

Estado de la publicación: El preprint ha sido enviado para publicación en revista

Por mi raza hablará la desigualdad: una estimación del coeficiente de Gini puma para el 2020

Carlos Guerrero de Lizardi

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4376>

Enviado en: 2022-06-30

Postado en: 2022-07-22 (versión 2)

(AAAA-MM-DD)

**Por mi raza hablará la desigualdad:
una estimación del coeficiente de Gini para el 2020**

For my race shall speak inequality: an estimation of the Gini coefficient for 2020

Pois minha raça falará desigualdade: uma estimativa do coeficiente de Gini para 2020

Carlos Guerrero de Lizardi*

Versión: 19 julio de 2022

Resumen

Laboralmente hablando la Universidad Nacional Autónoma de México trata desigualmente a iguales. Utilizando la escasa información disponible sobre los pagos a los trabajadores (administrativos, académicos, investigadores y funcionarios) construimos una unidad de equivalencia. Con esta medida hicimos comparable al pago por hora semana recibido por cualquier trabajador puma –por ejemplo, una profesora de asignatura y un profesor titular C tiempo completo. Así como el CONEVAL suma a los ingresos de las personas las transferencias recibidas, nosotros sumamos a los pagos de los funcionarios las variopintas “transferencias” monetarias y no monetarias que reciben regularmente. Para estimar la desigualdad de los pagos utilizamos al coeficiente de Gini –que ascendió a 0.65 para el 2020. Una conclusión salta a la vista, el modelo de gestión de la UNAM está invertido –centrado en su burocracia y personal tiempo completo, y no en las profesoras de asignatura quienes imparten más del 70 por ciento de las horas clase y sus estudiantes– y tiene que sustituirse ya. Al respecto puntualizaremos algunas acciones para reducir la dispersión salarial entre los trabajadores pumas.

Palabras clave: trabajadores universitarios, pagos y transferencias, coeficiente de Gini, política transversal pro-igualdad, laboratorio puma de microdatos

Abstract

Professionally speaking the National Autonomous University of Mexico treats equals unequally. Using the scarce information available on payments to workers (administrative, academics and officials-authorities) we build a unit of equivalence, that is to say, we made their payments comparable –the hourly pay received by any “puma” worker, for example by an hourly teacher and a full-time professor. Just as CONEVAL adds to people’s income the transfers received, we add to the payments of officials the various monetary and non-monetary “transfers” they receive regularly. To estimate the inequality of payments we used the Gini coefficient –which amounted to 0.65 in 2020. A conclusion is obvious, the

* Doctor en Modelización Económica Aplicada por la Universidad Autónoma de Madrid. Profesor titular C tiempo completo definitivo, Facultad de Economía, UNAM. Líneas de investigación: análisis multivariante de series de tiempo y microdatos, y metodologías estadísticas para la medición de variables económicas. Correo electrónico: cgdl@unam.mx. Este estudio se realizó a propósito del movimiento “La UNAM no paga”. Fue presentado en los foros organizados por los estudiantes de la Facultad de Economía y profesores de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Agradezco los comentarios y sugerencias de profesores y profesoras pumas y otras instituciones. Agradezco especialmente la retroalimentación de Rodrigo Guerra –consejero universitario estudiantil entre 2014 y 2019. Los errores y omisiones son de mi entera responsabilidad. (<https://orcid.org/0000-0001-7738-0855>) (*Carlos Guerrero de Lizardi | Publons*).

management model of the UNAM is inverted –focused on its bureaucracy and its full-time staff and not on academics who teach more than 70 percent of the class hours and its students– and has to be replaced now. In this regard, we will point out some actions to reduce the wage dispersion among university workers.

Keywords: university workers, payments and transfers, Gini coefficient, transversal pro-equality policy, “puma” microdata laboratory

Resumo

Em termos laborais, a Universidade Nacional Autónoma do México trata a iguais de forma desigual. Utilizando a escassa informação disponível sobre pagamentos aos trabalhadores (administrativos, acadêmicos e funcionários) construímos uma unidade de equivalência. Nesta medida, fizemos os seus pagamentos comparáveis, ou seja, o pagamento por hora concedido a qualquer trabalhador “puma” –por exemplo, a um professor contratado por horas e a um professor titular de dedicação exclusiva. Tal como o CONEVAL soma aos rendimentos das pessoas as transferências recebidas, adicionamos aos pagamentos dos funcionários as várias “transferências” monetárias e não monetárias que recebem regularmente. Para estimar a desigualdade nos pagamentos, usamos o coeficiente de Gini – que ascendia a 0,65 em 2020. Uma conclusão é óbvia, o modelo de gestão da UNAM é invertido –focado em sua burocracia e equipe em tempo integral, e não no assunto professores que ensinam mais de 70% das horas de aula e seus alunos– e tem que ser substituído agora. Nesse sentido, vamos apontar algumas ações para reduzir a dispersão salarial entre os trabalhadores universitários.

Palavras-chave: trabalhadores universitários, pagamentos e transferências, coeficiente de Gini, política transversal de igualdade, laboratório de microdados “puma”

Por mi raza hablará la desigualdad: una estimación del coeficiente de Gini para el 2020

“El ser humano teme al pensamiento más de lo que teme a cualquier otra cosa del mundo; más que la ruina, incluso más que la muerte. El pensamiento es subversivo y revolucionario, destructivo y terrible. El pensamiento es despiadado con los privilegios, las instituciones establecidas y las costumbres cómodas; el pensamiento es anárquico y fuera de la ley, indiferente a la autoridad, descuidado con la sabiduría del pasado.” Bertrand Russell, *Principios de Reconstrucción Social*.

