 aún se mantiene un importante 33% de sindicalización en el sector académico. Si suponemos que el 50% que obtuvimos en el primer rango es representativo del índice general de sindicalización alcanzado por el SITUAM durante sus primeros años de vida, entonces la pérdida relativa ha sido de aproximadamente 17 puntos porcentuales.

Cuadro 2. Evolución de la Sindicalización Entre los Académicos con Base en los Números Económicos. (1975-1992)[H-]

Volviendo a los datos de nuestra encuesta, el panorama se complica. Por ejemplo, vemos que no sólo el número de profesores que acuden a afiliarse tiende a disminuir, sino que entre los afiliados puede encontrarse una pérdida de interés por mantener su afiliación, independientemente de que ello se traduzca o no en desafiliación.

Cuadro 3a. Membresía del Situam Reportada en 1981[H-]

Según la Tabla 1, de 42 profesores sindicados que aceptaron responder nuestra pregunta sobre el tema, 31 considera que aún es importante mantenerse afiliado al SITUAM,

mientras que el resto opinó lo contrario. Tenemos entonces que 1 de cada 4 profesores sindicados muy posiblemente ya no lo estarían si pudieran evitarse el trámite necesario. [7]

Tabla 1 ¿Es Importante ser Sindicalizado?[H-]

Con los datos presentados podemos establecer que, en el caso de los académicos, la base social del SITUAM se compone en buena medida con la afiliación que lo nutrió en su fundación y durante los primeros años de vida y que en los últimos años ha estado sometida a un proceso de deterioro que, de continuar inalterable, amenaza con disolverla en el futuro inmediato.

En cuanto a los administrativos, pudimos confirmar que el 98% de afiliación arrojado por nuestra muestra fue casi el mismo que existe a nivel global. En la base de datos que construimos, a partir del reporte correspondiente a otoño de 1992 ya mencionado, encontramos que de 3,875 trabajadores administrativos existentes en ese momento, 3,814 estaban sindicados, lo cual equivalía a un índice de sindicalización del 98.4% (ver Cuadro 3b).

Cuadro 3b. Membresía del Situam en 1992, por Centro de Trabajo[H-]

El altísimo nivel de sindicalización no quiere decir que entre los administrativos y la representación sindical estén ausentes los conflictos, o que aquellos avalen todo tipo de decisiones tomados por ésta. Como decíamos, son varios los aspectos que pueden influir en la sindicalización, pero influye de manera especial la capacidad conservada por el sindicato de proponer candidatos para ser empleados por la UAM, particularmente porque en la reglamentación de esa facultad se establece que los candidatos a ser empleados deberán ser propuestos por los trabajadores miembros del sindicato.

Así, cada sindicalizado sabe que entre otros beneficios que puede obtener del sindicato está el poder recomendar a un familiar para ingresar a laborar. Si bien se trata de un derecho de todos los afiliados al sindicato, no hay duda de que es entre los administrativos donde adquiere mayor estima. En estas condiciones, por lo menos en términos cuantitativos, la base social del SITUAM parece no estar amenazada entre los administrativos, pero tomando en cuenta la tendencia de la misma base entre los académicos es notorio que estamos ante un fuerte debilitamiento del carácter mixto del sindicato.

Las razones de la adhesión y de la desagregación sindical

Cuando, con nuestra encuesta, buscamos las razones que pudieran explicarnos el comportamiento de dicha base social, encontramos una serie de respuestas que ordenamos en el Cuadro 4. Podemos apreciar que de 45 académicos y 144 administrativos sindicados se obtiene una proporción, próxima a un cuarto, donde prevalece la opinión que otorga al sindicato el papel de dador de ciertas seguridades. El

26.7% de los primeros y el 19.4% de los segundos dicen haber buscado la afiliación "para tener protección ante un despido injustificado u otro atropello".

Cuadro 4. Razones de Adhesión o no Pertenencia al Situam[H-]

Asimismo, es notorio que la facultad, ya comentada arriba, que tiene el sindicato de administrar algunas prerrogativas contractuales se confirma como una fuente de adhesión importante entre los administrativos: una cuarta parte de éstos acepta estar afiliado "para tener derecho a la bolsa de trabajo y otras facilidades que otorga el SITUAM". Las cifras cambian sensiblemente cuando las respuestas se orientan hacia las opciones que se refieren a la acción colectiva y su sentido. El 40.8% de académicos y el 55.6% de administrativos justifican su afiliación con la opción "porque con la lucha sindical se obtienen mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo". Los porcentajes disminuyen desigualmente en el momento en que los encuestados se enfrentan a una cuarta opción que adquiere un sentido claramente político: el 35.6% y el 18.1% respectivamente atribuyeron su afiliación a la confianza que tuvieron en el supuesto de que "el SITUAM junto con otras organizaciones populares, puede obtener cambios sociales en favor de los trabajadores mexicanos".

En la segunda parte del mismo cuadro las opciones buscan dar cuenta de las razones para la no afiliación. De los administrativos, sólo 3 resultaron no sindicados, y de ellos, sólo uno marcó 5 opciones, por lo que nos abstenemos de comentarlo. Entre los profesores obtuvimos más información, por ser mayoría los no sindicados en el total de encuestados. No obstante, de los datos obtenidos sólo sobresale el que nos evidencia que 23, de los 59 profesores encuestados, señalan su desacuerdo con la política del SITUAM como razón de su no adhesión. La escasa coptación de respuestas ocurrida en las otras opciones nos indica la falta de representatividad de las mismas, cosa que habla de deficiencia en su diseño. Esto se confirma porque nos encontramos con 28 anotaciones al margen, hechas por los profesores, en otros tantos cuestionarios.

En una rápida revisión de los comentarios, tenemos que 8 están relacionados con el argumento de "no estoy informado correctamente para tomar la decisión"; 3, con el de "no tengo tiempo para dedicarme a asuntos sindicales"; otros 3, con "resuelvo mis problemas directamente"; 3 más, con "no me gustan las cuestiones sindicales"; y, finalmente, 11, con argumentos que impugnan claramente la gestión laboral del SITUAM: "no veo sentido asociarse a una organización que sólo tiene como objetivo defender chambistas", "el sindicato fomenta la irresponsabilidad", "el SITUAM milita en política más que velar por los asuntos laborales", "descontento por las acciones que realizan", "creo que se debería buscar una forma de evolución que le dé nueva vida al sindicato" y "el SITUAM se ha separado de los objetivos universitarios y sólo busca sus intereses políticos".

Un ensayo interpretativo

Una rápida evaluación de los datos de nuestro Cuadro 4 nos permite confirmar que domina entre académicos y administrativos una racionalidad en su sentido limitado a

"movilización de recursos". Con mayor o menor claridad, es innegable que las opciones 1, 2 y 3 nos indican que la decisión tomada por los trabajadores de pertenecer al SITUAM pasó o pasa por un cálculo respecto a la mejor forma de obtener seguridades en el empleo, beneficios económicos o de otra índole. Incluso, la movilización colectiva (opción 3) es apreciada por los trabajadores en correspondencia con ese cálculo.

Sin embargo, existe otra racionalidad que admite el cálculo de recursos, conforme a fines inmediatos, aunado a consideraciones de orden valorativo, como puede ser la expectativa del cambio social mediante la participación política, vía el sindicato o mediante un trabajo académico de calidad y comprometido socialmente. Es la racionalidad que está implícita en la opción 4 y que es aceptada por más de un tercio de los académicos sindicados, así como por un poco menos de un quinto de los administrativos.

Por otro lado, en relación a la no adhesión, los comentarios citados nos parecen muy elocuentes. Es claro que siempre existirá un sector de académicos duro de penetrar por el sindicato porque se compone de personas que comparten visiones que los alejan de toda relación gremial. Ese puede ser el caso de quienes alegan falta de tiempo o incompatibilidad con el sindicalismo en general.

Sin embargo, también es muy claro que existe una población mayoritaria (19 de 28 académicos) cuyas razones cuestionan prácticas u orientaciones que se formulan desde el sindicato. Desde luego, no todos los cuestionamientos son de fondo, al menos 8 señalan dificultades en las formas o políticas de información, las cuales pueden ser fácilmente aceptadas sin que ello represente tensiones entre la acción y los principios del sindicato. No ocurre lo mismo con los otros 11 que, en mayor o menor medida apuntan a una incompatibilidad entre la acción y la orientación del SITUAM y lo que ellos identifican como su interés laboral o académico.

Lo apuntado en los párrafos anteriores nos puede ofrecer un elemento explicativo para el comportamiento de la base social del sindicato en los dos sectores. La aún notable capacidad del SITUAM para mantenerse como garante de algunas seguridades en el empleo, o como gestor del empleo mismo, satisface en mayor medida a aquella racionalidad limitada al cálculo del costo-beneficio de mayor arraigo en el medio administrativo. No obstante, esa misma capacidad de oferta le falta para atender las expectativas de los académicos, en quienes también pesa, en proporciones nada despreciables, la misma racionalidad. No hacen falta grandes estudios para aceptar el poco valor con el que los académicos se representan al sindicato cuando éste ha sido excluido de zonas importantes de sus relaciones laborales.

La explicación apuntada en relación a la débil presencia sindical entre académicos puede ser aceptada fácilmente. De hecho, el sindicato ha justificado parte de su acción reivindicativa con la denuncia de la política instrumentada por su contraparte, orientada a excluirlo de toda gestión laboral en el ámbito académico. El problema se complica cuando observamos que entre los trabajadores universitarios existe, en proporción importante, otra racionalidad que también incluye valores de orden académico, político o de ética laboral.

El hecho de que la base social del SITUAM, entre académicos, haya perdido la capacidad de reproducirse e incluso tienda a disolverse parece estar también fuertemente vinculado a esta racionalidad que es abrazada por un mayor número de trabajadores en ese sector que en el administrativo. Se trata de una racionalidad que no mantiene correspondencia con la gestión laboral del sindicato, según lo manifestado por los encuestados en el momento de explicar su no adhesión. ¿En qué medida estos comentarios nos revelan la real existencia de un desajuste entre la gestión sindical y lo que los trabajadores consideran su interés laboral y académico?

Es claro que una respuesta categórica a la pregunta planteada tiene que pasar por un trabajo de investigación con dimensiones mucho más amplias que las que presenta el esfuerzo aquí desarrollado. No obstante, los datos mostrados nos sugieren claramente que cualquier estrategia que se instrumente en el SITUAM con el fin de revertir la tendencia hacia la disolución observada en el comportamiento de su base social académica, y por tanto de su carácter mixto, tendrá pocas posibilidades de éxito si los diseñadores de la misma estrategia no toman en consideración la necesaria adecuación de la articulación entre la orientación laboral del sindicato y lo que los profesores identifican como su interés laboral y académico.

Por otro lado, no será ocioso revisar el mismo aspecto para el sector administrativo ya que, si bien en términos cuantitativos la sindicalización se mantiene saludable en éste, es previsible que la calidad de la participación sindical o el interés de los afiliados por los asuntos sindicales podrá ser mayor conforme el sindicato sea capaz de ajustar su acción a las expectativas que se ven alentadas por las dos racionalidades arriba descritas.

CITAS:

[*] Profesor-Investigador del Depto. de Política y Cultura, UAM-X.

[1] En este artículo expongo ideas que son desarrolladas con mayor amplitud en el trabajo que presenté como tesis en la Maestría en sociología del Trabajo bajo el título de "Gestión y cultura laboral en el SITUAM". Los datos manejados también son parte de un cúmulo mayor que permitió sustentar dicha tesis. Aquí utilizo dos tipos de datos estadísticos según su origen: algunos fueron generados por la Rectoría General de la UAM y sólo los ordené conforme a los requerimientos de la argumentación. Otros, en cambio, fueron generados mediante la aplicación de una encuesta que se efectuó entre noviembre y diciembre de 1993. El número de trabajadores que respondieron la encuesta fue de 263 (104 académicos y 159 administrativos).

[2] El SITUAM se constituyó el 4 de marzo de 1975.

[3] Citado por Basurto, Jorge, "En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia", en González Casanova, Pablo, La clase obrera en la historia de México, núm. 14, ed. Siglo XXI e IIS-UNAM, México, p. 30.

[4] Comité Ejecutivo del SITUAM. "Necesidad en la perspectiva histórica del sindicalismo universitario", ICGO, abril 1977, p. 2.

[5] Un análisis detallado desde el punto de vista jurídico y político de este acontecimiento puede verse en González Ruiz, J. Enrique, "Despojo al sindicalismo universitario", editado en los talleres del SITUAM, México, DF, 1988.

[6] Incluso, en un sentido podría ser defendida la idea de que el índice general de sindicalización ha tendido a crecer puesto que en 1981 se informó, en el V CGO, que el SITUAM contaba con una membresía que incluía al 62.1% de trabajadores mientras que ese porcentaje fue del 67% para otoño de 1992 (ver Cuadros 3A y 3B).

[7] El artículo 7 de los estatutos del SITUAM establece que "...cualquier afiliado podrá retirarse del Sindicato en el momento que exprese por escrito la voluntad de hacerlo, sin que ello afecte su situación laboral. El escrito deberá ser dirigido al Comité Ejecutivo y presentado previamente ante una Asamblea Seccional". Por mínima que sea la molestia, es obvio que se establece una condicionante incómoda mediante la forma explicitada en las últimas dos líneas para quien desee expresar su retiro.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

INDICE ANALITICO: Financiamiento Universitario

AUTOR: Julio César Guerrero Huerta [*]

TITULO: Algunas Consideraciones Sobre el Impacto de la Propuesta de Educación y Transformación Productiva con Equidad en México

ABSTRACT:

Si la propuesta de la CEPAL, es dirigida a América Latina con la intención de que a través de ella se alcance el desarrollo, es obvio que los países de la región la integren a sus políticas educativas con el fin de instrumentar sus objetivos y metas. Al menos, así parece suceder en el caso de México, entre otros países, que ha iniciado un proceso de modernización, que se ha acentuado con mayor fuerza a partir del período de gobierno de Salinas de Gortari, quien ha expresado: "Pocas revoluciones de principios de siglo todavía; hemos asumido el desafío de modernizar la nuestra..." [1]

TEXTO:

Desde inicios del sexenio el presidente ha dado prioridad a la modernización de las estructuras económicas, políticas, sociales, culturales, educativas, etc., pues según él, para alcanzar los objetivos, metas del desarrollo se ha de poner en marcha una estrategia de modernización, la cuál permea el contenido del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. [2]

El rubro de la educación es un elemento crucial en el proyecto modernizador del gobierno, tendiente a su vinculación con la ciencia, la tecnología, la escuela, las empresas y los centros de investigación. [3]

Por ello, el gobierno coincide con la propuesta de la CEPAL, al considerar que es necesaria la vinculación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, para aumentar la productividad. Este es uno de los motivos por el que se han hecho varias reformas al sistema educativo mexicano, principalmente en el nivel básico. Una de ellas se refiere al Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica.

