

MERITOCRACIA, PRECARIEDAD SALARIAL Y DESIGUALDADES EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Armando Chávez Hernández* y José Antonio Becerra Chávez**

*Licenciado en Geografía. Profesor-investigador en el Departamento de Geografía y Ordenación Territorial de la Universidad de Guadalajara. armando.chernandez@academicos.udg.mx/<https://orcid.org/0000-0002-9165-0994>

**Maestro en Políticas Públicas, y en Administración Pública. Profesor en el Departamento de Ciencias de la Salud Poblacional del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. jose.bchavez@academicos.udg.mx/<https://orcid.org/0009-0006-6323-5861>

Resumen

El texto aborda la desigualdad salarial entre académicos de la Universidad de Guadalajara (UdeG), destacando la precarización laboral, la distorsión de la meritocracia y las estructuras desiguales. Se identifican brechas salariales significativas entre académicos, con profesores de asignatura recibiendo ingresos insuficientes, frecuentemente menores al salario mínimo, mientras que mandos medios y superiores obtienen ingresos muy elevados. La meritocracia, en teoría promotora de la equidad, perpetúa jerarquías y condiciones desiguales, donde pocos acceden a estímulos y beneficios. Este sistema fomenta una segmentación entre “castas” universitarias, impactando negativamente en la

calidad educativa. A pesar de diversos programas compensatorios, las estructuras salariales reflejan un rezago crónico que vulnera los valores de equidad y justicia que afectan la calidad de vida de los académicos. Se concluye que la universidad debe replantear sus políticas salariales para garantizar una retribución digna y equilibrada, como cimiento de la mejora integral de la universidad.

Palabras clave: desigualdad salarial, precarización laboral, meritocracia.

Abstract

The text examines wage inequality among academics at the University of Guadalajara (UdeG), highlighting labor precarization, the distortion of meritocracy, and unequal structures. Significant wage gaps are evident, with adjunct professors often earning below the minimum wage, while mid-level and senior managers receive significantly higher salaries. Meritocracy, theoretically aimed at equity, perpetuates hierarchies and inequalities, restricting access to benefits and incentives to a few. This system fosters segmentation among academic “castes,” negatively affecting educational quality. Despite compensatory programs, the wage structures reflect chronic underpayment, undermining values of equity and justice. The conclusion emphasizes the need for the university to reconsider its salary policies to ensure fair and balanced compensation.

Keywords: Wage inequality, labor precarization, meritocracy.

“Te voy a dar diez pesos para cada uno. Ahí nomás para sus gastos más urgentes. Les dices que el resto está aquí guardado y a su disposición. No es conveniente cargar tanto dinero andando en esos trajines... No estás allí para

ganar dinero, sino para aprender cuando ya sepas algo, entonces podrás ser exigente. Por ahora eres sólo un aprendiz; quizá mañana o pasado llegues a ser tú el jefe. Pero para eso se necesita paciencia y, más que nada, humildad”

Juan Rulfo *Pedro Páramo*

Introducción

La precarización laboral, el discurso meritocrático y la desigualdad estructural son fenómenos cada vez más visibles en el ámbito universitario, resultado de la implementación de políticas neoliberales, que han agravado la situación ya de por sí difícil de las universidades públicas en México. Estas instituciones, concebidas como espacios de equidad, movilidad social y producción de conocimiento, enfrentan transformaciones profundas impulsadas por sistemas de evaluación basados en la productividad y la creciente mercantilización de la educación y el abandono del Estado de una de sus responsabilidades más básica y trascendente (Ordorika, 2004).

El presente trabajo analiza la dimensión salarial de la estructura académica de la Universidad de Guadalajara (UdeG), como base de las desigualdades que van a contracorriente de la pretendida calidad que tanto se publicita, del discurso de bonhomía y consideración hacia los trabajadores académicos, lo que en la práctica no se refleja en sus posibilidades de calidad de vida, porque la mayoría no logra acceder a un ingreso suficiente para mantener la base material de sustento necesario, para ellos y sus familias.

Los conceptos de apoyo

El análisis del trabajo que aquí se presenta tiene como guía al menos tres conceptos, su definición da cuerpo a la aproximación crítica de

las condiciones laborales que generan y amplían la brecha de desigualdad, y producen condiciones desfavorables para las personas, la institución misma y sociedad toda.

La precarización laboral en las universidades mexicanas implica deterioro de las condiciones de trabajo, incluyendo empleo inestable, bajos salarios, incluso por debajo del mínimo, y falta de beneficios sociales, además, se observa una creciente contratación de académicos bajo figuras de trabajo temporal, como contratos por honorarios o plazas de asignatura, en detrimento de las plazas de tiempo completo (Anaya, 2019; Izquierdo, *et al.*, 2022; Lechuga, 2022). Los académicos precarizados se ven obligados a priorizar actividades que generen ingresos inmediatos en perjuicio de la actividad docente, esto repercute también en el alumnado, quienes reciben una educación de menor calidad debido a las cargas excesivas de trabajo y la dispersión del tiempo de dedicación de sus profesores, debido a la necesidad de empleos complementarios.

El discurso meritocrático se ha consolidado como un mecanismo de justificación de las desigualdades en las universidades. En teoría, la meritocracia promueve la idea de que el esfuerzo y las capacidades individuales determinan el éxito profesional (Villavicencio, 2021). Sin embargo, en la práctica, este ideal se ve distorsionado por factores estructurales y políticos que con facilidad desembocan en el clientelismo, sumisión y servilismo. “La llamada meritocracia es una especie de sistema avasallador que beneficia a unos pocos y perjudica a la mayoría, pero que finalmente nos afecta a todos por igual, puesto que ha corroído vínculos morales, políticos y sociales fundamentales y, lo más importante, ha puesto en peligro el bien común” (Sandel, como se citó en Dávila, 2021, p. 522), de tal manera que refuerza las jerarquías predominantes.

La desigualdad estructural agudiza el problema (ACNUR, 2023; Martin, *et al.* 2016), así la diferencia entre universidades centrales o periféricas, entre disciplinas, género, nivel socioeconómico y desde luego diferencias en trayectorias académicas, acentúan el círculo vicioso que deteriora los salarios y favorecen el clasismo en las universidades. La Universidad de Guadalajara (UdeG) da un buen ejemplo de las conse-

cuencias de esto. La desigualdad laboral no es exclusiva dentro del personal académico, afecta a toda la universidad, sin embargo, en este trabajo se analiza sólo a los académicos.