“Porque los que quieren enriquecerse caen en tentación y lazo, y en muchas codicias necias y dañosas, que hunden a los hombres en destrucción y perdición.” Timoteo 6:9.

Introducción

El propósito del presente documento es estimar al coeficiente de Gini de los pagos realizados por la UNAM al conjunto de sus trabajadores, sean administrativos, técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador, profesores de asignatura, medio tiempo o tiempo completo, investigadores, académicos con cargo administrativo (funcionario académico) o personal de confianza, en el año 2020. En la primera mitad se presentan algunas notas metodológicas y el resultado, esto es, un Gini de 0.65 para el año 2020. En la segunda mitad se proponen algunas medidas para cambiar este patrón de gasto presupuestal que refleja cómo el *Modelo UNAM* ha privilegiado a su burocracia y personal tiempo completo, maltratando laboralmente hablando a las profesoras quienes cargan sobre sus hombros más del 70 por ciento de las horas clase, y descuidando a su población objetivo, a las y los estudiantes. Se realizará un análisis económico de la realidad universitaria –incluyendo sus formas de gobierno– utilizando algunas definiciones, entre otras, los salarios de eficiencia, la productividad aparente del trabajo, la selección adversa, el riesgo moral, y el problema del agente y el principal.

1. Una primera nota metodológica: el ABC del coeficiente de Gini

El coeficiente de Gini es el estadístico preferido para evaluar la distribución del ingreso dentro de un país. Su recorrido va de 0.00 a 1. Un valor de cero implica que los ingresos de todos y cada uno de los integrantes de una sociedad son similares, y un valor de uno que una sola persona se apropia del total de los ingresos de una sociedad –por lo que, consecuentemente, al bolsillo del resto de sus integrantes no caería “ni un solo peso”.

El *Banco Mundial* (BM) sigue de cerca la distribución del ingreso utilizando al coeficiente de Gini. Así nos enteramos del ranqueo distributivo entre los países. En su portal podemos leer que los tres países con el menor Gini en el 2018 fueron Eslovenia (0.246), República Checa (0.250) y Eslovaquia (0.250). Estados Unidos y Canadá registraron un Gini de 0.414 en 2016 y 0.333 en 2017 respectivamente. Los países con la peor distribución del ingreso son Sudáfrica (0.63 en 2014), Namibia (0.59 en 2015) y Surinam (0.58 en 1999). Si bien los números pueden parecer “similares” debemos recordar que el acotado rango de valores del coeficiente implica que una “reducida” diferencia puede representar dos patrones distributivos completamente opuestos.

Según el BM el coeficiente de Gini en México ascendió a 0.45 en el 2018. Solo como referencia señalemos que el Gini promedio en el mundo es de 0.35, implicando que nuestro país forma parte del vergonzoso grupo de países con las peores distribuciones del ingreso.

Por cierto, en todas y cada una de las ciencias sociales, en México y el mundo, se han estudiado los determinantes de la distribución del ingreso. Para el caso de nuestro país baste como ejemplo la siguiente cita (Guerrero de Lizardi y Lomelí Vanegas, 2017, pp. 969-70 y p. 958, subrayados míos):

“Desde nuestro punto de vista está claro que es necesario superar ya los traumas pasados, resulta imprescindible instrumentar nuevas políticas económicas acompañadas de *nuevos diseños institucionales*, para enfrentar los enormes problemas nacionales de cara a la globalización que opera como realidad mundial... Una conclusión es que la distribución del ingreso no sigue una regla simple, sino un proceso de regateo basado en el poder de mercado, en un contexto histórico que le proporciona inercia y en el que *las instituciones desempeñan un papel clave*.”

Si bien el coeficiente de Gini es el estadístico preferido para estimar a la desigualdad del ingreso cabe destacar que también se ha aplicado a otras variables, por ejemplo al acervo neto, esto es, una vez deducidas las deudas, de *riqueza*. Tanto el flujo de ingresos como el acervo de riqueza –financiera y no financiera– son, desde el punto de vista económico, valores, esto es, cantidades por precios ($V=Q \cdot P$), y en este sentido su cuantificación puede hacerse a precios corrientes y a precios “constantes”. Adicionalmente en el caso de la riqueza en manos de las familias se utilizan algunas tasas de depreciación y de interés para valorarla a lo largo del tiempo (Davies, Sandstrom, Shorrocks y Wolff, 2010).

En el mundo solo alrededor de quince países producen regularmente información –basada en micro encuestas– respecto al monto del acervo neto de riqueza y, tanto o más importante, su distribución entre los hogares. Destacadamente en los Estados Unidos su banco central, el *Sistema de la Reserva Federal* (FED), levanta desde hace décadas una encuesta semestral con esta finalidad (Bricker, Goodman, Moore y Henriques Volz, 2021). Llama la atención que no sea la agencia que compila a su sistema de cuentas nacionales, el *Bureau of Economic Analysis*, o la agencia que compila a su índice de precios al consumidor, el *Bureau of Labor Statistics*, sino sea la FED la que sigue de cerca a la distribución de la riqueza entre las familias estadounidenses. Y nuestra respuesta es simple. Debemos multiplicar al ingreso anual por ocho veces, aproximadamente, para obtener al nivel de la riqueza, también anualmente. Este múltiplo es similar para el resto de los países que también estiman a este acervo clave. En breve, estamos hablando de cifras inimaginables y que superan muchas veces al Producto Interno Bruto (PIB) generado en las economías respectivas. De allí que a la FED le preocupe, y mucho, su trayectoria en el tiempo.