"Este Acuerdo Nacional recoge el compromiso del gobierno federal, de los gobiernos de cada uno de los estados de la federación y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de reconocer en la educación uno de los campos decisivos para el porvenir de México". [4]

En sí el proyecto de modernización educativa plantea acciones y estrategias diversas para alcanzar y elevar la funcionalidad y eficacia de la educación.

"En el cambio en los planes y programas de estudio, la elaboración de nuevos libros de texto, la actualización y la formación del personal académico y la federalización del sistema educativo son sólo algunos ejemplos que ilustran dicho proyecto". [5]

Proyecto que sigue los lineamientos de la propuesta sobre Educación y Transformación Productiva con Equidad, pues existe correspondencia, entre ambas, al indicar que se logrará la calidad de la educación básica (preescolar primaria y secundaria), con el propósito de asegurar a los niños y jóvenes una educación que los forme como ciudadanos de una comunidad democrática, que les proporcione conocimientos y capacidad para elevar la productividad nacional, que garantice las oportunidades de movilidad social y promoción económica de los individuos, y que en general, eleve los niveles de la calidad de vida de los ciudadanos y de la sociedad en su conjunto. Sólo con una educación de calidad se puede impulsar la capacidad productiva de la sociedad y generar la equidad o igualdad de oportunidades al conocimiento y a mejorar la situación económica de los individuos, quienes se unen por cohesión social y formarán la moderna ciudadanía. Y el logro de estos objetivos se dará a través, de una reestructuración educativa, en función de políticas y estrategias, tales como: una transformación institucional, basada en la federación y descentralización; asignación de recursos financieros, materiales y humanos.

Sin embargo, cabe mencionar que el discurso sobre la modernización educativa en México, tiene que contrastarse directamente en la realidad, la práctica, y los retos a los que se enfrenta ya que son varios conceptos que maneja con respecto a su concepción y contenido de la modernización Educativa en sus objetivos, metas, instrumentos, estrategias, entre otros.

Por mi parte sólo profundizaré en el análisis del estudio de la ciencia y tecnología y la formación de recursos humanos.

Ciencia, tecnología y formación de recursos humanos en el proyecto de materialización

Como ya se ha dicho anteriormente, para lograr la transformación productiva de un país y el crecimiento económico, en función de la competitividad, es necesario, a su vez, un perfeccionamiento en el cambio tecnológico y la innovación científica, a través de la formación de los Recursos Humanos.

México ha enfrentado, durante los últimos años, una creciente competencia en el exterior, como consecuencia del proceso de apertura iniciado desde 1985. Ante esta situación el país ha tenido que orientar un proceso de modernización tecnológica, que sea capaz de hacer frente a la creciente globalización de la economía mundial y al libre mercado. [6]

El hecho de que la tecnología y la ciencia sean los elementos de avance para el desarrollo de la economía nacional y para una mayor competitividad que responda a la globalización de la economía, hace necesario que, en México, la modernización en estas áreas se enmarque en políticas nacionales de gobierno.

"En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, se establece la importancia que el gobierno federal concede al impulso de las actividades científicas y tecnológicas." [7]

Con base en las políticas ahí establecidas, la Secretaría de Programación y Presupuesto, y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), elaboraron el Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica 1990-1994, el cual describe los grandes retos del desarrollo científico y de la modernización tecnológica de México. Señala objetivos, estrategias y políticas, haciendo énfasis en la importancia de la formación de los recursos humanos, y en el fortalecimiento de la infraestructura científica y tecnológica. También define criterios para el financiamiento de la ciencia y la tecnología, y precisa los lineamientos generales para la ejecución de las acciones.

En este contexto, la Secretaría de Educación Pública apoya tal programa, pues elaboró por su parte, el Programa Nacional de Modernización Educativa 1989-1994, donde establece la necesidad en la formación de recursos humanos en los niveles de posgrado, investigación científica, tecnológica y humanística, y su vinculación con la docencia. [8]

Desde que se creó el CONACYT ha estado atendiendo las demandas de desarrollo tecnológico y científico, sin embargo, a partir de la década de los noventa y en cumplimiento con los requerimientos del programa de modernización tecnológica, hubo la necesidad de hacer una reestructuración en el mismo CONACYT.

Para llevar a cabo el proyecto de modernización tecnológica y científica, es de vital importancia, la asignación de recursos, financieros, materiales y humanos, para alcanzar los objetivos propuestos.

Inicialmente, el CONACYT recibía, en su mayoría, asignaciones financieras del gobierno federal. Sin embargo, según el discurso económico, el Estado no tiene la capacidad de asignar los presupuestos requeridos para la transformación y cambio tecnológicos. De tal forma que en concordancia con la política de gobierno de Salinas de Gortari, hubo que hacerse una serie de cambios y reformas al aparato estatal:

"... en el caso de México, la reforma del Estado que impulsa el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, comprende dos procesos simultáneos e igualmente importantes: por un lado, da cauce a una mayor autonomía de la sociedad civil, y por otra parte, redefine los límites de intervención estatal..." [9]

Y en efecto, se trata de las disposiciones planteadas en el discurso del liberalismo social, propuesto por el gobierno salinista, donde según él, "el Estado es un promotor, un árbitro que funge como mediador en las relaciones entre la sociedad civil y la sociedad política". El liberalismo social propone un Estado promotor, que aliente la iniciativa, pero con la capacidad para regular con firmeza las actividades económicas, sin perder el carácter de compromiso y participación social, que garantice la democracia y justicia social. [10]

El programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica 1990-1994 tiene como objetivo fundamental: vincular la investigación y desarrollo en ciencia y tecnología con el sector productivo. De tal forma hay coherencia con la propuesta de "educación y transformación productiva con equidad", al coincidir en el logro de tales metas.

En México, la modernización tecnológica de las empresas está siendo estimulada por la competencia abierta, y la adopción de una nueva cultura tecnológica de asimilación eficiente de tecnologías modernas, y por el desarrollo de las capacidades de innovación e investigación. Para lograrlo, es necesario que las empresas participen en la creación de sus propias capacidades de investigación y desarrollo tecnológico.

De esta manera, el gobierno se ha inclinado por la tendencia de incrementar el monto de los recursos públicos y privados destinados a promover actividades científicas y tecnológicas de alta calidad bajo criterios de competencia.

De ahí que CONACYT ha puesto en marcha, una estrategia integral, para impulsar la vinculación entre el sector privado y el sector público en actividades científicas y tecnológicas, mediante la creación de cinco programas: [11]

1. El FIDETEC, fondo establecido para proporcionar apoyo financiero a proyectos de investigación y desarrollo en su etapa pre-comercial, con una clara tendencia hacia la colaboración cercana entre la industria y los centros de investigación existentes.

2. El Programa de Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica, que promueve la creación de empresas con base tecnológica y se fomenta el desarrollo de innovaciones en empresas ya constituidas.

3. El Programa de Enlace Academia-Industria, el cual ha apoyado diversos esfuerzos por promover el entrenamiento de posgrados en áreas tecnológicas estrechamente vinculadas con las necesidades industriales.

4. El Establecimiento del Registro Nacional de Consultores Tecnológicos, para contribuir a la conformación de una red de información tecnológica con orientación de mercado, así como para proporcionar asistencia tecnológica a la industria.

5. El Programa para la Adquisición de Capacidades Tecnológicas Estratégicas, cuyo objetivo es la creación de capacidades de investigación y desarrollo genéricos y específicos en relación con las necesidades industriales.

En este contexto, es un hecho que la propuesta de la CEPAL sobre Educación y Transformación Productiva con Equidad, está causando impacto en las nuevas políticas científicas y tecnológicas de México, ya que éstas se han orientado a proporcionar y consolidar la vinculación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo para aumentar la productividad y la economía.

Una prueba de ello, fue la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada el 29 de junio de 1992, por iniciativa de las secretarías de Educación Pública, de Hacienda y Crédito Público y de Comercio y Fomento Industrial y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. [12] El Comité está integrado por representantes del sector público, privado, financiero, los centros de desarrollo tecnológico y las instituciones de educación superior.

Globalización económica y libre mercado, educación y formación de recursos humanos

En el contexto de globalización económica y de libre mercado internacional, si bien es cierto que la investigación científica y la modernización tecnológica son herramientas claves para el progreso y desarrollo económico del país, también es cierto, que uno de los factores para lograrlo consiste en la educación y formación de recursos humanos.

Tiempo atrás se tenía la idea de que la formación de recursos humanos sólo debía hacerse a través de la educación formal escolarizada, es decir, se pretendía que los estudiantes después de haber pasado por un largo proceso académico, se encontraban ya en condiciones de preparación laboral y se les insertaba inmediatamente al sector productivo, sin embargo, en la actualidad este mecanismo deja de tener operatividad, por eso la enseñanza y la investigación deben dejar ya de actuar como un mundo aparte, deben tener una conexión y/o vinculación con los procesos productivos. [13]

Se debe accionar estrechamente, como lo sugiere la propuesta de la CEPAL sobre Educación y Transformación Productiva con Equidad, una vinculación o dicotomía entre el ámbito de la educación y el ámbito del trabajo, pues ambos son el eje de la reorganización industrial y del incremento de la productividad.

En este sentido, la necesaria vinculación del aparato productivo nacional con los centros de investigación universidades, institutos tecnológicos y, en general, las instituciones de educación tecnológica y capacitación, habrá de ser un factor primordial para la modernización del país.

El Programa Nacional de Ciencia y Modernización Tecnológica plantea al Consejo la necesidad de reorientar sus acciones y racionalizar sus recursos a fin de hacer más eficiente su capacidad de respuesta en la formación de los recursos humanos que requiere el país. En el marco institucional también deben de tomarse en cuenta, los lineamientos del Programa Nacional de Modernización Educativa, mediante el perfeccionamiento de los mecanismos de otorgamiento de los apoyos que brinda CONACYT para la formación de recursos humanos calificados.

El CONACYT otorga apoyo y financiamiento a investigadores para la realización de sus proyectos, así como a los aspirantes a becas para cursar estudios de posgrado en el país o en el extranjero. Para otorgar los apoyos asignados a la Formación de Recursos Humanos para la ciencia y tecnología, se integra el Padrón de Excelencia del Posgrado Nacional y del Extranjero, el cual es el punto de partida para fijar los criterios institucionales, a través de los cuales se determinarán el monto y tipo de apoyo.

Existe un Comité para la Formación de Recursos Humanos en ciencia y tecnología, integrado con miembros de reconocido prestigio de la comunidad científica y tecnológica y de otras dependencias del sector público, involucradas en el otorgamiento de becas, así como del sector privado. El comité tiene a su cargo identificar, a través de diversos mecanismos y acciones, las Universidades y Centros de Investigación que, tanto en México como a escala mundial, ofrezcan en cada especialidad, los programas de posgrado de la más alta calidad. En base al programa anterior, el gobierno federal estableció el Fondo para Retener en México y Repatriar a los Investigadores Mexicanos, a través del cual se persigue la incorporación de investigadores residentes en el país a instituciones nacionales de investigación y de educación superior, así como de investigadores y estudiantes mexicanos que estén por concluir estudios de posgrado en instituciones de alto nivel académico en el extranjero.

También se creó el Fondo de Cátedras Patrimoniales de Excelencia cuyo objetivo es proporcionar a los profesores e investigadores sobresalientes, ingresos suficientes para sostener el nivel de vida propio de un académico con reconocimiento nacional e internacional. Las Cátedras de Excelencia se otorgarán para distinguir a:

- Profesores e investigadores con excelente trayectoria académica en instituciones nacionales de educación superior e investigación.
- Profesores e investigadores visitantes nacionales y extranjeros, que estén dispuestos a desempeñar su labor en instituciones de investigación y educación superior del país, por un período de uno a dos años.
- Profesores e investigadores que durante su desempeño académico y de investigación en una institución nacional se comprometan a elaborar en un período no mayor a dos años, un libro de texto especializado y de alto nivel para la cátedra que imparten.

Según Fausto Alzati, a través de estos programas es como se formarán los recursos humanos decisivos en la moderna competencia internacional, que adquieran altos niveles de técnicas especializadas en diferentes campos, que no resultan únicamente del sistema educativo general, sino de su articulación a la competencia y a factores específicos, como el desarrollo de tecnología comercialmente exitosa. [14]

Además de la participación del CONACYT en la formación de recursos humanos, deben sumarse a este esfuerzo otros organismos de educación y capacitación de éstos, y las escuelas de educación superior no son la excepción. Universidades públicas y privadas, institutos y colegios de nivel superior deben darse a la tarea de formar los recursos humanos especializados en ciencia y tecnología de acuerdo a los requerimientos del aparato productivo.

A pesar del surgimiento de nuevas instituciones de educación superior, ya sean públicas o privadas, es la UNAM la que cuenta con más prestigio y tradición para formar profesionistas en este rubro. A este respecto, José Sarukhán nos da su punto de vista:

"... se cuenta con una planta académico-científica en las instituciones de enseñanza y de investigación que aunque es aún pequeña, tiene tradición y entre sus filas se encuentran científicos de reconocido prestigio internacional". [15]

El papel que juegan las instituciones de educación superior y de investigación se concentra en tres aspectos que le competen directamente: la formación de recursos humanos, la generación y el desarrollo del conocimiento científico y la difusión de la ciencia y la tecnología.

De acuerdo con Hanel y Taborga, en el actual contexto de la globalización de la sociedad moderna, el proceso de formación de recursos humanos debe buscar elevar su calidad en los siguientes aspectos: [16]

- De acuerdo al nuevo contexto, la innovación tecnológica de avanzada complejidad, se sustenta en la generación de conocimientos que se producen a partir de una amplia y diversificada infraestructura de ciencias básicas, principalmente de ingenierías, capacitados bajo parámetros internacionales de calidad.

- Debido a las nuevas necesidades de la División Internacional del Trabajo, se requiere de un proceso de especialización de los recursos humanos en las diversas áreas del conocimiento y la técnica.

- Formar a las personas con la capacidad para que una vez que hayan egresado, puedan generar su propio empleo, creando nuevas alternativas de producción y de servicio.