Procedimiento

El abordaje del tema se realiza mediante una aproximación preferentemente cuantitativa, se realizó un análisis exploratorio de datos (AED) mediante el programa de RStudio, de las métricas obtenidas se hizo una selección para desmenuzar la nómina académica de la UdeG, con el objetivo de comparar diferentes niveles de ingreso y por subgrupos. Esto favorece el proceso de detección de las diferencias y apoya el análisis a partir de los conceptos base y los conocimientos empíricos que hemos logrado de la convivencia diaria a lo largo de los años como académicos en la UdeG. No obstante que las métricas son elementales, permiten acercarnos con una mirada crítica a las diferencias de ingresos, las posibles razones profundas de tal situación, así como sus consecuencias.

La base de datos con la cual se realiza el presente trabajo se elaboró a partir de la descarga manual de información de los diversos tipos de trabajadores académicos, mandos medios y superiores de la página de transparencia de la Universidad de Guadalajara (*Nómina | COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA y ARCHIVO GENERAL*, 2019), del cruce de información quedó una base integrada por 15,563 registros (personas) correspondientes al mes de septiembre de 2024, la información no integra a todos los trabajadores, sólo a las y los académicos y aquellos registros relacionados con la estructura académica.

Los datos

En una visión de conjunto realizada a través de la nómina de la Universidad de Guadalajara (UdeG), se puede advertir la base del control corporativo, el sistema se puede calificar como perverso y al mismo tiempo, aunque a regañadientes brillante. Hay que reconocer que esto requirió disciplina, tiempo, consistencia y visión de futuro para lograr

el entramado que cementa las piezas de esta institución que se ha convertido en el fiel de la balanza política en Jalisco. Lo lamentable de este reconocimiento es que se trata de una institución pública de educación superior que tiene carácter patrimonial para todos los jaliscienses, aunque en la realidad no lo sea o por lo menos esa condición es cuestionable.

Los datos corresponden principalmente al ingreso mensual neto, esto significa que no pudimos analizar el salario desglosado, debido que para ello sería necesario ingresar a cada registro en particular, lo cual hace prácticamente imposible una base más completa, incluso en caso de acceder a cada registro, no es posible saber a qué se refieren cada una de las deducciones. Lo anterior es importante ya que los resultados pudieran ser cuestionados porque muchos profesores pagan préstamos personales, lo cual podría hacer variar algunos límites de los datos considerados para el análisis. Sin pretender ignorar este aspecto, consideramos que las diferencias en las brechas salariales son poco impactadas por esta situación y tampoco cambia sustancialmente el comparativo con el salario mensual mínimo vigente (\$7,468.⁰⁰ en 2024), como elemento de comparación que permite hacer consideraciones sobre las insuficiencias del ingreso para una vida digna.

Las personas que integran la base de datos corresponden a todos los académicos: asignatura (A), profesores investigadores, docentes (PA), técnicos académicos (TA), mandos medios y superiores o funcionarios (F), estímulos (E), sistema nacional de investigación (SNI) y pagos por honorarios (H) cuyo ingreso está relacionado con la base académica de la institución. Debemos admitir que quizás existen algunos registros aislados que no se integraron, posiblemente porque la complejidad de la nómina no permitió que se detectaran. En cualquier caso, los registros no captados corresponden a una minoría marginal que no cambia las consideraciones o análisis que aquí se realiza.

Una radiografía compleja

La dificultad para acceder a los datos de los salarios, así como la cantidad y variaciones posibles de la información en la nómina de la UdeG,

ha provocado que casi siempre se realicen análisis parciales, sea sobre grupos de trabajadores o sobre niveles de ingreso. Es necesario hacer notar que el acceso a los datos no cumple íntegramente los objetivos establecidos en el artículo 2 de la Ley Federal de Transparencia y menos aún lo establecido por los artículos 2 y 8 de la Ley de Transparencia del Estado de Jalisco. Por lo anterior, este ejercicio pretende profundizar y penetrar en los complejos cruces que existen en la nómina ya que un salario que pudiera parecer menor, en realidad corresponde a una visión parcial, puesto que esa persona puede tener otros ingresos dentro de la misma institución, que en no pocos casos pueden hacer variar sus condiciones de subsistencia personal y familiar de forma importante.

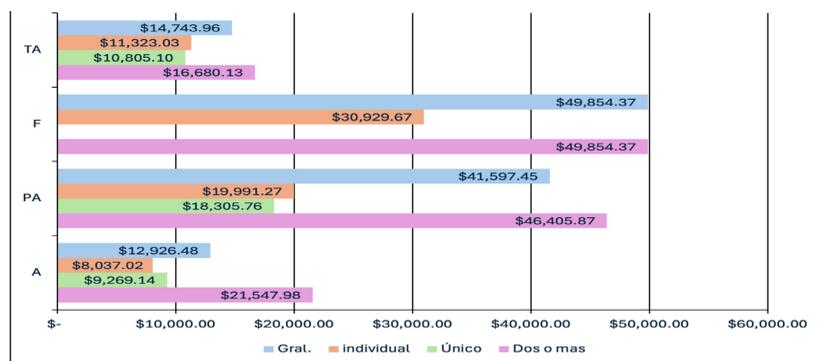
Una aproximación simple a los datos es comparar los promedios de ingreso por grupo, aquí hemos dividido a los académicos de la siguiente manera: profesores investigadores, docentes de tiempo completo y parcial (PA), profesores de asignatura (A), técnicos académicos de tiempo completo y parcial (TA) y mandos medios y superiores (F), estos últimos sólo aquellos que fueron detectados como parte de la estructura académica, ya sea porque son PA, A, TA o tengan ingreso adicional como SNI.

El salario promedio para académicos en la UdeG de acuerdo con la base de datos asciende a \$21,350.15 pesos. Los promedios de ingreso dan una aproximación elemental a las diferencias en salario final por mes, las conclusiones de ello pueden ocultar diferencias profundas. El promedio general o por grupo que incluye todos los tipos de ingreso que terminan por conformar el salario (Figura 1), muestra diferencias importantes, en general los funcionarios destacan se trate de cualquier promedio, ellos junto con los PA no solo son beneficiarios de la suma de ingresos, también sus salarios base marcan diferencia. Los TA y A tienen promedios bajos que, sin embargo, en el contexto económico de la ciudad pueden incluso resultar aceptables si consideramos los promedios mayores, pero no suficientes para tener condiciones de vida adecuadas, aunque como ya comentamos se esconden detalles importantes que analizaremos.