No existe información detallada sobre el monto del acervo neto de riqueza en manos de las familias mexicanas, y mucho menos de su distribución.¹ En este sentido remitimos a Guerrero (2012) quien, utilizando a la *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares* (ENIGH), estimó al coeficiente de Gini entre 1984 y 2012. Cabe destacar que, ante la ausencia de valores, el citado autor utilizó a las cantidades de bienes-riqueza en posesión de las familias, entre muchos otros viviendas, automóviles, electrodomésticos y computadoras personales.

Así entonces debemos ampliar nuestra visión respecto a las bondades del uso del coeficiente de Gini. Este estadístico sirve para evaluar la distribución de valores –como el ingreso–, de valores ajustados utilizando algunas tasas –como la riqueza–, y aún de la distribución de cantidades. Puesto con otras palabras, el coeficiente de Gini sirve para analizar la distribución de cualquier variable, sea un flujo o un acervo, sin importar su unidad

¹ En la dirección correcta en el 2021 conjuntamente el *Banco de México* y el INEGI publicaron los resultados de la primera encuesta sobre las finanzas de los hogares correspondiente a 2019.

de medida –y aun con números negativos realizando una conveniente estandarización– a nivel digamos de una sociedad, regularmente la distribución del ingreso entre las familias mexicanas, y a nivel de una microsociedad, digamos la comunidad puma.

Quiero cerrar este primer apartado señalando que ya es tiempo que las instituciones “autónomas” en nuestro país, en primer lugar el *Banco de México* y el *Instituto Nacional Electoral*, abran un laboratorio de microdatos, como ya existe en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para sus productos, en vistas a que cualquier ciudadano pueda estimar, entre otros estadísticos, al coeficiente de Gini correspondiente a los pagos otorgados a todas y cada una de sus trabajadoras. Y en la misma dirección invito a hacer lo propio a nuestras universidades hermanas públicas y privadas. La distribución del ingreso en un país es un mero reflejo de la repartición del ingreso a lo largo y ancho de su economía y, destacadamente, al interior de sus instituciones.

2. Otras notas metodológicas

Los ingresos de una persona son valores, esto es, cantidades por precios ($V=Q*P$). Análogamente la otra cara de la moneda, los pagos recibidos, también constituyen valores. El primer paso para estimar al coeficiente de Gini correspondiente a los pagos recibidos por los trabajadores universitarios, sean administrativos, técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador, profesores de asignatura, medio tiempo o tiempo completo, investigadores, académicos con cargo administrativo (funcionario académico) o personal de confianza, fue, precisamente, sumar sus percepciones netas, esto es, descontados los impuestos y otras retenciones, a lo largo del 2020. Para dimensionar académicamente a mi alma mater recordemos que alrededor del 70 por ciento del total de horas semana impartidas en la educación media superior, superior y posgrado, recae sobre los hombros de las profesoras y profesores de asignatura.

A continuación explicitaré algunas decisiones tomadas para determinar el pago anual recibido por los integrantes de la microsociedad puma durante el 2020, o dicho económicamente, el valor recibido por cada uno de los miembros de esta comunidad.

1) La universidad contrata a una profesora de asignatura y a un profesor o investigador de tiempo completo, entre otras figuras. En el primer caso aparecen dos categorías, A y B, y en el segundo se agrega una tercera, la C. En una posición superior se encuentran las y los eméritos ya que reciben alrededor de 140 mil pesos mensuales –los cuales más que triplican al pago recibido por una profesora tiempo completo de nuevo ingreso. Esta distinción es permanente y vitalicia, esto es, compite con la pensión otorgada por el ISSSTE, y cuenta con su propio *Programa* en la *Dirección General de Asuntos del Personal Académico* (DGAPA).

2) Una percepción que reconocemos los pumas pero que puede llamar la atención fuera de nuestra comunidad es la “compensación por antigüedad docente”. Quien escribe estas líneas es profesor titular C tiempo completo definitivo con 20 años de antigüedad. En la quincena 11 del 2022 recibió dos sueldos, uno por su categoría y otro por su antigüedad. El primero ascendió a 16,965 y el segundo a 6,786 pesos. Entre otros colaterales negativos esta compensación ha coadyuvado el envejecimiento de la planta a lo largo y ancho de las dependencias puma –y la necesidad de instrumentar una política *opuesta*, el *Programa de Renovación Académica* compuesto por el *Subprograma de Retiro Voluntario* y el *Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera* (SIJA).

3) Una percepción clave se deriva del *Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)*, que establece cuatro niveles asociados a un estímulo como porcentaje del salario tabular de entre 45 y 50, 65 y 70, 85 y 95, y 105 y 115 respectivamente. Así por ejemplo quien escribe es PRIDE nivel C por lo que recibió como estímulo en la quincena 9 del 2022 el 85% de su sueldo, a saber 20,188 pesos adicionales.