- Impulso a la educación continua y a cursos de actualización, lo que hace posible que el avance de conocimientos obligue al profesionista a una vinculación permanente con los centros de enseñanza superior.

- Impulso al posgrado. Se debe impulsar el crecimiento de la matrícula de posgrado en las diferentes áreas del conocimiento con el fin de preparar mejores especialistas e investigadores.

En la educación y formación de recursos humanos se emplean modalidades didácticas con referencias a métodos e instrumentos tecnológicos, tales como: medios audiovisuales, televisión, videos y todo tipo de enseñanza programada? haciendo uso de los programas de computación.

"En los últimos 20 años, el desarrollo de la informática y de la computación ha influido de manera importante en el proceso de la enseñanza y en el contenido de los planes de estudios en todas las áreas profesionales". [17]

Y debido a que los cuadros profesionales que requieren con mayor solicitud en el sector productivo y para la transformación tecnológica y la innovación científica, se encuentran en las ciencias exactas y en las ingenierías, con mayor razón se hace necesaria la utilización de la computación como un medio didáctico eficaz para el aprendizaje.

Gracias al potencial de sistematización y de creatividad que este proceso genera, contribuye a un desarrollo más acelerado, eficiente y preciso, tan es así que ha surgido recientemente en México, la Robótica Pedagógica, como una muestra de ello.

"La robótica pedagógica, ... buscar desarrollar habilidades intelectuales y estratégicas cognoscitivas en el alumno". [18]

CITAS:

[*] Profesor de la Licenciatura en Pedagogía. ENEP Acatlán.

[1] Texto íntegro del 3er. informe presidencial, El Universal, noviembre 2, 1992, pág. 11.

[2] Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994 en: Diario Oficial de la Federación, México, mayo 31, 1989.

[3] Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994 en: Diario Oficial de la Federación, México, mayo 31, 1989, pág. 21.

[4] Zedillo Ponce de León, Ernesto, "El porqué de la modernización de la Educación básica", en: Examen, núm. 40, México, 1992, pág. 5

[5] Gordillo, Elba Esther, "Educación: la palanca transformadora" en: Examen, núm. 45, México, 1993, p. 24.

[6] Basteris, Luis F., "1992: Año de la modernización", en: Tecnol-Industria. CONACYT, núm. 2, México, enero-febrero, págs. 24-26.

[7] Alzati Araiza, Fausto, Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 39.

[8] Alzati Araiza, Fausto, Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 39.

[9] Alzati Araiza, Fausto, Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 37

- [10] "El liberalismo social", Discurso de Carlos Salinas de Gortari frente al PRI, en: Perfil de la Jornada, México, marzo 5, 1992, pág. 11.
- [11] Basteris, Luis F., "1992: Año de la modernización", en: Tecnol-Industria. CONACYT, núm. 2, México, enero-febrero, págs. 26-33.
- [12] Alzati Araiza, Fausto, Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992.
- [13] Alzati Araiza, Fausto, Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, págs. 7.
- [14] Alzati Araiza, Fausto, "Una política científica y tecnológica para ...", Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, págs. 32-35.
- [15] Sarukhán, Jorge, "Memoria de la Reunión de Instalación del Comité ...", Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 19.
- [16] Hanel, Jorge y Taborga, Huásear, "Memoria de la Reunión de Instalación del Comité ...", Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, págs. 277-278.
- [17] Hanel, Jorge y Taborga, Huásear, "Memoria de la Reunión de Instalación del Comité ...", Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 19.
- [18] Hanel, Jorge y Taborga, Huásear, "Memoria de la Reunión de Instalación del Comité ...", Memoria de la Reunión de Instalación del Comité Nacional de Concertación para la Modernización Tecnológica, celebrada en la sede del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, junio 29, 1992, pág. 23.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Conflictos Obrero-Patronales

AUTOR: Beatriz Castilla Ramos [], Beatriz Torres Góngora [**]**

TITULO: Algunas Transformaciones en el Sector Maquilador Yucateco [*]

ABSTRACT:

¿Qué tipo de empresas se encuentran instaladas en Yucatán? ¿De dónde provienen?
¿Cuántas han cancelado sus operaciones y a qué ramas pertenecen? ¿Qué mano de obra requieren las empresas que actualmente se encuentran instaladas en la ciudad de Mérida?

La atención puesta en la industria maquiladora reside en que ésta se ha constituido en la segunda actividad económica del estado en cuanto a captación de divisas y en la generación de empleos cuya importancia ha sido notable en razón de los crecimientos alcanzados.

TEXTO:

Introducción

Hace casi diez años, Yucatán aparecía en el mercado internacional como "a well kept secret" debido a su ubicación geográfica, adecuada infraestructura y sobre todo, por la calidad y abundante oferta de mano de obra. Atributos todos ellos que lo convertían en un espacio maquilador por excelencia. ¿Qué ha ocurrido desde entonces? Hoy día centraremos nuestra atención en dos aspectos que en nuestra opinión han registrado transformaciones relevantes:

1. La configuración de un espacio maquilador que recupera las tradiciones y las costumbres productivas de la entidad.

2. El cambio hacia una nueva gestión de la mano de obra más participativa y la incorporación de modernos sistemas de trabajo.

Hemos podido observar lo anterior a partir de los distintos acercamientos que hemos realizado en la industria maquiladora de capital extranjero, desde la instauración del Programa Maquilador en 1985, hasta nuestros días.

La configuración del espacio maquilador yucateco

En 1985 aparecen en Yucatán las primeras maquiladoras como uno de los puntos centrales del programa gubernamental denominado Reordenación Henequenera y Desarrollo Integral de Yucatán. [1] En ese momento, dicho programa proclamaba entre sus objetivos principales el de cubrir el déficit de empleo provocado por la decadencia de

las actividades económicas vinculadas a la producción henequenera. Transcurrida casi una década, hoy nos detenemos a formular las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de empresas se encuentran instaladas en Yucatán? ¿De dónde provienen?
¿Cuántas han cancelado sus operaciones y a qué ramas pertenecen? ¿Qué mano de obra requieren las empresas que actualmente se encuentran instaladas en la ciudad de Mérida?

La atención puesta en la industria maquiladora reside en que ésta se ha constituido en la segunda actividad económica del estado en cuanto a captación de divisas y en la generación de empleos cuya importancia ha sido notable en razón de los crecimientos alcanzados.

Actualmente dicha industria instalada en Yucatán opera con 20 plantas, provenientes, en su mayoría, de matrices norteamericanas, así como otros países como Hong Kong, Canadá e Italia.

Por su importancia numérica destacan las dedicadas a la confección de prendas de vestir, mismas que representan el 40% de las empresas (ropa íntima, vestidos de alta costura, trajes de baño); seguidamente se encuentran las de joyería, que actualmente representan el 25% del total; por último, con un peso porcentual menor -el 10%- aparecen las que fabrican artículos para odontología (ortodoncia, puentes y coronas dentales). (Ver Gráfica I y Cuadro 1).

Gráfica I. Distribución de las Plantas Maquiladoras por Ramas[H-]

Cuadro 1. Relación de Empresas Maquiladoras de Exportación Instaladas en Yucatán[H-]

Desde el inicio del programa maquilador en la entidad, la afluencia de firmas ubicadas en estas ramas ha sido constante. Las primeras plantas que se instalaron -y que todavía subsisten- corresponden a la industria del vestido, de artículos de odontología, y joyería. Cabe mencionar que la electrónica fue una de las ramas cuya presencia numérica fue importante en los inicios del programa maquilador. Sin embargo, tras el cierre de cinco plantas de este tipo, podemos decir que esta rama prácticamente ha desaparecido, si consideramos que sólo existe una en operación.

Según información proporcionada por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), desde la puesta en marcha del programa maquilador, son diez las empresas, de diversas ramas, que han cancelado sus operaciones cuya permanencia en el estado -en general- no superó los dos años (ver Cuadro 2). Relación de maquiladoras que se instalaron en Yucatán actualmente fuera de operación.

Cuadro 2. Relación de Maquiladoras que se Instalaron en Yucatán Actualmente Fuera de Operación[H-]

La información que se obtuvo sobre las razones por las cuales dichas plantas cancelaron sus operaciones se orienta hacia el tamaño e importancia tanto de las matrices, como de

las empresas que se instalaron en la entidad. En su mayoría, se trataba de firmas con problemas financieros y de mercado que al establecerse en la ciudad de Mérida lo hicieron con tecnología bastante atrasada, y cuya maquinaria, en ocasiones, se encontraba en mal estado. Todo ello contribuyó a agravar los problemas de competitividad en los que ya se encontraban las firmas, lo que finalmente provocó el cierre de esas empresas.

Es necesario señalar que un gran número de empresas (alrededor de 20), pese a que realizaron las gestiones pertinentes para su instalación y habiendo sido aceptadas, no se trasladaron a la entidad. Las razones al respecto son desconocidas.

Un primer análisis de las plantas en funcionamiento apunta hacia una conformación claramente heterogénea en cuanto a estabilidad y tamaño de éstas. Elementos estrechamente relacionados con la solvencia económica y la presencia de las matrices en el mercado internacional. Así, es interesante constatar que el 50% de ellas tienen más de seis años en funcionamiento y que algunas de éstas han duplicado sus operaciones.

Con respecto al tamaño, son las pequeñas (de 51 a 200 trabajadores) y las medianas (de 200 a 400 trabajadores) las que juntas representan el 65%, les siguen las micro (de 5 a 50 trabajadores), con un 25% y, en menor proporción, las grandes (de 401 y más trabajadores), con un 10%. Resulta de interés mencionar que, pese al cierre de una de las plantas el año anterior, con la consecuente pérdida de 500 plazas de trabajo, no se registró una caída en el empleo, en razón de las ampliaciones que registraron algunas de las empresas.

En atención a los procesos productivos, se encuentran diferencias inherentes a las ramas industriales. No obstante, existen rasgos comunes que las definen: se trata de empresas que utilizan trabajo intensivo y requieren habilidades manuales.

Ahora bien, cabe aclarar que al principio del proyecto maquilador, las primeras empresas se dedicaban exclusivamente a ensamblar los productos y actualmente se ha podido observar que cada vez son más las que llevan a cabo todo el proceso de transformación. De ahí la concepción de empresas manufactureras más que de maquiladoras.

En el rubro del empleo, hoy día la empresa maquiladora registra 4,757 personas ocupadas. Sin embargo, un análisis longitudinal de las cifras, a partir de 1991 a la fecha, revela dos cuestiones: un paulatino pero considerable crecimiento del empleo, e importantes y constantes variaciones en su comportamiento, tanto en lo que se refiere al total como en su distribución entre las ramas (Ver Cuadro 3).

Cuadro 3. Distribución de los Trabajadores por Ramas[H-]

Así, únicamente en el año de 1991 se detectaron tres variaciones, que si bien en un primer momento pueden parecer insignificantes (debido a que las cifras y porcentajes sufren alteraciones mínimas), un análisis más detallado da cuenta de que los cambios obedecen a la sustitución de unas plantas por otras, lo que trae consigo también el empleo de unos por el desempleo de otros.

El comportamiento del empleo por ramas corresponde a la importancia numérica de éstas. Así, la rama del vestido aglutina al 71.85% de la mano de obra empleada en este sector, la rama de joyería lo hace con el 12.84%, y la dedicada a productos para odontología participa empleando al 6.64% de la mano de obra ubicada en este rubro. (Ver Gráfica II).

Gráfica II. Distribución de los Trabajadores por Ramas[H-]

Con respecto a la composición de la fuerza de trabajo por sexos, en el rubro de trabajadores directos (obreros) se observa una predominancia del empleo de mujeres (77.42%), cifra explicada por la naturaleza de las ramas que tradicionalmente han constituido fuentes de trabajo esencialmente femenina. Este comportamiento constituye una tendencia registrada desde los inicios del programa maquilador (Ver Cuadro 4 y Gráfica III).

Cuadro 4. Relación de Empresas Maquiladoras de Exportación y Composición de la Mano de Obra por Sexo. (Actualizado a Enero 1994)[H-]

Gráfica III. Composición del Empleo por Sexos[H-]

El perfil específico que demanda este tipo de empresas está llevando -tanto al sector gubernamental como al empresarial- a prever el aprovisionamiento de la mano de obra para dichas empresas, [2] de ahí la propuesta de desplazarse a otras comunidades del estado, opción a la que ya se están acogiendo algunas empresas de la industria del vestido, debido a la fuerte tradición por el trabajo de confección que existe en el campo.

La búsqueda de nuevas formas de gestión empresarial

Con la presencia de las primeras empresas maquiladoras en Yucatán -que corresponden a la industria del vestido- se instaura una nueva forma de organizar el trabajo: la coordinación sociotécnica de múltiples tareas y con ella la individualización del colectivo. El advenimiento taylorista, desconocido hasta aquel entonces en los espacios fabriles yucatecos, manifiesta muy pronto síntomas de rechazo. Así, a escasos meses de operación de una de las empresas textiles, los obreros realizan primeramente un paro interno de labores, para posteriormente declararse en huelga en proclamación de mejores condiciones de trabajo. Las otras empresas del vestido muy pronto sentirán la resistencia de los trabajadores a la disciplina fabril al observar altas tasas de rotación, que según declaraciones de uno de los directivos de una empresa entrevistado en el año de 1987, éstas alcanzaban anualmente alrededor de un 50%. ¿Qué ocurría entonces en Yucatán, si la calidad y la disciplina de la mano de obra constituían uno de los pilares más importantes para la atracción de los inversionistas extranjeros? La respuesta -según nuestra opinión- habría que encontrarla fundamentalmente en las costumbres de trabajo. En ese quehacer cotidiano a que las obreras se habían habituado en los talleres de confección yucatecos. Ahí, la producción generalmente se realiza a destajo y posibilita la regulación de sus tiempos de producción, mientras que la disciplina productiva,

comandada por el orden taylorista, exige altas cuotas de producción diseñadas estrictamente por las gerencias y se sustenta en un riguroso control de los tiempos y movimientos.

Así, desde sus orígenes, la presencia directa del capital extranjero en los espacios fabriles yucatecos habría de contraponer a la cultura obrera local con la racionalidad de la producción.