La percepción cambia conforme empezamos a profundizar en las diferencias entre grupos y dentro de ellos, así podemos observar

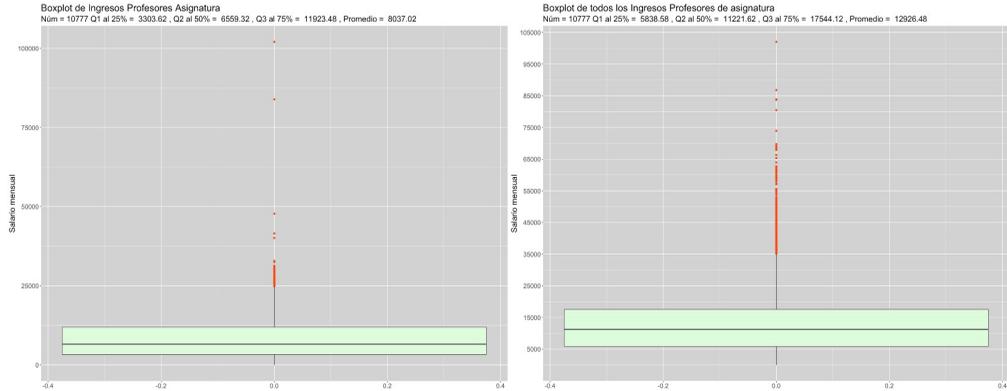
como la brecha se hace más amplia cuando consideramos las diferencias que imprime al salario el tener un solo ingreso o más dentro de la misma universidad. Hay que hacer notar que el salario promedio calculado para funcionarios en el caso de un ingreso es únicamente informativo, ya que todos ellos reciben más de un ingreso como componente de su salario mensual, lo cual es evidencia de que el privilegio hace funcional la meritocracia, de tal manera que la diferencia con respecto a TA, incluso considerando todos los ingresos es enorme.

Figura 1. Salarios promedio de académicos en la UdeG.



Una manera de ej Figura1 empílica la importancia de una visión integral del tema, puede ser más clara si analizamos a los profesores de asignatura con salario sólo de asignatura (Figura 2), vemos entonces que su promedio mensual es el más bajo dentro de la estructura académica con \$8,037.02 y que al menos el 50% de ellos tienen ingreso por debajo del salario mínimo, estos datos nos puede llevar a conclusiones erróneas, puesto que el juego de los ingresos reales modifica esa situación hasta un máximo promedio de más de 20 mil pesos, no obstante, en ambos ejemplos existe un sesgo con implicaciones complejas sobre las cuales profundizaremos en este trabajo. Es importante hacer notar que el universo de profesores es el mismo, el cambio de datos es notoria cuando los veos de forma aislada o en conjunto con todos los datos de ingreso, la diferencia más notable se puede observar en los puntos rojos de datos atípicamente altos (outlayers).

Figura 2. Boxplot de ingreso de profesores de asignatura.



Por el contrario, como ejemplo de una aproximación más integral podemos ver que el 57.5% de los académicos tienen un salario compuesto por un solo ingreso, el resto, poco más de 40% (Tabla 1), reciben salarios integrados por más de dos, esto puede hacer aparecer anomalías que resulta difícil comprender, o mejor dicho aceptar, como que el académico que mayor salario mensual percibe, \$145,898.⁰⁰ pesos, sea el equivalente a lo que ganan más de 200 profesores que sólo cobran horas de asignatura, pese a estos últimos suelen requerir más trabajo y horas frente a grupo ya que les corresponden mayor cantidad de alumnos porque los de arriba se dedican a cursos de posgrado o de licenciatura seleccionados.

Tabla 1. Composición general de salarios en la UdeG.

SALARIO	PA	%	A	%	F	%	E	%	SNI	%	TA		H		TOTAL	%
1 Ingreso	865	17%	7567	70%	0	0%	0	0%	0	0%	524	33%	0	0%	8956	57.5%
2 Ingresos	2148	43%	2601	24%	1270	77%	897	35%	363	18%	923	58%	599	66%	4402	28.3%
3 Ingresos	1885	37%	526	5%	384	23%	1485	59%	1522	76%	142	9%	199	22%	2048	13.2%
4 Ingresos	151	3%	80	1%	4	0.2%	150	6%	119	6%	0	0%	99	11%	151	1.0%
5 Ingresos	5	0.1%	3	0.03%	2	0.1%	5	0.2%	5	0.2%	0	0%	5	1%	5	0.0%
Total	5,054		10,777		1,660		2,537	1	2,009	1	1,589	1	902		15,564	

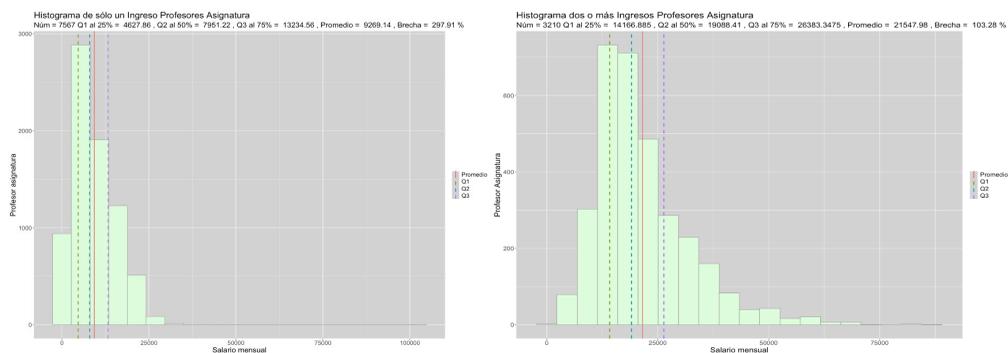
Nota: Los componentes se refieren a los pagos por diferentes conceptos que se pueden obtener como personal académico de la UdeG: Salario académico, funcionario, horas asignatura, estímulo, SNI, técnico académico y honorarios. Los estímulos sólo lo pueden obtener los académicos bajo ciertas condiciones, son incompatibles para el caso de que este sea funcionario y con las reglas vigentes los profesores de asignatura están excluidos del programa.

En principio se puede pensar que los eslabones más débiles en el entramado universitario son aquellos con un solo ingreso, si, en parte los son, pero aún entre ellos hay notables diferencias que abordaremos más adelante, de momento vale la pena destacar que ser funcionario o SNI casi garantiza tener salarios compuestos por tres tipos de ingreso. Debemos subrayar que los totales por cada grupo deben considerarse de manera separada, ya que al hacer las estadísticas de la columna total no corresponde a la suma porque una persona puede participar y tener ingresos al mismo tiempo en varias vías, es decir, un académico puede ser de manera simultánea profesor académico, funcionario, SNI, estímulos, cobrar horas de asignatura y pago por honorarios, por lo que puede recibir varios cheques al mes.