Por su parte el grueso de las y los cientos y cientos de jefes de división –entre otras posiciones– son profesores tiempo completo. De hecho debemos reconocer que continúan cumpliendo con algunas de sus obligaciones contractuales como personal académico por lo que permanecen en el programa de primas. Precisamente tanto el pago de ocho horas adicionales como un estímulo por su papel como administradores obedecen a este razonamiento. Para ilustrar comento que, como jefe de la división de estudios de posgrado de mi facultad recibí entre febrero de 2016 y mayo de 2018 alrededor de 35 mil pesos mensuales adicionales como estímulo que, a propósito, no aparecía registrado en mi talón quincenal de pagos.

4) En nuestra estimación del coeficiente de Gini ajustamos a los pagos recibidos por algunos miembros del personal académico ya sin funciones directivas. Lo anterior se desprende del artículo 59 del EPA:

Los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo de funcionario académico conservarán como remuneración mensual, cuando dejen dicho cargo directivo, la establecida en el tabulador vigente a la fecha de su separación durante los tres años inmediatos posteriores a la fecha en que termine el mencionado cargo, además de la correspondiente a su categoría y nivel académico, siempre que sigan formando parte del personal académico de carrera de tiempo completo en forma ininterrumpida, y estén en alguno de los siguientes supuestos: 1.- Tener más de 20 años de antigüedad académica al servicio de la UNAM y haber permanecido cuando menos 2 años en el cargo directivo de funcionario académico; 2.- Haber desempeñado sin interrupción durante cuatro años el cargo directivo de que se trate.

El nombramiento de un director se extiende por cuatro años. Y puede reelegirse por otro cuatro –situación que normalmente ocurre. Parece que, en algunos casos excepcionales, un director de dependencia ha extendido su función por más de ocho años. Así entonces un miembro de nuestra comunidad designado por la Junta de Gobierno (JG) normalmente puede llegar a recibir, hasta por once años, un ingreso monetario mensual superior a los 120 mil pesos corrientes.

5) La metodología que aplica el *Consejo Nacional para la Evaluación de la Política Social (CONEVAL)* para estimar a los ingresos de las familias mexicanas establece inicialmente dos grupos de ingresos, los monetarios y los no monetarios. En la misma dirección suma a los ingresos de los hogares las transferencias recibidas a propósito de algún(os) programa(s) público(s) federal(es) y/o estatal(es). La metodología del CONEVAL ha sido replicada internacionalmente porque no discrimina el origen del ingreso (suma transferencias y monetiza a ingresos en especie), y porque su perspectiva es multidimensional –como lo son

las desigualdades entre las y los mexicanos en general, y entre el personal académico puma en particular.²

Actualmente podemos listar a, aproximadamente, cien directores de dependencia a lo largo y ancho de la UNAM –más de doscientos si incluimos a otras oficinas encabezadas por personal académico no nombrado por la JG. De hecho el grueso forma parte del Colegio de Directores –autoridad reconocida dentro de la legislación– con sillas *ex officio* en el Consejo Universitario (CU). Un director tiene a su disposición a todo el aparato burocrático de la UNAM y dentro de su dependencia a varias oficinas ligadas a la administración –académica y no académica. Un director de dependencia recibe así variopintas “transferencias”, servicios y pagos “no monetarios”.

Las “transferencias” y los servicios y pagos “en especie” se extienden a la mayoría de los cientos y cientos de funcionarios académicos (secretarías generales, jefes de división, etc.). Al respecto mencionemos que, entre otros ejemplos, tienen a su disposición un automóvil, el pago de la gasolina y cualquier otro gasto ligado a su mantenimiento, un chofer, una tableta, un celular, y también pueden echar mano del “fondo revolvente” para pagar digamos los alimentos consumidos en un restaurante. Así entonces las desigualdades entre los académicos pumas rebasan la dimensión exclusivamente monetaria.

6) El gobierno federal otorgó un subsidio a la UNAM superior a los 40 mil millones de pesos en el 2020. Para dimensionarlo señalemos que el presupuesto enviado a 16 de los 32 estados de nuestro país, técnicamente la suma de los ramos 28 y 33, fue inferior al subsidio recibido por mi alma mater. Por su parte, la UNAM manifestó que tuvo “ingresos propios” por poco más de 4 mil millones de pesos ese mismo año.

Cualquier universidad, pública o privada, en México y el mundo, obtiene ingresos adicionales a través de proyectos pagados por agentes “externos”. Unos tantos de esos proyectos se explican por el prestigio, o “marca”, de las propias universidades, y son realizados por académicos y funcionarios dentro de las propias instalaciones universitarias. En la misma dirección una parte del costo de los proyectos incluye el llamado “overhead”, esto es, una proporción de los ingresos totales cotizados por el mismo. Quien escribe trabajó como profesor-investigador y director de programas de posgrado en el Tecnológico de Monterrey por once años. En su momento el “overhead” representaba alrededor del diecisiete por ciento de los ingresos obtenidos por un proyecto. En la universidad de Harvard, específicamente en su escuela de Gobierno en la cual realicé un programa ejecutivo y posteriormente una estancia de investigación, el “overhead” que pagan los académicos y funcionarios a su institución rondaba entre el quince y el treinta por ciento del presupuesto total de un proyecto.