La respuesta empresarial inmediata se abocó a reforzar el reclutamiento de la mano de obra, con la consigna de integrar a la empresa a los trabajadores "vírgenes", a aquellos que no hubieran sido maleados (unspoiled) en los talleres locales. Así, surge un nuevo concepto de calificación que pondría acento en la no experiencia laboral en el ramo y que invalidaría la creencia de que cualquier trabajador que manifestara habilidades para la postura era susceptible de ser empleado. La selección de los trabajadores estaría a cargo de despachos de profesionistas especializados y la calificación tendría que ser impartida por la empresa, en donde los capacitadores extranjeros moldearían a los trabajadores en el desempeño de una sola tarea y en la ejecución adecuada de los gestos de producción. Pero la resistencia a la disciplina fabril expresada por las obreras yucatecas tendría para los empresarios un significado más profundo, en términos de obligarlos a repensar la gestión de la fuerza de trabajo, misma que al inicio se presentó en un esquema coercitivo y estrictamente formalizado que en la concepción empresarial se hacía imperante para alcanzar los requerimientos productivos internacionales.

El camino ha sido difícil y cada empresa ha adoptado medidas distintas de acuerdo a sus procesos productivos y demandas específicas.

Nuestra experiencia directa, a través de un gran número de visitas a las plantas, así como de entrevistas realizadas con empresarios maquiladores, nos permite, hoy en día, afirmar la existencia de cambios importantes en la gestión empresarial, entendiendo por estos la modificación de ciertas prácticas en el tratamiento otorgado a la mano de obra orientadas a alcanzar cierto consenso en la fábrica. Cuando hacemos referencia a estos cambios en las prácticas, tenemos presente que éstos no tienen un significado global ni unívoco en las empresas. Es decir, que aparecen en determinados aspectos y de manera diferencial en cada una de ellas. Por otra parte, ponemos énfasis en que estas prácticas no implican rupturas con las tradiciones, sino más bien son adecuaciones de las estrategias empresariales encaminadas a obtener una mayor colaboración directa de los trabajadores para con la empresa.

Ahora bien, al hablar de transformaciones nos vemos precisados a hablar de cambios, pero cambios, ¿con respecto a qué? y ¿en dónde se sitúan? Nuestro parámetro es el sistema tayloriano y la gestión burocrática inherente a éste. Este modelo, como forma de organización del trabajo, aún permanece como pilar de los sistemas de producción de las empresas maquiladoras. El punto es ubicar cuáles son los ámbitos específicos de la gestión empresarial que se están modificando. Entre ellos resaltan los siguientes:

a) La comunicación

Las formas de comunicación inicialmente instauradas en las empresas maquiladoras correspondían a las operadas comúnmente por el sistema taylorista. O sea, la comunicación entre empresa y trabajadores dada de arriba a abajo a través de los múltiples niveles jerárquicos existentes en la organización y por medio de canales estrictamente formalizados. Actualmente, se ha encontrado la preocupación de las gerencias por suavizar estas barreras, en cuanto algunas ya están estimulando una comunicación directa y convivencia cotidiana con los trabajadores como forma de acercamiento a éstos. El testimonio de uno de los gerentes de producción entrevistados nos revela las dificultades que tienen las fábricas grandes para tener contacto personal con sus empleados debido a la alta concentración de éstos en ellas.

b) El involucramiento en la toma de decisiones

Tradicionalmente, el taylorismo contempla la centralización máxima del poder de diseño organizativo y de las decisiones de ejecución. Dados los requerimientos de las casas matrices de las plantas maquiladoras, estos espacios continúan siendo prerrogativa de la directiva empresarial. No obstante, a los trabajadores se les hace partícipes en la discusión de problemas concernientes a la producción y al diseño de programas de capacitación, productividad y calidad. Resulta interesante el caso de las plantas de elaboración de productos dentales que han implementado la representatividad de los trabajadores a través de un comité rotativo (por seis meses) a fin de discutir este tipo de problemas.

Asimismo, se encontró que dos empresas han iniciado el traslado de la responsabilidad de la calidad de los supervisores a los trabajadores directos, con resultados muy positivos.

c) La recuperación de la subjetividad obrera

En general, se nota un mayor interés empresarial en reconocer, captar y utilizar la subjetividad de los trabajadores. Con este objetivo, algunas empresas realizan sondeos a través de encuestas sobre satisfacción en el trabajo y utilizan un buzón de sugerencias. Por otra parte, se pone especial atención en la identificación simbólica de los trabajadores con la empresa mediante la proyección de videos acerca de las casas matrices y se les concientiza sobre la importancia de su trabajo en cuanto éste es realizado para el mercado internacional.

Ante problemas de ausentismo motivado por elementos culturales, como es el caso de la fiesta de los pueblos (que a decir de uno de los gerentes entrevistados, afectan la producción en un 30%), los directivos empresariales se han visto obligados a tomar medidas previsorias en lugar de las coercitivas que prevalecían anteriormente. Estas medidas se orientan a capacitar trabajadores en distintas tareas a fin de minimizar los problemas generados por la ausencia de personal, así como también implementar incentivos económicos a la asistencia.

d) Reconocimiento al esfuerzo

En este punto aparecen los incentivos como una estrategia para ganar la "buena voluntad" y el cumplimiento de los trabajadores hacia el trabajo, las reglas y las normas productivas de las plantas. Muchas de éstas expiden bonos de transporte y de comida para los trabajadores que cumplen.

Asimismo, se supo que dos gerencias, con el mismo objetivo, están incursionando en otros ámbitos diferentes al económico. Según se nos manifestó, la intención es flexibilizar los horarios de acuerdo al cumplimiento de cuotas accesibles. En este sentido, aparece el uso del tiempo como un innovador incentivo al comportamiento productivo.

e) Las condiciones ambientales de trabajo

Las mejoras en las condiciones ambientales de trabajo, vistas como política empresarial tendiente a atraer y fijar a las trabajadoras, resultan interesantes en cuanto expresan una nueva concepción en el tratamiento del factor humano. Más que un costo dispendioso, las inversiones en aspectos ambientales forman parte de los gastos necesarios para conservar la fuerza de trabajo.

Así, las plantas cuentan con naves amplias y ventiladas, incluso, en algunas hay aire acondicionado. Asimismo, se les apoya con comedores, servicios de transporte, guardería, etc.

Por otra parte, detectamos que en algunas empresas las exigencias del mercado internacional de producción flexible están dando lugar a transformaciones sustanciales en los sistemas de trabajo y por ende, en la gestión empresarial. Desaparece la producción en serie y es sustituida por la producción de pequeños lotes a cargo de equipos de trabajo cuya finalidad es la autodeterminación de los trabajadores. Se pone un mayor énfasis en el obrero polivalente, plasmado en un sistema de categorías al que subyace una mayor profesionalización del trabajo.

Nota final

El primer punto, que hemos denominado "Configuración de la industria maquiladora", da cuenta del espacio maquilador en la entidad como sede de industrias ligeras, de carácter artesanal, que recuperan las fuertes tradiciones del trabajador yucateco y que por la naturaleza de sus actividades requieren de una mano de obra femenina, joven y sin experiencia previa en el trabajo industrial. La captación de este tipo de mano de obra está llevando a los empresarios maquiladores a la instalación de plantas en el campo. Algunas, sucursales de firmas ya establecidas en la ciudad, y otras como inicio de operaciones en la entidad. La concepción que subyace a esta estrategia recupera el planteamiento del trabajo a domicilio, de llevar el trabajo a la casa (de las mujeres) que en el discurso empresarial aparece bajo la nueva modalidad de llevar el trabajo a los pueblos.

En este sentido, el objetivo primordial de reubicar a la fuerza de trabajo desplazada de la actividad henequenera -que justificó el programa en sus inicios- no ha sido cubierto.

En cuanto al segundo punto, "Cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo", las transformaciones señaladas sintetizan la experiencia empresarial en el sentido de la necesidad de alcanzar un mínimo de aceptación de los trabajadores para lograr la buena marcha de la producción. Dada la ausencia de organizaciones sindicales, la modalidad que esta intención ha adoptado es la del consenso directo, o sea, el que se obtiene a través de una apertura con los trabajadores en algunos aspectos concernientes al quehacer productivo, así como con el otorgamiento de ciertas ventajas y premios para quienes cumplan con los lineamientos requeridos por las empresas.

CITAS:

[*] Este trabajo ha sido realizado a partir de numerosas visitas a las empresas maquiladoras y entrevistas con los directivos de las empresas, así como con distintos funcionarios vinculados con esta actividad.

[**] Investigadoras de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi, UY.

[1] Programa de Reordenación Henequenera y Desarrollo Integral de Yucatán, Gobierno Constitucional del Estado de Yucatán, 1984.

[2] A decir de los empresarios maquiladores, la mano de obra se encuentra en vías de saturarse debido a que las empresas más importantes en términos de captación de mano de obra -las de la industria del vestido se instalaron en el Parque Industrial Yucatán, aledaño a varias comunidades rurales. La fuerza de trabajo de dichas comunidades -por los perfiles específicos requeridos- ha sido prácticamente absorbido por tales empresas.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Economía Nacional

AUTOR: Miguel A. Rivera Ríos [*]

TITULO: El Estado de la Economía al Inicio del Gobierno de Zedillo

ABSTRACT:

Uno de los pilares de la campaña del candidato del PRI, Ernesto Zedillo, fue la promesa de acelerar el crecimiento económico y redistribuir sus frutos en beneficio de la mayoría de los mexicanos, a través del aumento del empleo y del salario.

Dicha aceleración ha pasado a convertirse en una urgente necesidad social y en una precondition para sostener las reformas ulteriores de las que depende la profunda transformación económico y político-institucional que requiere el país.

TEXTO:

Introducción

Los voceros del que será el nuevo equipo de gobierno argumentan que al haber mantenido durante el período 1988-1994 la disciplina privilegiando la estabilidad y el ajuste por encima del crecimiento ahora es factible invertir las prioridades. [1] Sin embargo, pese a la importancia de los objetivos de estabilización, el gobierno de Salinas hizo un intento de acelerar el crecimiento económico a principios del sexenio. A partir de fines de 1988 cuando se produjo una respuesta espontánea del aparato productivo, el gobierno actuó para favorecer el repunte y asegurar su durabilidad, como lo demuestra el rediseño de la concertación antiinflacionaria, que a partir de diciembre de 1988 se llamó Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Desafortunadamente esta posibilidad se malogró y la tasa de expansión del PIB empezó a decaer continuamente desde 1991 hasta 1993. El esclarecimiento de las causas de esta fallida aceleración del crecimiento juega un papel fundamental en la discusión de las condiciones actuales de la economía mexicana y de los obstáculos que enfrenta para entrar a una etapa de crecimiento más pleno.

Pese a la potencialidad que ofrecían las reformas salinistas para romper el aislamiento económico de México y liquidar el inoperante aparato de gestión burocrática, en la segunda mitad de su sexenio se fue imponiendo un estilo cupular en el manejo de la economía que minó su capacidad de crecimiento a largo plazo. Ese estilo cupular fue una consecuencia del enorme poder y gravitación económica e incluso política lograda por los grupos de capital privado cuyo respaldo se volvió decisivo para la supervivencia del gobierno salinista.

Una vez firmado el PSE y acordada la reprivatización de los bancos el gobierno de Salinas selló una alianza con los grupos monopólico-financieros en los cuales cifraba las mejores posibilidades para lograr el éxito de la integración de México a la economía global. Los grupos de capital privado a su vez habían ido perfilando una estrategia de expansión hacia el exterior que comprendía el desarrollo de las exportaciones, inversiones extranjeras, asociaciones con inversionistas extranjeros y canalización de recursos hacia México. Todas estas acciones en principio encajaban perfectamente con la estrategia de apertura salinista y eran compatibles con un aumento de la competitividad internacional de la economía del país.

La enorme afluencia de recursos externos canalizados hacia los llamados "centros emergentes", que aumentó de manera casi súbita a partir de 1991, tuvo un efecto determinante en la alianza gobierno-grupos financieros y en la gestión de la economía ya que movió a los grupos financieros hacia nuevos terrenos. Las sustanciales inversiones internacionales prometían ganancias financieras fabulosas para los grupos monopólico-financieros que estaban por lograr un posicionamiento muy ventajoso en virtud de la inminente privatización bancaria y de otros activos productivos. En esa nueva y compleja relación el gobierno queda en condiciones desventajosas para ejercer sus funciones de fiscalización, supervisión y regulación de las actividades financieras.

Gráfica I. Producto Interno Bruto Real. (Tasas Anuales de Crecimiento). 1987-1994[H-]

Gráfica II. Flujos Netos de Capitales Globales[H-]

Para capitalizar las oportunidades que ofrecían los nuevos flujos de inversión fue preciso readecuar el manejo de variables económicas claves: una política de peso fuerte (sobreevaluación) se volvió crucial para hacer más redituable los movimientos de capital desde y hacia México. [2] Las tasas de interés tendieron a quedar subordinadas a la estrategia de maximizar la entrada de capital externo pues debían actuar como mecanismo complementario para asegurar la permanencia de las inversiones en casos de aumento de la incertidumbre. Las enormes ganancias generadas en el circuito de la bolsa de valores quedaron sujetas a una débil presión tributaria que determinó mayores beneficios tanto para inversionistas nacionales como extranjeros.

Esta vía de integración a las corrientes financieras internacionales no era la única posible. Aunque el espectro de posibilidades al alcance de los países es limitado existen opciones en el manejo de variables e integración a los procesos mundiales que arrojan resultados distintivos principalmente en términos de quienes serán los receptores de los beneficios. La comparación entre la trayectoria de México y Chile resulta aleccionadora al respecto. Este último país, también empeñado en integrarse ampliamente a las tendencias globalizadoras, ha intentado ser menos dependiente de los ingresos de capitales externos anteponiendo el aumento de la competitividad de su sector exportador. Para ello ha evitado una excesiva sobrevaluación cambiaria y tolera un nivel inflacionario más alto que el existente en México. El balance que arroja la estrategia chilena ofrece un resultado más positivo en términos de dinamismo económico y equidad de sus frutos, que la de

México, que tiende más bien a aproximarse al de Argentina después de la aplicación del plan Cavallo.

Consecuencias de la nueva orientación económica

Las consecuencias económicas más generales de esta nueva orientación de la economía mexicana y del pacto cupular con los grupos monopólico-financieros puede agruparse, a grandes rasgos, en cinco grandes rubros:

1) La nueva pujanza de la economía mexicana ha pasado a depender de las actividades de un grupo relativamente pequeño de grandes empresas modernizadas y altamente internacionalizadas que generan la gran mayoría de las exportaciones y de las inversiones productivas. Pero ese grupo de empresas se ha escindido del sector tradicional constituido por empresas de tamaño pequeño y mediano que se encuentran fuertemente rezagadas en su camino hacia la reconversión productiva. Esta situación de virtual fractura se traduce en diversos desequilibrios tanto internos como externos. Los internos implican la agudización de fenómenos ya conocidos en el pasado: crecimiento desigual y de limitada capacidad de arrastre, altos niveles de desempleo y subempleo, etc.