El detalle

Procedamos a desmenuzar la complejidad de la nómina en la UdeG, el 70% de los profesores de asignatura tienen ingreso único por concepto de horas clase, observamos que su salario promedio mensual es de \$9,269.14 y que 47.4% (3,587) de ellos están por debajo del salario mínimo (Figura 3); cuando realizamos el cruce de las diferentes formas en que se integran los ingresos que terminan por conformar el salario en la UdeG, incluidos los de ingreso único, vemos que el promedio mensual se eleva a \$12,926.48 y los que ganan por debajo del salario mínimo 34% del total, aumenta en números absolutos a 3,632 profesores de asignatura, lo que significa que 45 personas, pese a recibir más de un ingreso su salario se mantiene muy bajo. Por otra parte, un número importante 3,210 (30%) de profesores de asignatura reciben más de un ingreso que eleva su salario de forma importante que se refleja en el promedio mensual de 21,547.98 (Figura 3). No obstante que esto muestra una diferencia significativa, el asunto no para ahí, ya que también esa visión se aleja de las complicaciones e implicaciones que tiene un parte importante de académicos en la universidad, tanto en sus vidas, como en las actividades de educación que, al menos en teoría, son su razón de ser.

Figura 3. Histograma de ingreso de profesores de asignatura.



El que se eleve el salario para los profesores de asignatura por un segundo ingreso, no debe distraer la atención del hecho de que el pago por hora clase es paupérrimo. El tabulador de la Universidad de Guadalajara establece un pago de \$440.02 para profesores de asignatura A y \$539.94 para asignatura B por hora/semana/mes¹ (Universidad de Guadalajara, s. f.), esto se traduce en términos prácticos en menos de \$100 pesos por hora de clase. El pago mencionado ignora o pretende hacerlo, que la hora frente a grupo requiere tiempo de preparación, atención, retroalimentación y evaluación a alumnos, aunado a trabajo colegiado, lo que en realidad convierte el pago por hora en menos de \$50 pesos. No hace falta hacer más comentarios al respecto, es claro el desprecio y desvaloración de la actividad docente, en especial la de los profesores de asignatura.

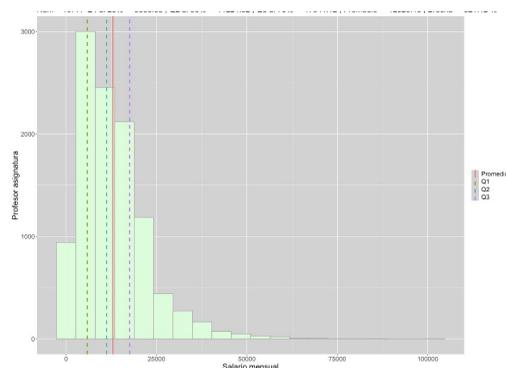
Condiciones como las mencionadas establecen brechas, no únicamente económicas, afectan a la vida de las personas de maneras más profundas, de ahí que podamos hablar de creación de verdaderas castas. Con esto se afecta el tipo de cursos que se imparten, la cantidad de horas frente a grupo, la cantidad de alumnos, los horarios de las clases, el acceso al programa de estímulos y por ultimo y no menos importante, se limita la participación en los órganos de decisión de la universidad,

¹ La diferencia entre profesores de asignatura A y B radica en que los A han logrado el grado superior (licenciatura o ingeniería) y los B (cualquier) posgrado, los A se concentran en el sistema de educación media superior (preparatorias), lo que, además, tiene diferentes implicaciones que rebasan los objetivos de este trabajo.

ya que todo lo anterior se decide, organiza y estructura privilegiando el tipo de nombramiento, con lo cual quedan excluidas las categorías académicas más bajas, sobre todo profesores de asignatura.

Del total de profesores de asignatura el 34% (3,632) tienen un ingreso mensual menor al salario mínimo, quienes padecen esa condición son todos profesores de asignatura donde incluso algunos de ellos tienen más de un ingreso, por supuesto predominan aquellos que únicamente tienen el ingreso por horas clase (3,587), eso significa que la carga horaria es menor a 12 horas semana mes. Hay problema añadido durante este año, cualquier profesor de asignatura que desea promoverse para una plaza permanente debe cumplir el requisito de tener 12 horas en el mismo departamento, esto constituye un requisito que deja a muchos fuera de la posibilidad, desde luego que es un impedimento calculado y mal intencionado². Bajo esas circunstancias obligan a un trabajo adicional o autoempleo para poder completar ingresos que les permitan sobrevivir, con los problemas logísticos que implica, lo cual termina por repercutir en la calidad de la docencia.

Figura 4. Histograma de todos los ingresos de profesores de asignatura. El panorama para los PA en comparación con los de asignatura



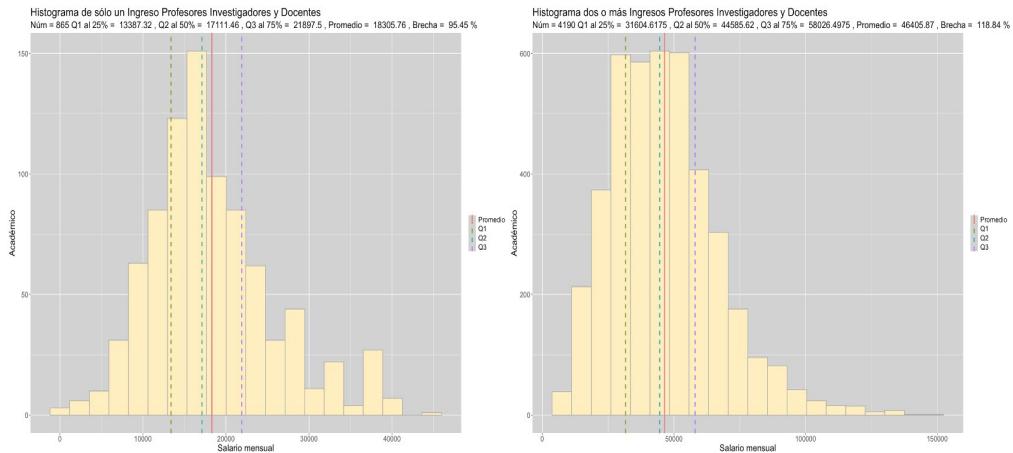
resulta sustancialmente distinto, menos del 1% presentan un ingreso menor al salario mínimo. El promedio de ingreso de este grupo es con-

² La convocatoria se puede consultar en <https://cgrh.udg.mx/servicios-academicos/programa-especial-de-promocion-para-la-ocupacion-de-plazas-de-profesor-de>

trastante, aquellos que sólo tienen un ingreso mensual de \$18,305.76, este promedio se eleva a \$41,957.45 para aquellos que ganan más de un ingreso (Figura 5), las combinaciones pueden ser salario de PA más cualquiera o varios de estos: F, SNI, E, H, incluso hay casos donde además de tener plaza de PA tienen nombramiento de técnico académico y/o profesor de asignatura.