Una proporción de los más de 4 mil millones de pesos de ingresos propios de la UNAM se originaron en los proyectos realizados por su personal –llamados entre otros ejemplos convenios UNAM de la mano de instituciones externas. El meollo aquí es que la legislación universitaria es mínima y permisiva respecto al “overhead”. Por otro lado, queremos enfatizar que cualquier contrato incluye la firma del director de la dependencia respectiva y especifica los pagos por honorarios para los involucrados, teniendo como telón de fondo un oligopolio creado y/o reforzado por las mismas autoridades. Así las cosas, suponemos que la cifra

² El consumo privado del Sistema de Cuentas Nacionales, en México y el mundo, también incluye al *ingreso en especie* (Lequiller y Bades, 2006, p. 125): “Employees may receive goods and services either free of charge or at very low prices as part of their wages.”

señalada en la *Cuenta Anual 2020* es apenas un punto de referencia en el sentido que la mayoría de los ingresos adicionales obtenidos por académicos y funcionarios no costearon, y por tanto no ingresaron, un “overhead” a la universidad. En nuestra estimación del coeficiente de Gini prorrateamos una parte de los ingresos propios pumas.

7) Para hacer equivalentes los pagos anuales recibidos por los trabajadores pumas contratados por horas, medio tiempo y tiempo completo construí una *unidad de equivalencia*, la hora semana pagada. Por ejemplo, dividí a los pagos anuales recibidos por un profesor tiempo completo entre 40 horas y en el caso de los funcionarios entre 48, y para el caso de las profesoras hora clase realicé un ajuste “por calendario” –como se dice en el análisis de series de tiempo–, esto es, dividí sus pagos anuales según el número de semanas trabajadas en el 2020. Así entonces hice comparables a los pagos recibidos por una profesora de asignatura y el resto de pumas contratados medio tiempo o tiempo completo.

8) La hora semana pagada representa la cantidad (Q). Al respecto cabe explicitar el siguiente supuesto: la clase impartida por una profesora de asignatura, un profesor de tiempo completo, y un profesor-funcionario son similares en términos de sus características, esto es, su *calidad*. Se trata de una misma cantidad (Q), es decir, una hora-semana, indistinguible en términos de su calidad como se dice en los Sistemas de Cuentas Nacionales (Lequiller y Blades, 2014, Caja 2.1, p. 54). Subrayo que este supuesto no es mío sino se desprende del propio *Estatuto del Personal Académico* –que omite hablar de la calidad de una clase impartida según los distintos contratos, o puesto en positivo, iguala a las cátedras impartidas por pares, sean de asignatura o tiempo completo. Añado que, en los programas de estímulos recibidos por unas y otros, no aparece un solo criterio ligado a la calidad de la clase impartida. Así entonces para el EPA y los programas de estímulos de la DGAPA cualquier hora semana pagada exhibe una idéntica calidad.³

3. El **ELEFANTE** en la habitación universitaria

Si multiplicamos a la hora semana (Q) por su precio (P) obtenemos el pago recibido por los distintos trabajadores, esto es, un valor ($V=Q*P$). El problema que salta a la vista aquí es el siguiente: si se trata de la misma unidad de equivalencia, la hora semana, y obtenemos claramente distintos valores –el pago otorgado por una hora semana a una profesora de asignatura, un profesor tiempo completo y un funcionario– entonces el precio (P) pagado por la UNAM por una misma hora semana, es decir, una misma cantidad (Q), es significativamente *distinto*. Esto viola al ABC de la economía y, claro está, al derecho laboral. Puesto en breve: la universidad está tratando a iguales, a personas que realizan una misma actividad laboral docente, de manera desigual ya que el coeficiente de Gini, basado en los pagos por hora semana en el 2020, ascendió a 0.65.

¿Cómo explicamos los economistas este fenómeno –que en un mercado las cantidades se paguen a distintos precios? La única respuesta, sea desde la ortodoxia o la heterodoxia, es lo

³ La DGAPA es a la comunidad puma lo que es el *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología* (CONACyT) a la comunidad científica del país entero. La DGAPA administra los presupuestos ligados a becas, apoyos a proyectos de investigación, estímulos, etc. Amable lectora, su interpretación es correcta, la comunidad puma cuenta con su versión propia del *Consejo*. A propósito, si quien escribe quisiera presentar un proyecto de “ciencia básica” a la DGAPA requeriría contar con la firma del director de la dependencia a la cual está adscrito.

que llamamos *poder de mercado* –que refiere la capacidad de un agente o varios, de imponer un precio al resto de los participantes, apropiándose así de su excedente. Los menos reciben salarios de eficiencia, y los otros, los más, salarios indignos.

Estructuralmente la evidencia es terminante: por décadas y décadas –cabe subrayar que se trata de un problema añejo– el precio de la hora-semana pagada a un puma tiempo completo ha aumentado jugosamente en términos reales, pero en el caso del precio de la hora semana pagada a una profesora de asignatura se ha mantenido plano, entre muchas otras variables en juego. Y una parte de la explicación es la siguiente. Desde el punto de vista de los arreglos institucionales recordemos que en los Consejos Técnicos (CT) y el propio CU –ambas autoridades constituidas según el artículo tercero de nuestra Ley Orgánica– existe una mínima participación de las y los profesores de asignatura. Lo anterior representa una tremenda desproporcionalidad si reconocemos que las profesoras de asignatura llevan sobre sus hombros alrededor del setenta por ciento de las horas-semana impartidas a lo largo y ancho de las dependencias pumas.⁴

Para cerrar este apartado queremos recordar que nuestra estimación del Gini incluye al conjunto de trabajadores pumas –entre otros a los trabajadores administrativos de base. Si bien hemos ejemplificado los contrastes entre los pagos hacia las profesoras de asignatura, los profesores de tiempo completo y los funcionarios, no debemos olvidar que la desigualdad aquí estimada y la multidimensional incluye a todas y todos los trabajadores pumas.