Los efectos externos son novedosos y posiblemente por ello sus implicaciones contradictorias no se perciben claramente. El sector de grandes empresas al operar bajo la estrategia de grupos de capital financiero se han constituido en un poderoso polo de atracción de recursos externos por medio de empréstitos, colocación de bonos, acciones, papel comercial, etc. Dichos recursos, aunque benéficos para impulsar la actividad económica, al haber alcanzado una magnitud tan elevada son proclives a provocar efectos que trastocan el funcionamiento del resto del aparato productivo. Además, colocan a la economía ante la presión de nuevos agentes que operan en los circuitos internacionalizados del mercado de capitales. [3]

A diferencia del período anterior a la globalización de los mercados financieros cuando prevalecían los instrumentos keynesianos, ahora los medios de gestión son muy limitados para revertir los efectos indeseables provocados por la enorme movilidad de las corrientes internacionales de capitales. [4] En consecuencia una vez que los gobiernos y los grupos económicos incursionan en este terreno tienen que hacer frente a efectos integrales que derivan de la globalización de los mercados.

La fuerte afluencia de inversiones externas al favorecer la sobrevaluación del tipo de cambio somete a la planta productiva a una mayor exposición a las importaciones y a su vez disminuye la competitividad de las exportaciones. Por esa razón el superávit de la cuenta de capitales de la balanza de pagos se ve prácticamente anulado por el creciente déficit de la cuenta corriente resultante de la combinación de una capacidad exportadora aun limitada y de la avidez por los productos importados. [5]

Gráfica III. Cetes a 28 Días Rendimiento Real Anual. 1989-1994[H-]

Si la totalidad de los recursos externos que ingresan al país fuera volcado a la corriente circulatoria interna sin duda provocarían un efecto inflacionario. Por ese motivo las autoridades desvían una parte de esos recursos por medio de los mecanismos de "esterilización". La situación resultante es paradójica ya que la mayor parte de la planta productiva, o sea la pequeña y mediana empresa, padece una aguda escasez de capital de inversión en momentos en que el país se ve virtualmente inundado de recursos externos.

2) Un involucramiento tan fuerte con las inversiones foráneas y la concesión de altos márgenes de libertad de acción a los poderosos agentes privados, tiende a resultar incompatible con la creación de diseños institucionales para promover un desarrollo más equilibrado y equitativo de la planta productiva en condiciones de apertura al exterior. Aunque existe una febril formulación de programas destinados al apoyo de pequeñas empresas, la política de tasas de interés y de tipo de cambio propicia la desarticulación y asfixia de los programas de fomento.

La ausencia de instrumentos activos de fomento, que permitan efectuar un enfoque selectivo de los nuevos problemas estructurales que han emergido al abrirse y transformarse la economía, denuncian la existencia de un "vacío institucional" en términos de gestión estatal.

3) Ante el vacío institución la economía ha quedado expuesta a las presiones y desequilibrios que provocan los grupos de capital privado al proseguir en el ámbito interno una política de maximización de ganancias a corto plazo que es el complemento de su hiper actividad externa. La política de maximización de ganancias a corto plazo se apoya en dos instrumentos fundamentales:

a) la manipulación monopólica de los precios, entre los cuales destacan el encarecimiento de las tasas activas de interés y de los servicios de telecomunicaciones.

b) el aprovechamiento de la laxitud de las normas de regulación y supervisión financiera para aumentar la masa de recursos bajo su control valiéndose de operaciones tales como autopréstamos, manejo de información confidencial, bicicletas financieras, arbitrajes ilegales, etc.

El uso de este tipo de mecanismos, principalmente el encarecimiento del crédito bancario, tienen un efecto adverso sobre el resto de la planta productiva y profundizan su fractura interna. Los conglomerados que carecen de un agente bancario pueden eludir el encarecimiento del crédito interno acudiendo a los mercados internacionales de capitales, no así las pequeñas y medianas empresas tradicionales que se ven fuertemente descapitalizadas. Pero lo más grave es que una vez que se incursiona en el terreno de las altas tasas de interés activas se desencadenan poderosas fuerzas que tienden a autoperpetuar esta situación a un costo sumamente elevado. El encarecimiento del crédito provoca una ola de insolvencia que eleva la cartera vencida, lo cual obliga a los bancos a aferrarse al encarecimiento de los servicios financieros. Incluso los bancos van más allá: logran anteponer sus intereses en el diseño de los planes de rescate de las carteras vencidas. [6]

Una vez que ha sido montado este escenario de precrisis financiera, irónicamente los grupos bancarios se ven favorecidos porque se toma sumamente arriesgado para la autoridad adoptar correctivos drásticos. El gobierno se ve obligado a corregir los abusos actuando con gran cautela mediante acciones selectivas y exonerando la mayoría de las veces a los responsables por el temor a provocar una reacción en cadena que resulte en pánico financiero y cambiario. [7]

Gráfica IV. Déficit en Cuenta Corriente de la Balanza de Pagos. (Miles de Millones de Dólares)[H-]

4) La capacidad del sistema impositivo para redistribuir el ingreso nacional ha quedado vulnerada ante el alud de cambios provocados por la internacionalización de la economía mexicana.

La reforma impositiva que efectuó el gobierno salinista, aunque tuvo éxito en atacar las carencias heredadas de la vieja economía burocratizada, fue incapaz de situarse en el nuevo contexto dominado por la globalización de los mercados.

El grueso de la nueva riqueza se maneja en los circuitos financieros internacionalizados mediante operaciones bursátiles de fuerte orientación especulativa. A diferencia de un buen número de países, en México la emisión y la compra-venta de acciones y el endeudamiento externo que gozan de una altísima rentabilidad están sometidos a una nula o muy baja tasa de tributación, lo cual priva al Estado de una fuente crucial de ingresos con la que podría efectuar una política de transferencia para estabilizar al sistema tanto económicamente (apoyando a los sectores productivos rezagados) como socialmente (redistribuyendo el ingreso). [8]

5) El pacto cupular en la medida que confiere una enorme libertad de acción a los agentes monopólicos privados es proclive a generar fuerte inestabilidad económica, lo cual obliga a la autoridad a superponer y a priorizar una política de estabilización que se convierte en un fin en sí mismo.

La estabilización siempre fue una prioridad del gobierno de Salinas, pero desde mediados de 1992, después de la crisis de confianza sufrida en la bolsa a causa del manejo de las acciones de Telmex, se fue endureciendo progresivamente y tuvo que basarse en mecanismos de demanda. [9] Este endurecimiento afectó tres variables fundamentales: el tipo de cambio que aceleró su ritmo de sobrevaluación, la tasa de interés pasiva que se vio sometida a elevamientos intermitentes y los salarios que siguieron sometidos a controles administrativos. La reducción de los controles sobre los salarios bloquean su necesario encadenamiento con la dinámica de la productividad y por lo tanto cierra una vía alternativa para combatir la inflación. Al mismo tiempo la débil recuperación salarial resta dinamismo al mercado interno.

Conclusión

El pacto cupular del que se ha hablado aquí, o sea la expresión soterrada del acuerdo más explícito: el llamado Pacto de Solidaridad Económica (y sus sucesivas rediciones), no se caracterizó por la equidad de sus términos prácticos. El Estado se vio progresivamente maniatado ante fuerzas que era incapaz de controlar a su arbitrio. Por lo tanto estamos ante las consecuencias de un cambio global de la relación entre el sector público y el monopolístico privado en torno al cual empiezan a sustentarse un conjunto de nuevas reglas para el funcionamiento práctico de la economía.

Las condiciones de debilidad con las que arribó el gobierno a este proceso se explican fundamentalmente por dos razones:

a) Ante el cambio inevitable que condujo a la liquidación definitiva de la economía burocratizada las autoridades no pudieron desarrollar nuevos mecanismos de regulación para regir y encauzar las nuevas fuerzas. Al contrario proliferan las lagunas o resquicios legales que alientan la impunidad y las prácticas lesivas. [10]

b) Aun cuando se hubieran ideado nuevas normas regulatorias para que estas puedan operar de manera efectiva se requiere un entorno institucional diferente al que posee México actualmente.

Para someter a los nuevos agentes económicos a un control efectivo se requiere contar con una estructura de poder más equilibrada que permitiera la actuación independiente de los poderes legislativo y judicial como lo demostró el caso Cabal Peniche.

Como lo sugiere sobre todo el punto b) se requiere una profunda transformación político institucional para nulificar el pacto cupular entre el Estado y los magnates, y generar una nueva vía de inserción a las corrientes mundiales de capitales y por ende una distribución diferente de los frutos del proceso de apertura financiera.

Sobre esta base se podría edificar una política alternativa que encadenaría los siguientes elementos:

a) Estabilización de los mercados bursátiles combatiendo la volatilidad al hacer menos atractiva las entradas y salidas con fines especulativos. Para ello se requiere introducir un nuevo impuesto a las ganancias bursátiles siguiendo el ejemplo de Israel. El nuevo impuesto se complementaría con la ampliación del deslizamiento cambiario. [11]

b) Aceleración de la apertura financiera para propiciar la baja acelerada de las tasas de interés activas. Ello requeriría complementarse con la reestructuración de la banca de desarrollo para que actúe como oferente directo de crédito.

c) Al suprimirse el excesivo sesgo antiexportador de la política cambiaria y equipararse la apertura financiera con la comercial sería posible llevar a cabo políticas de fomento que intentarían apoyar selectivamente a cierto tipo de empresas y ramas de actividad.

d) La reestructuración equilibrada del aparato productivo se vería favorecida al encadenar la recuperación del salario con la productividad, lo cual a su vez favorecería la lucha contra la inflación desde una nueva perspectiva.

CITAS:

[*] Profesor de la Facultad de Economía, UNAM.

[1] Ver al respecto Zedillo, E., "Crecimiento Económico para el bienestar familiar", Ciudad de México, junio 6, 1994.

[2] A partir de la quinta concertación del PECE el 11 de noviembre de 1991 el deslizamiento diario del peso se redujo sustancialmente al pasar a 40 centavos.

[3] Entre los más dinámicos y agresivos de esos agentes se encuentran los fondos mutuales que están realizando fuertes inversiones en los mercados emergentes. De acuerdo a información de Wall Street Journal después del asesinato de Colosio los directores de varios fondos estadounidenses presionaron al gobierno mexicano para evitar una devaluación combinando la promesa de invertir mayores recursos en el país con maniobras para favorecer la elevación de la tasa aplicable a los CETES.

[4] De acuerdo al Financial Times ante la globalización de los mercados de capitales los gobiernos no sólo han perdido capacidad para influir en los acontecimientos, sino que podrían considerarse afortunados sin lograr evitar ser rebasados por éstos.

[5] Debido a que el patrón de crecimiento desigual tiende a romper los viejos nexos internos entre abastecedores y demandantes de insumos, los conglomerados, que siguen expandiéndose, optan por efectuar mayores importaciones para evitar cuellos de botella.

[6] Dos ejemplos de estos son los programas de reestructuración de las carteras vencidas de los productores agrícolas y de las pequeñas empresas (tipo bonos cupón cero). En el primer caso los bancos salieron muy bien librados ya que al contar con el apoyo del FIRA como garante logran mejorar la calidad de sus préstamos sin tener que hacer mayores provisiones para ello. En el otro caso los bonos cupón también funciona a su favor porque para adquirirlos el deudor tiene que hacer un depósito en efectivo al banco equivalente al 30% de su adeudo con éste.

[7] De acuerdo a información del Wall Street Journal la Secretaría de Hacienda descubrió irregularidades en el manejo de Banpaís semejantes, aunque en menor escala a las que efectuó Cabal Peniche en el Banco Unión. Sin embargo, por razones que se explican en el texto se les otorgó a los directivos de Banpaís prerrogativas para autocorregir sus irregularidades.

[8] Recientemente Israel estableció un impuesto del 10% sobre las ganancias reales de la bolsa de valores siguiendo una tendencia casi mundial. Las autoridades financieras esperan que el nuevo impuesto ayude a estabilizar un mercado tan volátil al hacer que las

operaciones especulativas de entrada y salida sean menos rentables. Dicho impuesto también podría ayudar a apuntalar el crecimiento económico, reducir la inflación y efectuar una redistribución de la carga tributaria en beneficio de aquellos que crean empleos. Ver Financial Times, agosto 18, 1994.

[9] El índice de cotizaciones de la bolsa de valores se derrumbó entre julio y septiembre de 1992 como consecuencia de una crisis de confianza entre los inversionistas extranjeros. La desconfianza de los inversionistas extranjeros se produjo cuando corrió el rumor de que el sindicato de Telmex planeaba vender en paquete sus acciones. La caída de la bolsa mexicana de valores tuvo dos consecuencias graves: revirtió la política de bajas tasas de interés que habían diseñado conjuntamente el gobierno y los grupos financieros en vísperas de la privatización bancaria y obligó a postergar una serie de emisiones accionarias internacionales de los recién constituidos grupos financieros.

[10] Obviamente el vacío regulatorio más grave es el que se refiere a las actividades de los grupo financieros. Al establecerse una unidad entre las empresas manufactureras, las casas de bolsa y los bancos y permitirse que estos últimos puedan invertir en acciones (cuestión restringida en muchos otros países) se crean situaciones proclives al fraude y a los abusos. La definición de nuevos y más rigurosos sistemas de contabilidad se vuelve crucial ya que los métodos anteriores facilitan el ocultamiento de ganancias ilícitas.

[11] Un ajuste drástico del tipo de cambio sería contraproducente a los propósitos de libre comercio y sería considerado una acción unilateral por los otros dos socios comerciales. No obstante eso, sería factible que México aumentara el deslizamiento cambiario moderadamente para recuperar el tipo de cambio real que tenía al momento de firmar el TLC.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Economía Internacional

AUTOR: Graciela Sánchez Cimetti [*]

TITULO: La Política de Cooperación de la Comunidad Económica Europea en América Latina en los Años Ochenta: El Caso de México

ABSTRACT:

Los años ochenta han sido entonces de reformulación de la política comunitaria hacia América Latina en varios ámbitos: instauración de instancias de diálogo político interregional, mejoramiento y extensión de los marcos jurídicos, aumento de los montos de la ayuda al desarrollo y diversificación creciente de los instrumentos de cooperación. Estos aspectos dinámicos contrastan con la evolución de las relaciones comerciales, que han continuado deteriorándose en el mismo período.