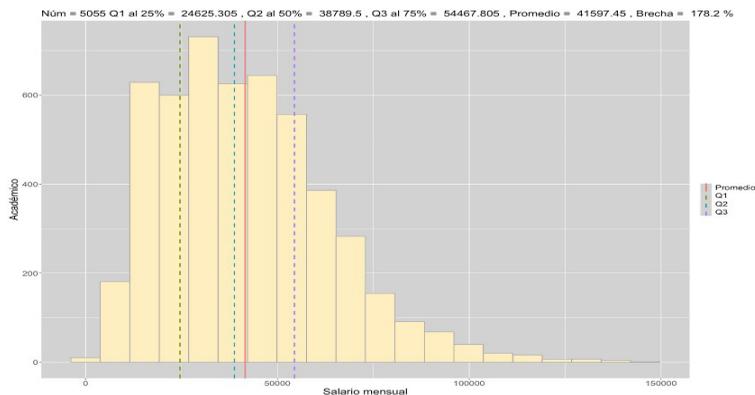
También es contrastante la comparación entre PA que tienen un ingreso o dos o más en términos del primer cuartil, para los primeros su ingreso no llega a dos salarios mínimos, mientras que para los segundos casi lo triplica. El segundo cuartil muestra una separación mayor influida por los salarios de funcionario. Pese a los inconvenientes los PA son los que gozan de las mayores y mejores oportunidades, su categoría contractual da acceso privilegiado a la diversificación de ingresos.

Figura 5. Histograma de ingreso de profesores investigadores y docentes.



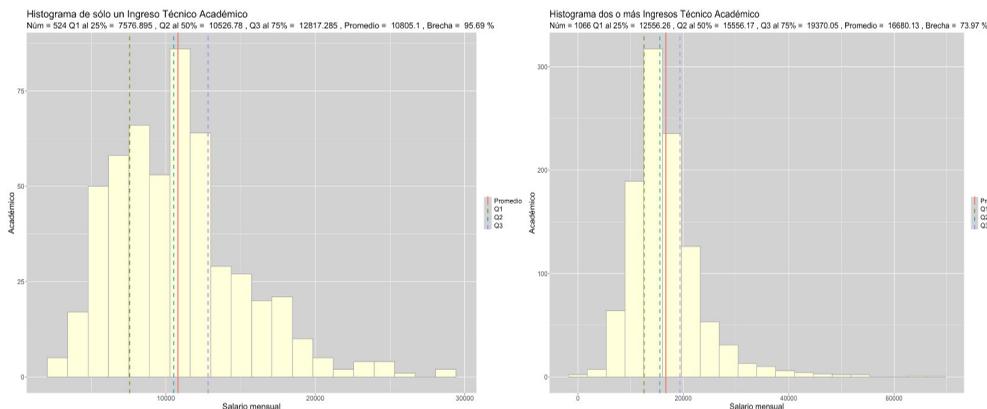
Producto de los ingresos adicionales la situación cuando evaluamos a todos en conjunto muestra algo que parece más halagüeño en todos los cuartiles, pero oculta lo que antes se comentó. Esta situación viene dada porque los PA con ingreso único, no llegan a ser el 20% y eso produce un sesgo aparentemente positivo (Figura 6).

Figura 6. Histograma de todos los ingresos de profesores investigadores y docentes.



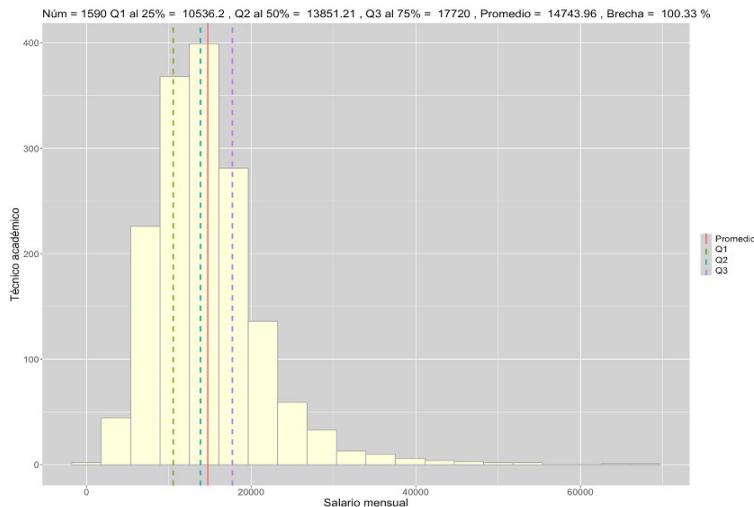
Los TA es el segundo subgrupo más castigado después de los de asignatura, poco más de 500 de ellos apenas logran un promedio mensual de 10 mil pesos (Figura 7). Al igual que los casos anteriores, los datos muestran que más de un ingreso hace la diferencia, pero es este caso, es una diferencia que pese a ello mantiene sus salarios bajos y con pocas posibilidades de desarrollo en la institución. De hecho, la evolución de este subgrupo muestra que disminuye en número a lo largo del tiempo, dicho de otra manera, tiende a desaparecer.

Figura 7. Histograma de ingreso de técnicos académicos.



El análisis global de los TA en la universidad no es un en modo alguno apetecible, puesto que las cargas laborales no se compensan con el salario, el promedio no llega a dos salarios mínimos (Figura 8). Más del 50% de los TA no obtienen ni dos salarios mínimos, la saturación del tiempo por sus actividades casi cancela la posibilidad de un segundo ingreso o trabajo adicional fuera de la UdeG, que les permita subsanar esta situación.

Figura 8. Histograma de todos los ingresos de técnicos académicos.



Es importante resaltar que entre PA y TA existe la constante de tener por lo menos dos ingresos mensuales, en su mayoría por el acceso al programa de estímulos -apoyo del cual están excluidos los profesores de asignatura-, con lo cual pueden mejorar su ingreso, aunque al final no se reflejará en los procesos pensionarios, salvo algunos casos que cumplen los requisitos de SNI.

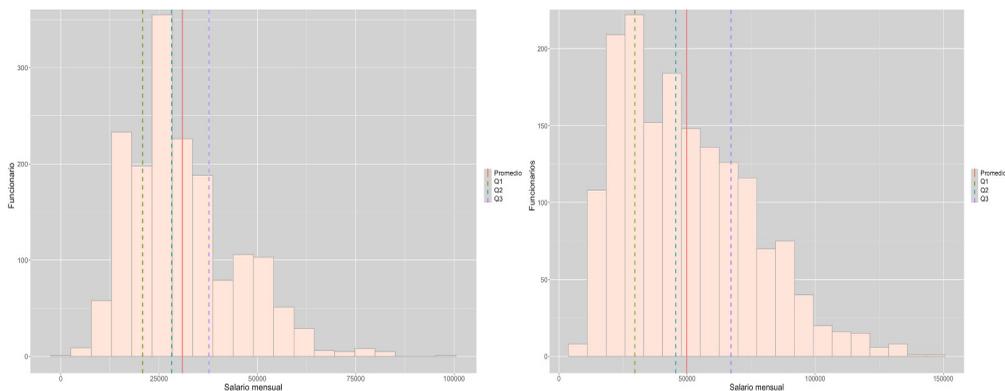
Los casos anteriores son ejemplo de la problemática que implican los bajos salarios de base, a lo que la institución ha respondido mediante programas insuficientes, paliativos y precarios, dejando de lado el gran problema de origen, el rezago salarial crónico en un mercado laboral que minusvalora la actividad educativa. Esto desmiente

claramente el postulado de la meritocracia, puesto que el ingreso continúa afectado sin importar los denodados esfuerzos que el profesorado ha realizado en su capacitación y la mejora docente y de investigación que muchos han logrado.