4. Hacia una política transversal pro-igualdad

Las políticas públicas –en cualquier país y dentro y fuera de las universidades– requieren la transversalidad de, por orden de relevancia, los siguientes objetivos: la igualdad de género, el aseguramiento de un mínimo bienestar material para todos y todas, y la restauración del equilibrio entre la biocapacidad y la huella ecológica. Naturalmente los tres objetivos se refuerzan positivamente –y lo contrario, sin estos componentes continuaremos presenciando, entre otros terribles colaterales, la pérdida de cohesión social y microsociedad, y el acelerado deterioro ambiental.

El trato desigual a iguales es un resultado acumulado de las políticas académicas y administrativas universitarias. La UNAM, entonces, debe cambiar –empezando por sus formas de gobierno que representan el teatro en el que se han diseñado y aun instrumentado tales decisiones. Evidentemente de la mano también es necesario la actualización de su legislación, destacadamente la Ley Orgánica, el Estatuto General y el EPA. Si genuinamente la UNAM constituye la “Universidad de la Nación”, como discriminatoriamente afirman sus autoridades, entonces su urgente transformación debe discutirse fuera y dentro de sí misma, a lo largo y ancho del país y de sus instituciones.

A diferencias de los profesores y estudiantes elegidos por su comunidad para representarlos en el CU, los directores de las dependencias no fueron votados. Fueron propuestos por el rector y nombrados por la JG y, simplemente por su número, influencia y *modus operandi*, aseguran el control del CU a esas mismas autoridades. El rector es nombrado por la JG y sus

⁴ La Ley Orgánica se remonta a la década de los años cuarenta del siglo pasado. En aquellos años conformar al CU y a los Consejos Técnicos dejando de lado la composición por contratos hacía sentido pero, actualmente, no. El propósito de una legislación es regular las conductas de los agentes en juego por lo que, mientras más tarde la UNAM en hacerlo, menos instrumentos dispondrá para cumplir satisfactoriamente con sus tres misiones. En la misma dirección los más de quince mil trabajadores de base que participan en la votación para consejeros cuentan con un solo voto en el pleno del CU (Solís, 2021).

miembros son propuestos por el rector y aprobados en el CU. Ninguna definición de democracia sirve para describir al proceso de conformación de las autoridades universitarias si recordamos que la comunidad entera está constituida por más de 350 mil estudiantes, más de 40 mil académicos, y más de 30 mil trabajadores administrativos de base.⁵

Existen variopintos problemas de información asimétrica y de toma de decisiones que, gravemente, atentan contra los propios universitarios y el país entero, entre otros el analizado en este documento. Son nombrados en la ciencia económica de distintas maneras –de selección adversa, de riesgo moral, y del agente y el principal–, y se originan en el diseño de las *estructuras de gobierno*. Para muestra tres botones. El informe anual del rector omite la estadística más básica en términos de *rendición de cuentas*, a saber, la eficiencia terminal por cohorte. ¿De los cientos de miles de estudiantes que ingresan a la UNAM semestre a semestre, año a año, por generación o cohorte, en sus distintos niveles, programas y dependencias, cuántos egresan en tiempo y forma? La respuesta NO es pública.

El segundo ejemplo, a diferencia de una de las instituciones más conservadora que tenemos, el Banco Central, que ya publica sus minutas que detallan los debates técnicos respecto a la toma de decisiones de política monetaria, la Junta de Gobierno no detalla ni un solo argumento respecto a su toma de decisiones. Parece entonces que sus criterios no son técnicos sino políticos en el peor sentido de la palabra. Ningún científico oculta sus puntos de vista sino los comparte –ciencia abierta, ni más ni menos.

Tercer ejemplo. En el mismo sentido incluimos a los Consejos Técnicos –ya que su conformación minimiza la opinión del grueso de las comunidades, empezando por los propios cientos de miles de estudiantes. Subrayemos, su estructura está dominada por los profesores tiempo completo y no por los profesores de asignatura quienes, ya comentamos, representan más del setenta por ciento de las horas clase impartidas a lo largo y ancho de las aulas universitarias. Durante el movimiento “La UNAM no paga” del 2021 en mi dependencia no fueron ni los 500 profesores de asignatura, ni mucho menos los 100 de tiempo completo, quienes levantaron la voz. Fueron los estudiantes. Salta a la vista así uno de los tantos resultados obtenidos a través de los mecanismos de control empleados por las distintas autoridades, ni más ni menos, que el colectivo académico niegue la existencia –entre pares pumas– de su objeto de estudio preferido, a saber, la desigualdad. Se requiere entonces la recuperación de los CT paritarios, esto es, con idéntica representación de profesores –tiempo completo y de asignatura– y de estudiantes. Con el movimiento “La UNAM no paga” los estudiantes organizados de la Facultad de Economía demostraron un compromiso con su comunidad y una lucidez superior a la de muchos de los profesores tiempo completo y las autoridades en general.