TEXTO:

Introducción

Luego de la guerra de Las Malvinas, las relaciones entre la Comunidad Económica Europea (CEE) y América Latina alcanzaron el punto más bajo de su historia, al condenar la región en su conjunto las sanciones comunitarias contra Argentina. Finalizado el conflicto, Bruselas comenzó a tomar una serie de iniciativas para mejorar sus relaciones con esta región del mundo. Este cambio profundizaría a partir de la firma del Acta Unica en 1986, que modificó considerablemente todas las políticas comunitarias incluida la política exterior. En la escena internacional, la CEE buscará ejercer una influencia global y más efectiva, aún en regiones hasta entonces no prioritarias, tal es el caso de América Latina. Por otra parte, el ingreso de España y Portugal a la Comunidad el primero de enero de 1986, ha contribuido igualmente a dar un nuevo impulso a las relaciones con América Latina.

Los años ochenta han sido entonces de reformulación de la política comunitaria hacia América Latina en varios ámbitos: instauración de instancias de diálogo político interregional, mejoramiento y extensión de los marcos jurídicos, aumento de los montos de la ayuda al desarrollo y diversificación creciente de los instrumentos de cooperación. Estos aspectos dinámicos contrastan con la evolución de las relaciones comerciales, que han continuado deteriorándose en el mismo período. [1]

Las relaciones con México también comenzaron a transitar por una nueva etapa, como lo evidencia el acuerdo marco de cooperación concluido el 26 de abril de 1991. La decisión de Bruselas de firmar este tipo de convenios responde a la voluntad de consolidar su presencia en una región que permaneció durante muchos años al margen de las prioridades exteriores de la Comunidad. En el nuevo diseño comunitario, México

adquirirá un rol clave, debido a su posición estratégica en la región. Este cambio se verá favorecido por las transformaciones del modelo de desarrollo mexicano iniciadas bajo la administración del presidente De la Madrid, hacia una creciente apertura de su economía, históricamente muy protegida.

En la primera parte de este artículo se abordan los principales elementos de las estrategias comunitarias. El objeto de análisis es la Comunidad, en tanto que actor diferente de los estados miembros. [2] Si bien existen interacciones constantes entre las políticas nacionales y comunitarias, la especificidad de ciertas acciones de la CEE en la escena internacional justifica esta aproximación. La segunda parte está centrada en el caso particular de las relaciones con México a lo largo de los años ochenta. Nuestro objetivo es responder a la pregunta de cuáles son las perspectivas de cooperación que se abren en los vínculos con ese país, en el marco de la nueva política comunitaria.

Las nuevas estrategias de la CEE en América Latina

La cooperación política: hacia un nuevo mecanismo de diálogo interregional

El dinamismo de las relaciones políticas entre Bruselas y América Latina en los años ochenta resulta de una serie de procesos internos de la Comunidad, que encontrarían por otra parte un contexto latinoamericano particularmente propicio para el cambio de estrategias. En efecto, los progresos en la integración europea, en particular luego de la adopción del Acta Única, y la ampliación de la Comunidad con el ingreso de España y Portugal, han tenido un efecto positivo en las relaciones con el continente latinoamericano. Por otra parte, una serie de fenómenos comenzarían a despertar un creciente interés por parte de la CEE: la crisis centroamericana, el problema del endeudamiento externo de los principales países de América Latina y los incipientes procesos de democratización en el Cono Sur. Hacia fines de la década, la estabilidad económica alcanzada por varios países constituirá un factor adicional de reforzamiento de la presencia comunitaria en la región.

Respecto del conflicto centroamericano, la configuración del mismo, polarizado entre los Estados Unidos y Nicaragua, permitiría a la CEE tener una participación activa como fuerza moderadora. Las declaraciones iniciales en favor de una solución pacífica del conflicto y originada exclusivamente de los actores regionales, se traducirían posteriormente en acciones concretas. En efecto, en noviembre de 1985 se institucionalizó en diálogo político entre la Comunidad y los países de América Central, conocido bajo el nombre de San José. Con una lectura diferente de la administración Reagan sobre los orígenes de la crisis, no en términos de conflictos Este-Oeste, sino de las condiciones económicas y sociales imperantes en la región, la acción comunitaria contribuyó a la solución pacífica del conflicto encarnada inicialmente por la gestión del grupo de Contadora y posteriormente, por el proceso de Esquipulas. La actuación comunitaria en la región centroamericana, considerada históricamente como de exclusiva influencia norteamericana, constituyó una afirmación de autonomía en materia de política exterior reforzando la posibilidad, frente a los europesimistas, de actuar como un actor unificado en la escena internacional. [3]

La entrada de España y Portugal a la Comunidad en enero de 1986 contribuyó a reforzar el interés político por esta región. La importancia dada por estos dos países a sus socios históricos quedó plasmada en la Declaración Común de Intenciones relativa al desarrollo y a la intensificación de las relaciones con los países de América Latina, anexa al tratado de adhesión del 12 de junio de 1985. El proceso de reflexión iniciado con la Declaración Común culminó con la adopción de un documento relativo a América Latina por parte del Consejo de Ministros de Asuntos Exteriores de la CEE el 22 de junio de 1987. Las "Nuevas Orientaciones de la Comunidad para las relaciones con América Latina", es el primer documento emitido por el Consejo sobre esta región. Su objetivo es establecer una estrategia de conjunto, basada en una mayor coordinación entre las acciones de Bruselas y las de los Estados miembros. Los sectores considerados prioritarios son: la ayuda pública al desarrollo; el apoyo a la integración regional y el fomento de la cooperación industrial. La importancia de este documento estriba en los aspectos políticos citados, siendo el contenido económico impreciso. [4]

En este marco de transformaciones surgiría posteriormente otro mecanismo de diálogo político entre Bruselas y una agrupación regional que incluye a los países más importantes de América Latina. A partir de 1987 se iniciaron contactos informales entre los ministros de la Comunidad y el denominado Grupo de Río [5] que concluyeron con la institucionalización del Diálogo Político en diciembre de 1990 en Roma. En esta ocasión, los Ministros de Relaciones Exteriores de ambas regiones suscribieron una declaración conjunta poniendo en marcha un mecanismo de diálogo al más alto nivel de representación, sin precedentes históricos. Por otra parte, representaba la concreción del deseo del Grupo de Río de ser reconocido como interlocutor representativo de la región en su conjunto.

Es interesante analizar la evolución de este diálogo, impulsado en gran parte por los cambios económicos producidos en varios países de la región. En efecto, en la segunda reunión ministerial en Santiago de Chile [6] se insistió sobre los cambios producidos en la economías latinoamericanas (disminución del gasto público reducción del endeudamiento, apertura de las economías, proceso de privatizaciones), que las convierten nuevamente en atractivas para los inversores europeos. Como muestra de la actitud favorable de Bruselas, los representantes comunitarios anunciaron la extensión de las actividades de la BEI (Banque Européenne d'Investissements) a países de América Latina, que había sido solicitado en varias oportunidades por los países de la región.

Por otra parte, en abril de 1989 se reanudaron las reuniones a nivel de embajadores entre el Comité de Representantes Permanentes (COREPER) y los países del grupo latinoamericano, que habían sido interrumpidas en 1982 como consecuencia de la guerra de Las Malvinas. Los temas abordados en esta ocasión fueron: el desarrollo y crecimiento de América Latina, con especial referencia al tema de la deuda externa, las consecuencias para esta región de la unificación del mercado europeo prevista para 1992 y, las posibilidades del diálogo político y económico entre el Comité de América Latina. Más allá de las cuestiones tratadas la importancia de la reunión radica en el hecho de retomar el diálogo, interrumpido durante siete años.

Finalmente, la Comisión y los países del Mercosur [7] han firmado en 1992 un acuerdo de cooperación interinstitucional, con el objetivo de proveer a la contraparte latinoamericana asistencia técnica en materia de integración, en particular en el área de organización institucional. Los dominios privilegiados son: el establecimiento de mecanismos comunes de decisión y de instrumentos jurídicos eficaces.

Los nuevos instrumentos jurídicos: los acuerdos de "tercera generación"

Las relaciones jurídicas entre la Comunidad Económica Europea y América Latina se han caracterizado por tres tipos de acuerdos. Cronológicamente, el primer período corresponde a los denominados acuerdos de "primera generación". Eran acuerdos comerciales no preferenciales, con el sólo objetivo de acordar a las partes la cláusula de la nación más favorecida. A este tipo corresponden los firmados con la Argentina, Uruguay y Brasil en la década de los setenta.

La segunda etapa de acuerdos, representado por el firmado con México en 1975, implicó una extensión respecto de los primeros al ampliar el ámbito de la cooperación. Su objetivo era el de aumentar los proyectos de cooperación económica, para permitir un aumento en los intercambios comerciales entre ambas partes. La cooperación económica aparecía entonces como un medio para mejorar las relaciones comerciales. Esta nueva etapa se consolidó con los denominados acuerdos de "segunda generación". Se trataba en este caso de "acuerdos marco de cooperación", sobrepasando el ámbito estrictamente comercial. Los acuerdos firmados con Brasil en 1982 (que reemplaza el de 1973), y con dos subregiones: el Pacto Andino (1983) y América Central (1985), pertenecen a esta categoría.

En abril de 1990 la Comunidad concluyó con la Argentina un nuevo tipo de convenio, denominado de "tercera generación", que serviría de modelo a los subsiguientes firmados con otros países de la región incluido México. Este acuerdo busca sentar las bases de una cooperación económica extendida: además de los aspectos comerciales, los diferentes ámbitos de cooperación (en particular el industrial, tecnológico, científico y técnico) aparecen como objetivos en sí mismos. Para favorecer este tipo de actividades, el acuerdo posee una "cláusula evolutiva", que permite ir incorporando en la medida de lo necesario otros ámbitos de cooperación no previstos, sin tener que negociar un nuevo convenio. Además, este acuerdo está provisto de una "cláusula democrática". por la cual la Comunidad podría suspender su compromiso jurídico en caso de violación de los principios democráticos. Esta "condicionalidad política" constituye una novedad respecto de la posición de la CEE en la región, ya que las reiteradas expresiones de apoyo a la democracia se traducen por primera vez en una expresión jurídica.

El acuerdo firmado con la Argentina ha abierto una nueva etapa en las relaciones jurídicas entre la Comunidad y América Latina: en 1982 sólo tres países habían firmado acuerdos con Bruselas. Actualmente, todos los países de la región, con excepción de Cuba disponen de acuerdos marcos de cooperación en sus relaciones con la CEE.

La ayuda al desarrollo: La importancia de la "cooperación económica"

Las prioridades comunitarias en materia de ayuda al desarrollo fueron determinadas por los lazos históricos que han mantenido algunos países miembros con sus ex colonias. El peso de Francia en el seno de la comunidad ha contribuido a que el grueso de la ayuda sea destinada a los denominados países ACP (Africa, Caribe y Pacífico). Los mismos están vinculados con la comunidad a través de acuerdos preferenciales, mientras que el resto de países en desarrollo se benefician solamente del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG). En 1976 la Comunidad inició una modesta política de ayuda al desarrollo destinada a los países asiáticos y latinoamericanos, reglamentada sólo en 1981. [8] Asia recibiría el mayor porcentaje de la ayuda debido en gran parte al peso de las relaciones de Gran Bretaña con sus antiguas ex colonias.

En los años ochenta se produjeron dos modificaciones de importancia respecto de la tradicional política de ayuda al desarrollo: por un lado la inclusión de la denominada cooperación económica, por el otro, una modificación en la estructura de la ayuda: el porcentaje destinado a América Latina aumentó, siendo América Central la principal beneficiaria. [9]

La política de ayuda al desarrollo fue concebida inicialmente para los países más desfavorecidos del Tercer Mundo. De ahí la prioridad otorgada a temas rurales y a la producción alimentaria. A medida que la política comunitaria de cooperación se extendió al conjunto de países en desarrollo, se produjo concomitantemente una diversificación de los instrumentos y estrategias puestas en práctica. La denominada "cooperación económica, que constituye una de las principales novedades del nuevo reglamento, [10] está destinada a los países de mayor desarrollo relativo de la región. Al tratarse de países que disponen de un tejido industrial de cierto desarrollo y de un sector empresarial importante, el rol de la Comunidad consistirá en contribuir a mejorar las condiciones del entorno económico para facilitar las relaciones entre los sectores privados de ambas regiones. Una de las prioridades será la constitución de joint ventures, en países como México, Brasil, Argentina y Chile, privilegiando el sector de las pequeñas y medianas empresas.

Los ámbitos en los que la Comunidad ofrece su cooperación son el *savoir faire* económico: su objetivo es promover bases comunes de conocimiento e información a través del reforzamiento del potencial científico de los países en vías desarrollo (PVD) y del acceso a los avances tecnológicos producidos en el ámbito comunitario. El entorno económico: consistente en apoyo institucional en un sentido amplio, a fin de crear un clima favorable al desarrollo de la inversión, a la transferencia de tecnología, y a los contactos entre empresas de la Comunidad y de los PVD. Esto comprende el entorno económico, legislativo, reglamentario y social; y las acciones respecto de las empresas: son acciones de promoción comercial, de inversiones y de asociación tecnológica.

Con la firma de acuerdos de "tercera generación" y a través de la "cooperación económica", la Comunidad dispone actualmente, de una serie de instrumentos de

cooperación diversificados, que le permiten tener una presencia más eficaz en una región de creciente dinamismo económico.

Las relaciones entre México y la comunidad Europea

Las relaciones entre la CEE y México se inscriben de manera coherente en el diseño general de la política comunitaria hacia América Latina analizado en la primera parte. En efecto, los vínculos mexicano-comunitarios han seguido las mismas tendencias que la región en su conjunto: persistencia de dificultades en el sector comercial acompañada de un creciente dinamismo en otros ámbitos de cooperación. La voluntad política de ambas partes de profundizar las relaciones bilaterales en su conjunto, constituye un factor clave del nuevo período iniciado con la reunión de la I Comisión Mixta en 1983. En este sentido es interesante destacar que aún en el marco del convenio de 1975, muy restringido en sus objetivos, la cooperación se diversificó creando mecanismos *ad hoc* para cubrir las lagunas del mismo. Así, el acuerdo marco firmado el 26 de abril de 1991 aparece principalmente como la culminación de un proceso iniciado con anterioridad.