En todos los grupos, existen brechas importantes según se consideren más ingresos o niveles salariales. Todo esto hace un complejo panorama dentro de una intrincada red salarial que utiliza diferentes recursos de compensación, premio o castigo, según sea la decisión discrecional o la cercanía al poder.

Los funcionarios son un caso interesante, el promedio de sus ingresos sólo por concepto de mando medio y superior es de \$30,929.67 mensuales (Figura 9), pero si consideramos todos los ingresos que reciben, es decir, académicos, SNI, técnico académico, incluso asignatura, el promedio se eleva a \$49,854.37. La brecha salarial pese a ser grande, es la segunda menor entre los promedios de ingreso entre cuartiles, claro con los salarios más elevados dentro de la UdeG, esto parece una condición de privilegio, dado el predominio de salarios bajos en la institución.

Figura 9. Histograma de ingresos de funcionarios.



Los ingresos por concepto de actividad de funcionarios deben ser moderados ya que son desproporcionados con respecto a los que ganan los demás componentes de la universidad en su conjunto, si bien el reflejo de los promedios se ve atenuado por el volumen global de personal,

cuando entramos a los detalles por grupo (Figura 10), observamos que su influencia en las diferencias es crucial, lo que puede ser observado en los puntos rojos (outlayers) que son valores atípicamente altos que contribuyen, a nuestro juicio a las diferencias injustificables (Figura 11).

Una demostración posible de los bajos salarios generales puede observarse cuando comparamos el promedio de ingreso general de todos los ingresos, de un promedio real actual de \$21,350.15, si comparamos con el promedio de ingreso único cae un poco más de 100% a \$10,231.80, así vemos que el rol que desempeñan los ingresos adicionales es fundamental para todos los trabajadores académicos.

Figura 10. Histograma de ingresos en conjunto.

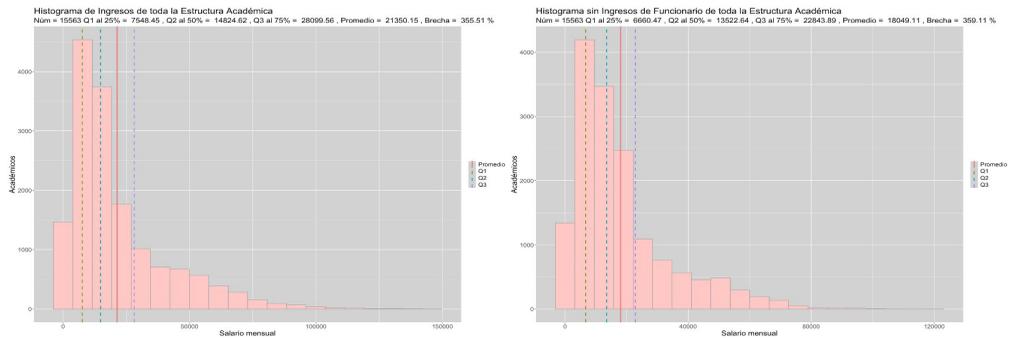
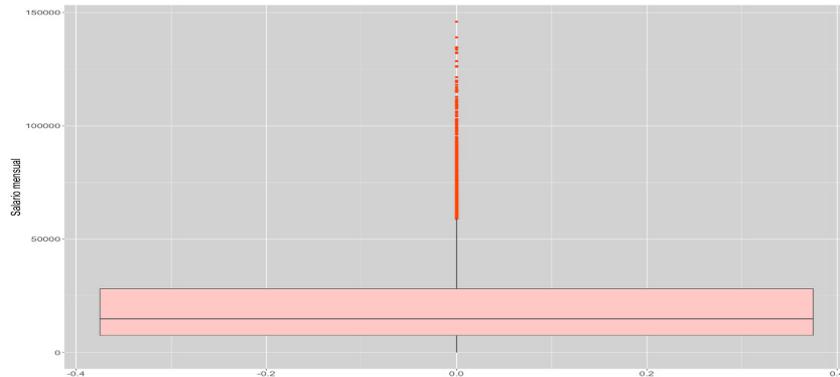


Figura 11. Boxplot de todos los ingresos de toda la estructura académica.



Las brechas de la desigualdad

A manera de síntesis del AED pormenorizado por subgrupo realizado en líneas previas, se presentan las brechas salariales con base en los comparativos entre promedios por subgrupo y promedios de cuartiles Q1 y Q3 (Tabla 2). Las brechas condensan la apreciación de las desigualdades.

Los promedios entre subgrupos señalan que el menor salario sería para los profesores de asignatura con ingreso único, así es porque dos razones fundamentales, el bajo pago por hora clase y pocas horas que, además, pueden ser variables e inestables; el segundo más bajo corresponde a los técnicos académicos con ingreso único, entre ambos subgrupos quedan afectados por esta condición casi el 50% del personal académico de la UdeG. En contraposición los dos mejores ingresos promedio son para funcionarios que reciben todos los ingresos y en segundo para los profesores investigadores y docentes de medio tiempo y completo que tiene dos o más ingresos, estos datos confirman la diferenciación que causan los altos salarios de funcionarios y lo determinante de tener varios ingresos a los cuales la mayoría no pueden acceder.

De los promedios dentro de los mismos subgrupos podemos ver que tener ingreso único y más de uno los aleja en más de un 100%, así ocurre entre PA y entre A, la menor diferencia en entre los que integran el subgrupo de TA y que son también los menores en número.

Las brechas porcentuales entre los promedios de cuartiles, claramente señala como el subgrupo más contrastado a los profesores de asignatura (321%), le siguen los profesores de ingreso único, ambas cosas se pueden explicar por una de dos razones o la combinación de ambas, esto es el número de horas y tener otros ingresos, noten que los promedios de ingreso mensual de los cuartiles acusan muy bajos salarios.