Un ejemplo emblemático de las cosas que tienen que cambiar es el siguiente. Un académico tiempo completo, dejando de lado las numerosas contrataciones “discrecionales” por el artículo 51 del EPA, obtuvo su plaza al resultar “favorecido” en un concurso de oposición en el que participaron, directa e indirectamente, distintas autoridades y “cuerpos colegiados”. Aun así, existe un PRIDE con cuatro niveles, que evalúa su desempeño cada cinco años y que, por sí mismo, genera una *dispersión salarial* de entre 50 y 115 por ciento.

⁵ Solís (2019) nos recuerda que entre 1933 y 1944 el rector se elegía por votación indirecta a través del Consejo Universitario, y que solo posteriormente el presidente Ruiz Cortines creó a la Junta de Gobierno. Actualmente un renovado CU en términos de su composición representaría una alternativa para transformar en el mejor sentido a la UNAM.

Evidentemente el PRIDE es administrado por las mismas autoridades y “cuerpos colegiados”.

Quiero puntualizar otros ejemplos. Los premios Universidad Nacional, entre muchos otros, son otorgados anualmente a académicos e investigadores. Representan varias veces el pago mensual recibido por una profesora SIJA. En otras universidades, en México y el mundo, el otorgamiento de un emeritazgo no representa un solo peso de ingreso adicional para el académico o investigador reconocido. Dicho sea de paso, un emérito puma recibe un pago neto superior al obtenido por un miembro de El Colegio Nacional. La UNAM estableció la figura de “coordinador de programa de posgrado” –a diferencia de otras universidades con programas multi sede en el que el jefe de posgrado de una sede juega el papel de coordinador. A propósito, la UNAM cuenta con más de cuarenta programas de posgrado. Así, en resumen, la administración universitaria está constituida por cientos y miles de funcionarios a lo largo y ancho de sus dependencias –y sobra decir entonces, urge su adelgazamiento y rediseño profundo.

Las teorías económicas afirman que el reconocimiento al “trabajo bien hecho” es clave, para quien lo recibe, para sus pares, y para la organización misma. NO se me malinterprete. Las distintas categorías, niveles PRIDE, premios y distinciones, otorgamiento de emeritazgos son, en la mayoría de los casos, el reconocimiento a la “productividad aparente del trabajo” como correctamente lo categoriza el Nobel Solow. Se dice aparente porque, precisamente, se reconoce la determinación de otras variables bajo las cuales se realiza la actividad en juego. Para abrir boca en nuestro caso señalemos que una profesora de asignatura no dispone de una oficina o una computadora asignada de cara a las condiciones materiales que rodean a un profesor tiempo completo o a un funcionario, o alguna estabilidad laboral ya que firma un contrato semestral. Por su parte la selección y nombramiento de autoridades clave compete a la JG, al rector, y a los directores de dependencias.

Dejando de lado que las discriminaciones anteriormente señaladas también representan el ejercicio del poder y sus intereses, el meollo es que, económicamente hablando, provocan una dispersión salarial entre el personal universitario que ocasiona un coeficiente de Gini vergonzoso, en términos universitarios y como país. Particularmente el pago por hora semana a una profesora de asignatura está por debajo de lo que llama el Nobel Stiglitz *salario de eficiencia*. Evidentemente, también los trabajadores administrativos de base están sujetos a variados mecanismos de control basados en “premios” y “castigos”.

Creo que estamos de acuerdo en que un coeficiente de Gini correspondiente a los pagos a los trabajadores universitarios de 0.65 tiene que reducirse sustancial y rápidamente. Y aunque no fuese el caso el meollo es que la UNAM está obligada a pagar a un mismo precio la hora semana. Ceteris paribus tiene entonces que, en primerísimo lugar, modificar la asignación de su presupuesto de egresos. En concreto, tiene que reducir la dispersión salarial entre todos y cada uno de sus trabajadores. Ceteris paribus, reducir los pagos –monetarios y no monetarios– a los últimos dos deciles para incrementarlos en el resto de la distribución –empezando por la disminución a sus ricos y súper ricos o burocracia “dorada”. Ya es momento que el privilegio y orgullo universitario se repartan de una manera equilibrada.

5. Reflexiones finales

“... one doesn't have a single, but not a single clue of what this is about. What is the point of all this? What does it all mean? Where is it all leading?” Alain de Botton, *How Proust Can Change Your Life* (1998, p. 34).

Espero que las siguientes reflexiones sirvan para explicitar puntualmente las motivaciones “detrás” de este documento. La primera. México y el mundo acumulan un desequilibrio creciente entre la *huella ecológica* y la *biocapacidad* (Wackernagel, Beyers, y Rout, 2019). Así por ejemplo si la población mundial recibiera el ingreso por cabeza del estadounidense a precios del 2016, se requeriría multiplicar al planeta tierra por cinco. Aun si tomásemos al ingreso promedio de México observado en el mismo año, esto es, 9,868 dólares constantes, se requeriría un planeta 1.59 veces más grande (Guerrero de Lizardi, 2021, 2022). En breve, las afectaciones al planeta por la producción de bienes y servicios y el manejo de desechos –la llamada *huella ecológica*– rebasan a la capacidad de regeneración de la vida en el planeta –la biocapacidad, que constituye una ley tal cual, como lo es la ley de la gravedad. La expresión más visible de su desequilibrio, pero ni mucho menos la única, es el cambio climático. El secretario de las Naciones Unidas ya escribió sobre de la necesidad del *decrecimiento económico* como mecanismo para restaurar el equilibrio ecológico en el planeta y declaró al cambio climático más mortal que el coronavirus (Guterres, 2020a, p. 6/17, y 2020b):