En esta nueva etapa, la progresiva apertura de México hacia el exterior ha tenido también una influencia positiva. El 17 de julio de 1986 México se adhirió al GATT, luego de haber participado como observador a partir de la Ronda Tokyo. Por otra parte, ya bajo la presidencia de Salinas de Gortari se llegó a un acuerdo sobre la deuda externa en el marco del Plan Brady, y se pusieron en vigencia una serie de medidas para favorecer la inversión extranjera particularmente en el sector del turismo. [11] La presencia de México como accionista de la BERD y la búsqueda de una participación activa en la OCDE, evidencian también la voluntad del gobierno mexicano de jugar un rol creciente en los nuevos procesos internacionales.

Por otra parte, el programa de integración de México con EEUU en el marco del acuerdo NAFTA ha sido percibido con un cierto temor por parte de los órganos comunitarios. [12] La estrategia de la CEE consistirá entonces en reforzar los lazos con México, país que jugará probablemente en los próximos años un rol clave de puente económico y comercial entre los Estados Unidos y América Latina. [13] Para alcanzar ese objetivo, la Comunidad buscará identificar otras áreas de cooperación, entre las que caben destacar las siguientes: la cooperación industrial, la cooperación científico tecnológica, la cooperación en materia de energía y la cooperación política, en el marco del diálogo CEE-Grupo de Río, analizado en la primera parte.

El rol de las comisiones mixtas: la emergencia de nuevas áreas de cooperación

Todos los acuerdos firmados por la CEE con los países de la región prevén la existencia de comisiones mixtas. En un principio, su rol se limitaba al seguimiento de los acuerdos. Con el tiempo se han convertido en verdaderos ámbitos de discusión de los distintos aspectos de las relaciones bilaterales. En el caso de México, si bien las comisiones mixtas se han reunido con una cierta regularidad desde la firma del tratado en 1975, [14] a partir de la reunión de 1983 se puede constatar un dinamismo renovado. En el seno de las

mismas se han ido diseñando los nuevos ámbitos de la cooperación mexicano-comunitaria, como también los sectores de conflicto.

La IV Comisión Mixta tuvo lugar en noviembre de 1983 en Bruselas, luego de cuatro años de interrupción. [15] El análisis del comercio bilateral ocupó un lugar importante, en razón del aumento del déficit de la CEE provocado, como lo expusiera la delegación mexicana, por la reducción drástica de las importaciones mexicanas luego de la crisis de la deuda. Respecto del sistema de preferencias generalizadas, la posición adoptada por ambas partes ilustra una constante de las relaciones comerciales de la CEE no sólo con México, sino con toda América Latina: frente a la afirmación de la Comisión sobre la subutilización mexicana de SPG, el país latinoamericano sostuvo que en aquellos productos en los cuales era posible aumentar las exportaciones, existían obstáculos por parte de la CEE. La delegación mexicana solicita nuevamente un aumento de las cantidades exportables dentro del SPG para el metanol, el ácido cítrico y otros productos químicos pedido rechazado una vez más por la Comunidad. [16]

En las reuniones subsiguientes, si bien las cuestiones comerciales siguieron ocupando un lugar importante, comenzaron a delinearse otras áreas de cooperación de interés mutuo. Durante la V Comisión Mixta se aprobó un ambicioso plan de cooperación en materia energética. En el marco de la Comisión Mixta de 1987 se crea una subcomisión de cooperación científica y técnica, con el objetivo de poner en práctica proyectos de investigación conjunta en áreas de frontera y de formación de científicos mexicanos. En la Comisión Mixta de julio de 1989 en Bruselas, se instituyó el "business Council", foro para favorecer los contactos entre empresarios mexicanos y europeos, y una subcomisión de cooperación industrial.

Finalmente, durante la reunión de la Comisión Mixta de diciembre de 1992 en la Ciudad de México, la primera luego de la firma del nuevo acuerdo, se confirmó la posición comunitaria de privilegiar en sus relaciones con este país la cooperación industrial, para lo cual se decidieron una serie de proyectos de promoción en esta área.

Los instrumentos y proyectos: hacia una diversificación de la cooperación

La cooperación económica, diseñada por la Comunidad para los países de mayor desarrollo relativo del Tercer Mundo, constituye en el caso de México, el área más dinámica de la cooperación bilateral. Dentro de la misma se distinguen cuatro modalidades fundamentales: la cooperación industrial, la cooperación financiera, la cooperación en el dominio de la energía, y la cooperación científica y técnica.

El principal objetivo de la cooperación industrial es, como lo señalamos anteriormente, alentar las relaciones entre los operadores privados de ambas partes. Esto supone, por parte del país partenaire, la existencia de un grado de desarrollo industrial suficiente para poder beneficiarse de las oportunidades ofrecidas por las empresas europeas. Para facilitar este tipo de cooperación con México, se han puesto en práctica dos instrumentos: el establecimiento de un "Business Council" y el acceso de las empresas mexicanas al "Business Cooperation Network" (BC-NET).

El "Business Council" fue creado en 1989 en el marco de la VIII Comisión Mixta y contó con la presencia del presidente de México y de numerosos empresarios europeos y mexicanos, lo que demuestra la importancia otorgada a esta área de cooperación. El objetivo primordial de este foro es el intercambio entre agentes privados de ambas partes, para favorecer la entrada de nuevas inversiones a través de la creación de empresas conjuntas.

El BC-NET fue desarrollado por el "Bureau de Rapprochement des Entreprises", dentro del grupo de las PYMES de la Comisión, guiado por la idea que con la concreción del Mercado Único, un creciente número de empresas comunitarias buscarían socios más allá de sus fronteras. [17] El acceso de las empresas mexicanas al BC-NET se hizo efectivo durante la visita oficial del Comisario Abel Matutes en noviembre de 1989, a través de la institución mexicana CANACINTRA (Cámara Nacional de Industria y Transformación). Este sistema facilita los contactos entre empresas deseosas de realizar actividades conjuntas en materia comercial, financiera, industrial o técnica. Por otra parte, reduce los sistemas de intermediación en ocasiones de difícil acceso y costosas para las pequeñas y medianas empresas. México ha sido el primer país de la región beneficiario de esta facilidad, lo que muestra una vez más el interés de la Comunidad por reforzar la cooperación con este país y en particular en el sector industrial.

Entre las actividades de promoción industrial financiadas por la Comunidad para 1993 figuran: la realización del Foro Industrial México/CEE, el 25 y 26 de marzo, con la presencia de 130 empresas europeas y 300 empresas mexicanas del sector agroindustrial, y el Foro Pesca 1993 en agosto, con apoyo comunitario para la organización de encuentros de empresarios de ambas partes.

Respecto de la cooperación financiera, en noviembre de 1989 se ha firmado un convenio marco "EC International Investment Partner" [18] con dos instituciones financieras mexicanas BANAMEX (Banco Nacional de México) y NAFINSA (Nacional Financiera), que define las reglas de utilización de este instrumento destinada a financiar una parte de las necesidades para la realización de joint-ventures. Finalmente, luego de una decisión del Consejo del 19 de mayo de 1992, la BEI (Banque Européenne d'Investissement) puede operar con algunos países latinoamericanos, entre ellos México.

La cooperación en materia energética, área prioritaria para la CEE debido a sus propias necesidades en este sector, se ha desarrollado en el marco de programas trienales. Para el primero (1986-1988), la Comunidad aportó 2 millones de ECUS, y su principal fruto ha sido la creación de una "Comisión de Ahorro Energético" con el objetivo de lograr la diversificación energética. El segundo plan (1988-1991) se ha articulado en torno a tres objetivos: diversificación de la energía, la difusión tecnológica en los sectores de industria y transporte de la energía y, el impacto para el medio ambiente de la misma. Actualmente hay una serie de proyectos en curso que cubren las siguientes áreas: desarrollo de instrumentos y de una metodología adecuada para evaluar las necesidades de energía de América Latina, asistencia técnica en materia de geotérmica, dos estudios sobre la utilización racional de la energía y sobre política energética, la creación de

instrumentos fiables para la evaluación de la oferta y la demanda de energía (banco de datos, modelos, previsiones).

En cuanto a la cooperación científico-tecnológica, el objetivo buscado es el de poner en práctica proyectos de investigación conjuntos en áreas de frontera, a través de centros de prestigio en ambas regiones, y la formación de científicos mexicanos en Europa. Las principales áreas seleccionadas han sido: agricultura, medicina, biotecnología y recursos naturales.

Finalmente, a partir de 1989 México es también beneficiario de la línea presupuestaria de "cooperación financiera y técnica", prevista en principio para los países menos avanzados del Tercer Mundo, y centrado principalmente en proyectos de desarrollo rural y producción alimentaria. Esto corresponde a un cambio de la política comunitaria en el sentido de que aún en los países de mayor desarrollo relativo, existen sectores de la población susceptibles de ser beneficiarios de este tipo de ayuda.

El nuevo marco jurídico: el acuerdo de cooperación de 1991

El 26 de abril de 1991 se firmó en Luxemburgo, luego de dos años de negociaciones, un nuevo convenio marco entre la Comunidad Económica Europea y los Estados Unidos de México, reemplazando al anterior, vigente desde 1975. Este acuerdo institucionaliza las diferentes modalidades de cooperación económica (industrial, financiera, tecnológica, científico y técnica), que ya habían sido puestas en práctica durante los últimos años, agregando además otras áreas. [19] Es un acuerdo muy detallado (posee 43 artículos contra 13 del acuerdo precedente) y contiene una "cláusula evolutiva" que permite incorporar de manera flexible nuevos ámbitos de interés mutuo.

Entre los aspectos relevantes del mismo, basado en un modelo de cooperación de partenariado, caben destacar: la voluntad de diversificar al máximo las áreas de cooperación, el rol protagónico del sector privado, en particular las pequeñas y medianas empresas de ambas partes, favoreciendo particularmente la creación de joint ventures. [20] La multiplicación de mecanismos para favorecer la circulación de la información y el conocimiento entre ambas partes: organización de conferencias, seminarios, misiones comerciales e industriales, ferias, establecimiento de bancos de datos comunes, intercambio de expertos, etc. La persistencia de dificultades en el sector comercial, en particular respecto de la utilización del Sistema de Preferencias Generalizadas. [21] En cuanto a los problemas de dumping y de subsidios, el acuerdo posee algunos aspectos innovadores, incluyendo el establecimiento de un mecanismo de consulta para la resolución de eventuales conflictos.

Sin embargo y a pesar de sus aspectos positivos, el contenido del acuerdo pone también en evidencia, como lo señala E. Durán, [22] los puntos sensibles de la relación, en los cuales difícilmente puedan registrarse progresos considerables: en materia de comercio la CEE no ha concedido ninguna facilidad especial para el acceso de las exportaciones mexicanas. México, por su parte, no ha aceptado otorgar garantías internacionales para

las inversiones europeas, aspiración constante de la Comunidad en sus relaciones con este país.

Conclusiones

Las transformaciones producidas en la política comunitaria hacia América Latina en la última década, no significan por lo tanto un cambio en las jerarquías exteriores de Bruselas: América Latina no constituye una prioridad para la CEE. La Comunidad como tal, tiene otros intereses que no necesariamente coinciden con las relaciones bilaterales preferenciales de ciertos países miembros con América Latina, como es el caso de España.

Sin embargo, a pesar de tener intereses divergentes en ciertas áreas (lo que aparece claramente en el ámbito de las relaciones comerciales), en la presente coyuntura la CEE y América Latina tienen objetivos convergentes. La Comunidad quiere reafirmar su posición como actor internacional global, y por lo tanto no puede estar ausente de una región como América Latina. Por su parte esta región necesita del apoyo comunitario para generar confianza en los inversores europeos, a fin de lograr condiciones económicas más estables, necesarias para la consolidación de los sistemas democráticos. Desde una perspectiva más amplia del sistema internacional, el reforzamiento de las relaciones entre América Latina y la CEE puede servir de contrapeso a la presencia norteamericana, considerable en ambas regiones.

Este proceso de cambio se ha acelerado en los últimos años gracias a las políticas económicas implementadas por varios países de la región tendientes a una creciente apertura al exterior. En este sentido el viaje que realizara el presidente de la Comisión Jacques Delors del 11 al 17 de marzo de 1993 a Argentina, Chile y México, testimonia la voluntad política de la Comunidad de profundizar sus relaciones con los países considerados claves en la región, en particular por dos motivos: su éxito económico y su democratización. De este modo, el modelo de cooperación propuesto por la CEE es el partenariado, lo que implica el reconocimiento de una cierta paridad entre los miembros de la asociación.

En el caso particular de México, existe otro elemento que contribuye a reforzar el interés comunitario por este país, y es la posición estratégica económica y política respecto de los Estados Unidos y del resto de América Latina, sobre todo a la luz del acuerdo NAFTA. Respecto de México, esta aproximación es también beneficiosa, como lo evidencian las palabras del Presidente Salinas de Gortari al Presidente de la Comisión: "La Comunidad representa para México una prioridad y sin duda, la mejor opción para llegar a un mejor equilibrio económico y político con el exterior." [23] El reforzamiento de las relaciones entre la Comunidad y México aparece de este modo como un objetivo convergente entre ambas partes, lo que permitiría prever que el dinamismo experimentado en determinadas áreas de las relaciones bilaterales (sobre todo en materia de "cooperación económica"), se confirmará en los próximos años.

CITAS:

[*] Institut d'Etudes Politiques de Paris.

[1] Citaré sólo algunas cifras: en 1970 8.1% de las importaciones de los doce países que componen actualmente la CEE eran de origen latinoamericano, y destinaban a esa región 7.2% de sus exportaciones. En 1988, esos porcentajes habían descendido a 6 y 3.8%. Inversamente, en 1970 el 27.3% de las importaciones América Latina eran de origen europeo, y el 31.3% de sus exportaciones eran destinadas a esa región. En 1988, se redujeron a 17.7 y 21.1%. Para un análisis detallado de las relaciones comerciales entre América Latina y la Comunidad, ver el volumen Eurostat, "EC-Latin American Trade, 1979-1987", publicado en 1990.

[2] Respecto de la especificidad de las acciones comunitarias en materia internacional ver el artículo de Hill, Christopher, "European Foreign Policy: Power Bloc, Civilian Model or Flop?" in: Rummel, R. (ed) *The Evolution of an International Actor. Western Europe's New Assertiveness*, Boulder, Westview Press, 1989.

[3] Para una evaluación de la acción externa de la CEE en el marco del diálogo de San José ver Veerle, Coignez, "A Test Case of Consistency: The San José Dialogue" in: Rummel, R. (ed) *Toward Political Union. Planning a Common Foreign and Security Policy in the European Community*, Boulder, Westview Press, 1992, págs. 99-114.