Los PA por su parte muestran la mayor diferencia dentro del subgrupo, cuando consideramos todos los ingresos (178%), la mayor homogeneidad la encontramos entre los PA con ingreso único. Los ingresos promedio mejoran significativamente respecto a los de asignatura, pero no corresponden a la cualificación general de los académicos.

Los TA constituyen el subgrupo más homogéneo y de menor número de personas, quizás esto último sea la razón menor diferencia-

ción interna, lo desfavorable es que se da en un contexto de bajos salarios puesto que predominan ingresos inferiores a dos salarios mínimos, ligeramente superiores a los profesores de asignatura, conformando en conjunto el conjunto de académicos más numeroso y vulnerable dentro de las condiciones salariales en la UdeG, la paradoja de ello radica en que pese a los bajos ingresos ambos subgrupos son los que llevan el mayor peso en la actividad docente de los jóvenes en la UdeG.

Si consideramos las comparaciones de todos los ingresos y todos los grupos, la diferencia entre profesores de asignatura y el resto resulta abismal. El promedio de ingreso mensual general de 15,563 académicos para el primer cuartil es de \$4,351.09 mensuales contra \$19,819.72 del tercero, una diferencia de 356%. En los dos primeros cuartiles se ubican todos los profesores de asignatura con un sólo ingreso, incluso algunos que aún con dos ingresos dentro de la UdeG no cubren sus necesidades más básicas, ni hablar de esparcimiento y cultura (que ocurra en la Universidad de Guadalajara es más que una ironía). Estas condiciones producen una segmentación y diferenciación notoria que impacta y fortalece el “clasismo”, la idea de universitarios de primera, de segunda y otras, resulta en una verdadera tensión entre “castas”.

Tabla 2. Asimetrías.

Subgrupo	Núm.	Prom.	PromQ1	PromQ3	Brecha %
PA_U	865	18,305.76	9,865.52	19,282.47	95.45
PA_D	4,190	46,405.87	23,201.22	50,773.44	118.84
PA_T	5,055	41,597.45	16,817.91	46,786.90	178.2
A_U	7,567	9,269.14	2,615.06	10,405.61	297.91
A_D	3,210	21,547.98	10,929.34	22,216.89	103.28
A_T	10,777	12,926.48	3,381.18	14,238.74	321.12
TA_U	524	10,805.10	5,922.06	11,588.93	95.69
TA_D	1,066	16,680.13	9,947.66	17,306.34	73.97
TA_T	1,590	14,743.96	7,820.23	15,665.92	100.33
F	1,661	30,929.67	15,797.64	32,513.35	105.81
F_T	1,661	49,854.37	21,373.34	55,749.97	160.84
T	15,563	21,350.15	4,351.09	19,819.72	355.51
T_U	8,956	10,231.80	2,942.14	11,559.31	292.89

PA= Profesores investigadores y docentes de medio tiempo y completo; A= Profesores de asignatura; TA= Técnicos académicos; F= Mandos medios y superiores; T= Totales. _U= ingreso único; _D dos o más ingresos; _T= Todos los ingresos todos los subgrupos.

Aparejado a un salario inequitativo, están las desigualdades de las actividades mismas, un profesor con nombramiento de titular, que puede acceder a estímulos, que cuenta con beneficios SNI, puede tener sólo dos o tres cursos (máximo 9 horas semana), generalmente de posgrado lo que implica pocos alumnos, contrasta con profesores de asignatura que pueden tener varias horas de cursos distintos, en aulas de más de 30 alumnos, con salarios verdaderamente penosos.

A manera de conclusión

Debemos resaltar que, durante el análisis nunca utilizamos la palabra merecimiento para destacar las diferentes posibilidades de obtener ingresos adicionales, esa fue una decisión consciente debido a que resulta un terreno lúbil para la discusión, consideramos que ese tema requiere de un texto complementario dedicado al tema. Consideramos que mientras no existan igualdad de oportunidades, el merecimiento que sin duda todo el profesorado tiene, sólo podría ser una justificación poco sólida para legitimar el discurso de la meritocracia. Nos queda claro que no existen condiciones de equidad para el acceso a mejoras en los ingresos, pese los diferentes académicos tienen nivel de formación y condiciones semejantes.

Las posibilidades o no de tener más de un ingreso en la universidad o incluso uno decoroso, es sumamente casuístico, para lograr una mejora no pasa por los deseos, cualificación o posibilidades personales, si no por estar o no dentro de los circuitos de poder o relación que hagan la magia de acceder a más ingresos.

La Universidad viola la Ley Federal del Trabajo, esta estipula que nadie debería ganar menos del mínimo, incluidos los profesores de asignatura, en la UdeG 3,798 de estos profesores tienen un ingreso mensual menor a \$7,468 correspondiente al salario mínimo, otros tantos con dificultad llegan a dos salarios mínimos, esto significa que más de la mitad del profesorado de los 15,563³ académicos que integran la

3 De acuerdo con datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la Universidad de Guadalajara, al 31 de octubre de 2024, se contaba con 17,442 académicos totales. La diferencia en el dato se puede explicar porque la misma persona se puede contar dos o hasta tres veces, ya que están registrados como profesor de asignatura, PA y/o TA.

base de este trabajo están afectados por bajos y muy bajos ingresos. Si se quiere ser congruentes y mantener la vigencia y estabilidad de la universidad esta injusticia debe ser resuelta, se requieren acciones urgentes, al menos es fundamental el incremento al salario, equilibrios en las cargas horarias, diseño de un programa de ingresos complementarios más equitativo y que incida entre los menos favorecidos.

Creemos que la gran mayoría compramos el boleto de la meritocracia como forma de mejorar nuestras condiciones personales, en ese camino toda posibilidad que sumara al ingreso era y es bienvenida, los posibles conflictos éticos que encarna ese proceso fueron soslayados o ignorados, la doctrina de la mercantilización puso a la vera del camino la conciencia, la ética, los principios, los valores que deberían ser cultivados sin duda en una institución pública de educación y que sin embargo en muchos casos sucumbieron a la transacción.

La meritocracia se alimenta de los ciclos de certificación, estímulos, PRODEP, SNI y los que sean inventados, algo muy profundo debe reflexionarse al respecto, puede ser necesario mantener en alerta al profesorado para que mantenga su actualización y productividad, pero no debe confundirse con productivismo y simulación que es lo que parece dominan en la actualidad.

Quizás la política impuesta por la gestión federal desde 1985 con los diferentes sistemas de evaluación y certificación para asociarlos al pago de ingresos adicionales fue el pretexto perfecto para consolidar el sistema de “premios” que garanticen la docilidad del profesorado debido a la dinámica individualista en detrimento de lo colectivo (Ordorika, 2004). Así la capacidad de negociación se diluyó y la diferenciación creció, dejando cada vez más afectados. Sea como sea, es necesario reflexionar sobre la necesidad de que prevalezca el interés colectivo, para evitar las graves diferencias que a todos afectan.

Consideramos que una consecuencia de lo antes mencionado es la normalización de situaciones como que el 42.5% de los académicos en la UdeG obtengan un salario integrado por más de un ingreso y, que dentro de ellos estén todos los funcionarios, pese a que su ingreso es desproporcionado e injustificable respecto a instituciones de otros partes del mundo (Chávez, 2024). Quizás la normalización también en-

cuenta mayor respaldo por el reconocimiento tácito de los bajos salarios en la universidad.

Si aceptamos que quizás un segundo salario suena lógico en un contexto de bajos ingresos condición en la que están más de 4,000 personas ¿cómo es que podemos aceptar que casi el 60% queden fuera de ese tipo de condiciones? Sobre todo, ¿cuándo en su mayoría son salarios que no permiten cubrir con solvencia las necesidades más básicas? Sobre todo, porque los ingresos adicionales que completan el salario en la UdeG dan cuenta del bajo salario base, como lo documenta Ordorika (2004, p. 43), en otras universidades del mundo, los ingresos adicionales rondan entre el 5% y el 15% adicional, aquí en el 96% (2,443) de los profesores beneficiados con estímulos significa entre el 30% y más del 100% del salario académico, de ahí la angustia de contar o no con ellos.

La integración de salarios por más de una vía es forma fácil de eludir y atender los problemas profundos y los graves vicios que eso implica. Las situaciones descritas y analizadas en este documento afectan a muchas personas dentro de la institución, eso está lejos honrar los valores de equidad, justicia y beneficio social, como algunos de los más preciados dentro de una institución educación pública como la UdeG ¿o no?

Un detalle que no puede dejarse pasar es el pago de honorarios, este ingreso por definición no es continuo, pero constituye el último recurso -siempre es bueno tener un respaldo de última hora-, para mantener engrasado el sistema, es la manera de apoyar diferentes aspectos como el emprendedurismo académico, una forma de “reconocimiento”, etcétera, con lo cual termina por redondearse el poder de la nómina.

Para terminar, resulta pertinente preguntar ¿Si se reciben más de dos ingresos a que actividad se da prioridad? Y ¿cómo es que la dispersión obligada por los bajos salarios o insuficiencia de estos contribuye a la calidad? La dinámica que se ha normalizado de la necesidad de buscar ingresos que resultan compensatorios del salario base, es una perversión mediante la cual el Estado y, de la cual la universidad se aprovecha, para eludir sus responsabilidades de salarios dignos y suficientes que garanticen la profesionalización en beneficio de la formación de los jóvenes de este país.

Referencias

- ACNUR. (2023, 24 de abril). *La definición de desigualdad y el reto de superarla*. Recuperado 9 de febrero de 2024, de https://eacnur.org/es/blog/definicion-de-desigualdad-tc_alt45664n_o_pst-n_o_pst#:~:text=Cuando%20nos%20referimos%20a%20los,-su%20religi%C3%B3n%20o%20su%20cultura.
- Acosta, A. (2004). El soborno de los incentivos. En Ordorika Sacristán, I. (coord.). *La academia en Jaque perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México* (primera, pp. 75-90). Universidad Autónoma de México. https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/2/6.Ordorika-Imanol_2004_LaAcademiaEnJaquePerspectivasPoliticasSobreLaEvaluacion.pdf
- Anaya, E. D. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIX (2), 9-34. <https://rlee.iberomex.mx/index.php/rlee/issue/download/2/RLEE.XLIX2>
- Buendía, A. & Acosta, A. (2016). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in) visible. *Navarrete, Z. y Navarro, MA (coords.), Globalización, internacionalización y educación comparada, Ciudad de México: Plaza y Valdés/somec*.
- Chávez, A. (2024). Aproximación a las condiciones laborales y deterioro estructural en la Universidad de Guadalajara. *Vínculos Sociología Análisis y Opinión*, 5(10), 67-85. <https://doi.org/10.32870/vinculos.v0i10.7707>
- Dávila, J. A. (2021). Meritocracia y daños sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66 (242), 521-526. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.77421>
- Izquierdo, A. I., Catalán Montiel, A. & Ponce Crespo, C. I. (2022). Condiciones de precariedad laboral en una universidad pública mexicana: percepciones, capacidades y recursos de los investigadores. *Revista de Educación Superior*, 51 (204), 1-21. <https://doi.org/10.36857/resu.2022.204>
- Lechuga, M. T. (2022). Precarización laboral y organización internacional de los trabajadores académicos de la educación superior en

- el siglo XXI. *Superación Académica*, 62, 10-14. https://supauaq.org/images/SUPERACION_ACADEMICA_62.pdf
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2016, 9 mayo). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus municipios. (2013). *Secretaría del H. Congreso de Jalisco*. https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/ley_de_transparencia_y_acceso_a_la_informacion_publica_del_estado_de_jalisco_y_sus_municipios.doc
- Martin, R., Moore, J. & Schindler, S. (2016). Definiendo la desigualdad. *ARQ*, 93, 30-41. <https://doi.org/10.4067/s0717-69962016000200005>
- Nómina COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA y ARCHIVO GENERAL*. (2019, 5 junio). Universidad de Guadalajara. Recuperado 7 de octubre de 2024, de <http://www1.transparencia.udg.mx/>
- Ordorika, I. (2004). El mercado de la Academia. En Ordorika Sacristán, I. (coord., *La academia en Jaque perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México* (primera, pp. 35-74). Universidad Autónoma de México. https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/2/6.Ordorika-Imanol_2004_LaAcademiaEnJaquePerspectivasPoliticasSobreLaEvaluacion.pdf
- Sandel, Michael. (2020). *La tiranía del mérito. ¿Qué ha sido del bien común?* Barcelona: Debate.
- Schmoll, Heike. (2013). "Schavans Dokortitel aberkannt" Frankfurter Allgemeine Zeitung [en línea]. 5 de febrero. Disponible en: <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/plagiatsverfahren-schavans-dokortitel-aberkannt-12052730.html> [Consultado el 4 de nov. de 2020].
- Universidad de Guadalajara. (s. f.). *Remuneraciones por puesto*. Recuperado 10 de agosto de 2024, de https://transparencia.udg.mx/sites/default/files/v-e-sujeto-obligado/2024/Remuneraciones_Por_Puesto_2024.pdf
- Villavicencio, G. (2021, 28 de enero). Hablemos sobre meritocracia: ¿qué es y por qué no funciona? nexos.com.mx. Recuperado 19 de febrero de 2023, de <https://economia.nexos.com.mx/hablemos-sobre-meritocracia-que-es-y-por-que-no-funciona/>