[4] Para un análisis de este documento ver de La Iglesia, Juan Pablo, "Las relaciones entre la Europa de los Doce y América Latina: un proceso de cambio acelerado", *Pensamiento Iberoamericano*, núm. 13, 1988.

[5] Este grupo se creó en Río de Janeiro en diciembre de 1986 de la fusión del grupo de Contadora y del grupo de Apoyo. Actualmente está integrado por: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

[6] La primera reunión tuvo lugar en Luxemburgo el 26 y 27 de abril de 1991.

[7] El Mercosur está integrado por Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay.

[8] Si bien la Comisión envió al Consejo una proposición de reglamento en febrero de 1976, la falta de unanimidad entre los estados miembros sobre el desarrollo institucionalizado de esta ayuda, bloqueó la situación hasta 1981 en que se adopta el nuevo reglamento 442/81 (*Journal Officiel des Communautés Européennes* 4818 du 21 février 1981).

[9] Para una presentación de la ayuda al desarrollo de la CEE en América Latina, ver el documento de Granda Alva, Germán, "Amérique Latine-communauté Européenne: une coopération en marche", *Cahier du Cercle, Université Libre de Bruxelles*, núm. 4, juillet 1991.

[10] En 1992 se adoptó un nuevo reglamento (443/92) reemplazando al de 1981.

[11] Decreto promulgado el 16 de mayo de 1989.

[12] En su reciente visita a México, el Presidente de la Comisión Jacques Delors, felicitó a las autoridades de ese país por las negociaciones del NAFTA, afirmando que la Comunidad prestará un especial atención a que no sea discriminatorio. Europe, núm. 194, marzo 2, 1993.

[13] Parlamento Europeo, Documentos de sesiones, julio 19, 1991.

[14] Las reuniones de las Comisiones Mixtas México-CEE celebradas hasta la firma del acuerdo han sido en: 1975, 1976, 1979, 1983, 1984, 1985, 1987 y 1989.

[15] Entre las razones que explican este distanciamiento caben destacar la crisis de Las Malvinas, como también la estrategia exterior mexicana entre 1979 y 1981, en la que las relaciones con Europa Occidental no eran prioritarias. Ver: Durán, Esperanza, Mexico's Relations with the European Community, Irela, Working Paper núm. 33, 1992, págs. 13-14.

[16] El problema que presenta el SPG para América Latina, es que los productos más competitivos de la región no están incluidos. Estos coinciden además en muchos casos con el tipo de exportaciones de los países ACP, que reciben un tratamiento preferencial. En el caso específico de México, la miel natural recibe una tarifa ad valorem del 25% dentro del SPG, atún y otros pescados 22%, jugos de frutas 19%, frutillas 14%. En el caso de las fibras acrílicas y acero, donde México es también muy competitivo, la Comunidad restringe el acceso basándose en el principio del antidumping.

[17] El BC-NET funciona de la manera siguiente: cuando una PME/PMI busca una cooperación a nivel internacional se dirige a un consejero de empresa miembro de la red, que establece un "perfil de cooperación" con las exigencias de la empresa, afín de encontrar un socio adecuado. El perfil de cooperación es un documento standard con tres tipos de información codificada: tipo de cooperación (financiera, comercial o técnica), actividad de la empresa y zona geográfica de la misma y del socio buscado.

[18] Este instrumento de cooperación financiero-industrial, también conocido como "Facilidades Cheysson", tiene como objetivo favorecer la cooperación industrial, a través de cuatro tipos de operaciones: 1) Estudios previos de identificación de proyectos comunes y posibles participantes. 2) Operaciones previas a la realización de una empresa conjunta (estudios de mercado y de viabilidad, construcción de unidades de producción piloto, etc), 3) Financiamiento de necesidades de capital, 4) La formación y asistencia en la gestión. Para más detalles ver el artículo de Philippe, Pierre, "Les Facilités Cheysson: un encouragement au partenariat CEE-Sud", Epargne sans Frontières, núm. 18, marzo de 1990.

[19] Entre las otras áreas de cooperación figuran: el sector agrícola y rural, la pesca, el sector minero, las telecomunicaciones, la salud pública, la lucha contra la droga, la

energía, el medio ambiente, el turismo, dominio social y de planificación del desarrollo, la administración pública, la cultura, la formación y la cooperación regional.

[20] Esto responde a la voluntad de las partes de estimular la creación de nuevas empresas antes que firmas de gran dimensión ya consolidadas. Del lado europeo, las empresas conjuntas presentan la ventaja de reducir los riesgos ligados a un contexto institucional en materia de inversiones que no ofrece todas las garantías deseadas. Además, pueden obtener condiciones de instalación más favorables que las empresas extranjeras, debido a su componente de capital local.

[21] En efecto, una de las críticas más extendidas por los potenciales utilizadores del SPG es la complejidad del sistema. El mismo tiene además mecanismos que ajustan anualmente los tipos, cantidades y tiempos de aplicación, lo que dificulta la previsión por parte de los países interesados. En el anexo 11 del tratado la CEE toma nota de las sugerencias mexicanas, comprometiéndose a organizar seminarios de formación sobre la utilización del SPG.

[22] Durán, Esperanza, Mexico's Relations with the European Community, Irela, Working Paper núm. 33, 1992, pág. 27.

[23] Europe, núm. 104, marzo 22, 1993.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Marisol Ríos Aguilar.

TITULO: Gil, Manuel, et al., Los Rasgos de la Diversidad, un Estudio de los Académicos Mexicanos. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de CSH México, 1994.

TEXTO:

En la actualidad existe una preocupación constante para seguir de cerca los procesos de transición y la orientación que los mismos van presentando en un contexto específico: México. Las transformaciones sociales en las que se ha visto envuelta la realidad mexicana durante los últimos 25 años han provocado una serie de debates en todos los ámbitos del análisis social.

Uno de los ámbitos de investigación social donde esta transición ha motivado un estudio profundo, aunque no exhaustivo, es el de los académicos. El equipo interinstitucional de investigadores sobre los académicos mexicanos llevó a cabo este proyecto partiendo de una pregunta central que guiará toda la investigación: ¿Cuáles son los referentes previos de los académicos mexicanos y cómo se pondrán en correspondencia con los que van apareciendo en la transición?

Esta preocupación central del equipo de investigadores parte del hecho de que la homogeneidad con la que se ha concebido la vida académica de México y su vinculación con los marcos formales de las instituciones que imparten estudios a nivel superior provocan un desfase con la realidad de estos actores y las aspiraciones individuales que como sujetos activos conforman en su interacción con repercusiones en su formación y concepción de la profesionalización de la docencia.

El libro Los rasgos de la diversidad es el resultado de este proyecto de investigación que, si no aparece como pionero en el estudio de los académicos mexicanos, sí propone un nuevo enfoque de los mismos.

Acotado a un tiempo (1960-1992) y un espacio (24 instituciones de estudios superiores) específicos, el estudio propone un eje metodológico que permite reconstruir el proceso de conformación del cuerpo académico que hasta hoy corresponde a casi el 40% de los académicos a nivel nacional, luego entonces podríamos considerar esta muestra como representativa para el estudio de caso.

El análisis que deriva de la propuesta de estudio comparativo que realizan los investigadores los lleva a considerar la formación de un cuerpo académico como conjunto de individuos que tienen en común una característica específica: su contractualidad con

alguna institución que imparte estudios superiores y su respectivo marco legal, factores tales que van a constituir el rol social académico.

De esto último se derivan dos nociones específicas que han tenido gran peso para el desarrollo de la investigación: docencia y mercado laboral. Las primeras conclusiones de los analistas arrojan luz sobre la deformación que ambos conceptos han tenido conforme se van transformando las condiciones socioeconómicas de nuestro entorno.

La relación entre el mercado laboral y los marcos formales de las instituciones que integran este estudio va presentando un fenómeno de "oportunidades diferenciadas" que repercuten directamente en la percepción de la docencia como actividad profesional y de su relación con la realidad social-económica de los académicos; esta última variable (docencia), está medida con dos parámetros (salario y prestigio), que van a permitir dilucidar la diversidad de aspiraciones por parte de los actores principales y su derivación en un problema específico: la ausencia de un núcleo académico orgánico como estructura fundamental en las instituciones.

La problemática para conformar un cuerpo académico colegiado que vaya más allá de percibir las labores de docencia como un medio 1) para subsistir y 2) para adquirir el prestigio de ser profesor universitario es un exhorto a una reflexión más profunda sobre el rescate de la actividad académica como una fuente generadora de conocimiento.

La lectura de este libro hace una amplia invitación a repensar la cuestión de los rasgos de la diversidad en la conformación de los cuerpos académicos que ocupan las instituciones de educación superior en el país. Ofrece razones de peso para considerar esta característica como uno de los ejes que motive la formación integral de los docentes desde los marcos formales de las instituciones superiores sin dejar de lado la orientación de los planes y proyectos de la política educativa a nivel nacional en el área específica de estudios a nivel licenciatura.

Es necesario pasar de las cuestiones presupuestales y administrativas "a los actores, recuperando críticamente, el patrimonio de diversidad que han ido construyendo en el pasado" (pág. 239).

De esta forma, la invitación está hecha para quien se interese en afinar algunos aspectos específicos de esta diversidad, puesto que la riqueza de datos del estudio es considerable y la propuesta de concebir la formación del cuerpo académico como un proceso que aún está en sus inicios es, como ya se había mencionado, una afirmación de que este campo de estudio aún tiene mucho que ofrecer.

NUMERO: 66

FECHA: Diciembre 1994

TITULO DE LA REVISTA: Universidad: Trabajo y Sindicato

SECCION FIJA: Bibliografía

AUTOR: Ana Ivonne Rivas García [], Oscar Meneses Fernández [**]**

TITULO: Orientación Bibliográfica. Educación Superior [*]

TEXTO:

Bonvecchio, Claudio, El mito de la universidad, México, UNAM, 1991, 285 págs.

Bravo, María Teresa (Coord.), Estudio en torno a la formación de profesores, CESU/UNAM, México, 1990, 108 pp., (Cuadernos del CESU, 24).

Brunner, José Joaquín, Educación superior en América Latina: Cambios y desafíos, Fondo de Cultura Económica, Chile, 1990, 205 págs.

Castrejón Diez, Jaime, La universidad y el sistema, Edit. Trillas, México, 1992, 280 págs.

CEPAL-UNESCO, Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad, Santiago de Chile, 1992, 269 págs.

Clark, Burton R., El sistema de educación superior, Una visión comparativa de la organización académica, coed. UAM-A/Universidad Futura, Nueva Imagen, México, 1991, 421 págs.

De la Garza, Eduardo, Cid Raúl y Jorge Ortiz, Evaluación cualitativa en la educación superior, Cinco estudios de caso, coed. UAM-A, Limusa, México, 1991, 295 págs.

De Sierra, María Teresa (Coord.), Cambio estructural y modernización educativa, coed. UPN, UAM-A, COMECESO, México, 1991, 236 págs.

Díaz Barriga, Angel y Teresa Pacheco Méndez (Coords.), Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones, UNAM, Centro de Estudios Sobre la Universidad, México, 1990, 87 pp., (Cuadernos del CESU, 21).

Díaz Barriga, Angel, Investigación educativa y formación de profesores: condiciones de una articulación, UNAM, Centro de Estudios Sobre la Universidad, México, 1990, 75 pp., (Cuadernos del CESU, 20).

Gil Antón, Manuel et al Académicos, Un botón de muestra, UAM-A, México, 1992, 197 págs.

Gil Antón, Manuel et al Los rasgos de la diversidad, un estudio de los académicos mexicanos, UAM-A, México, 1994.

Guevara Niebla, Gilberto (coord.) El desafío educativo II, Centro de Investigaciones Culturales y Científicas A.C. y Fondo de Cultura Económica, 1990.

Hayashi Martínez, Laureano, La educación mexicana en cifras, El Nacional, México, 1992, 418 págs.

Ibarra C. Eduardo, El espejo de la excelencia, UAM-Iztapalapa, México, 1993.

Kells, H. R., Maassen, P.A.M., De Haan, J. La gestión de calidad en la educación superior, coed. UAM-A, CEU-UAP, México, 1992, 160 págs.

Ministerio de Cultura y Educación, Bases para la transformación Educativa, Argentina, Buenos Aires, 1991, 127 p.

Morales S., Víctor, La educación de Postgrado en el mundo, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1991, 336 págs.

Muñoz Izquierdo, Carlos y Maura Almanaud, Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social, Resultados de un seguimiento de los egresados de la Universidad Iberoamericana, Universidad Iberoamericana, México, 1993, 266 págs.

Noriega Chávez, B., Margarita, Crisis y descentralización educativa en 1982-1988. Universidad Pedagógica Nacional, México, 1991.

Reimers F., Deuda externa y financiamiento de la educación, ORELAC, Santiago, 1990.

SEP, Hacia un nuevo modelo educativo, 1989-1994. Consejo Nacional Técnico de la Educación, México, 1991, 161 págs.

SIRI, UNESCO/ORELAC, Situación educativa en América Latina y el Caribe 1980-1990, Proyecto principal de educación, Santiago de Chile, 1992, 556 págs.

Street Susan, Maestros en movimiento, transformación en la burocracia estatal (1978-1982), Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, 1992.

Torres Santomé, Jurjo, El curriculum oculto, Madrid, Morata, 1991, 219 págs.

Tünnermann Bernheim, Carlos, Universidad historia y reforma, Managua, Editorial UCA, 1992, 166 págs.

Universidad de Guadalajara, Del gigantismo a la Red Universitaria, La descentralización posible, Programa de Descentralización 1990-1995, Universidad de Guadalajara, México, 1990, 206 págs.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Modernización para el desarrollo, "Hacia la universidad del siglo XXI", Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, 1992, 77 págs.

Villa Lever, Lorenza (comp.), Perspectivas de la investigación en Educación, México, Universidad de Guadalajara, México, 1991, 376 págs.

Villegas, Abelardo, (comp.), Posgrado y Desarrollo en América Latina, UDUAL, México, 1992, 103 págs.

Villegas, Abelardo, La universidad en la encrucijada, UDUAL, México, 1992, 146 págs. (Colección UDAL, 2).

Zermeño, Sergio (coord.), Universidad Nacional y democracia, México: Universidad Nacional Autónoma de Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades: Miguel Angel Porrúa, México, 1990, 166 págs. (Colección México: actualidad y perspectivas)

CITAS:

[*] Agradecemos la colaboración brindada por el personal de la Hemeroteca y del Servicio de Documentación de la de Servicios de Información de la UAM-A.

[**] Estudiante de Sociología, UAM-A.