“Otra alternativa a la economía centrada en el crecimiento, que considera el crecimiento económico permanente necesario para atajar la pobreza, mantener los puestos de trabajo y resolver los problemas ambientales, puede encontrarse en el movimiento decrecentista. El término ‘decrecimiento’, que adquirió relevancia tras la Primera Conferencia Internacional sobre Decrecimiento para la Sostenibilidad Ecológica y la Equidad Social, celebrada en París en 2008, trasciende la mera crítica del PIB como medida del bienestar: el concepto encarna un cuestionamiento radical de los objetivos sociales y propone los valores comunes de los cuidados, la solidaridad y la cooperación y la idea de que somos parte de la Naturaleza. También se lo conoce como ‘movimiento posrecentista’, *décroissance*, *Postwachstum*, economía ‘del estado estacionario’ o ‘del donut’ y ‘prosperidad sin crecimiento’, entre otras denominaciones. El origen del término, presente en el francés *décroissance* o en el italiano *decrescita*, hace referencia a un río cuyo caudal vuelve a niveles normales tras una crecida desastrosa.”

Las aspiraciones económicas individuales tienen que compatibilizarse con los tres ejes mencionados de cualquier política pública. Para que la crisis climática no acabe con la humanidad debemos decrecer económicamente –y de la mano *distribuir* mucho mejor los bienes y servicios producidos tal que aseguremos un mínimo bienestar material para todos y todas. En este sentido los ingresos que recibimos deben estar acotados por un *mínimo* y un *máximo*, en la UNAM, México y el mundo. Desde su posición privilegiada, en tantos sentidos, la comunidad puma debe dar el ejemplo a la Nación. La “alternativa” es continuar con las “soluciones” individuales en esta “sociedad” de mercado con sus visibles efectos, la descomposición social –y particularmente de la comunidad universitaria– y la destrucción del planeta.

Segunda reflexión final. Es urgente que la universidad abra un laboratorio de microdatos. Las actuales obligaciones de transparencia y de rendición de cuentas son absolutamente insuficientes. El INEGI ya dio el ejemplo hace años con su laboratorio para que cualquier profesional acceda a los microdatos levantados en las decenas de sus productos salvaguardando, claro está, al principio de confidencialidad. La información agregada disponible es absolutamente insuficiente para que la propia comunidad puma se analice a sí misma.

En tercer lugar, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) también genera una distorsión en la estructura salarial de los profesores-investigadores del país entero. O puesto con otras palabras, también abona, en un sentido negativo, a la mala distribución del ingreso en México. Quien escribe fue justamente nivel 3 y, simultáneamente, jefe de división. Como SNI recibí más de 30 mil pesos mensuales adicionales y tuve la oportunidad de contar con tres salarios mínimos para pagar a uno o dos asistentes –un privilegio que contribuye a la desigualdad multidimensional entre académicos. En breve, mis ingresos mensuales acumulados, como profesor puma, funcionario e investigador nacional nivel tres, rebasaron los 110 mil pesos mensuales por un par de años. En un país como el nuestro, en el que el grueso de su población ocupada ingresa menos de 10 mil pesos mensuales, con universidades variopintas en términos del pago a sus académicos, el SNI no debería dispersar exageradamente los estímulos otorgados. La existencia de cuatro categorías SNI más sus eméritos, con sus múltiplos del salario mínimo, coadyuva a la vergonzosa distribución del ingreso en la UNAM, la comunidad académica nacional, y el país entero.

Cuarta reflexión. Tanto el PRIDE como el SNI han representado un “parche”, esto es, un mecanismo de compensación salarial. Mejor sería que en el país se establecieran salarios similares a cualquier profesor universitario, como ocurre en algunos países europeos. Y de la mano se evitarían dos terribles colaterales de la discriminación salarial entre pares. El primero, su existencia ha desincentivado a la cooperación entre la comunidad académica, dentro y fuera de la UNAM, esto es, han debilitado la cohesión entre pares provocando una ruptura del tejido académico-social y, simultáneamente, han ocasionado una “competencia” digamos NO amistosa en el peor sentido del término. El segundo, siguiendo al dicho de “publica o muere” ambos programas de estímulos han ocasionado que los académicos nos preocupemos más por la cantidad que por la calidad –concretamente que nuestra producción científica sea leída y citada, esto es, que no sólo sea un engranaje más de los sistemas sino que genuinamente impacte a la Ciencia y aporte un grano de arena en vistas a la solución de los enormes retos nacionales y mundiales aquí y ahora.

Quinta y última reflexión. El Sistema de Administración Tributaria, la propia UNAM, y otras instituciones, por ejemplo la CEPAL, deben no solo no omitir intencionalmente sino mirar con lupa los contratos de su personal para evitar duplicaciones. Una persona labora 40 o 48 horas a la semana, esto es, debe tener un contrato tiempo completo y solo uno.

Conflicts of interest

Declaro no tener ningún conflicto de intereses. Las afirmaciones compartidas en este documento son técnicas y de política educativa. Ninguna se contrapone a las tres misiones de mi alma mater y a ningún trabajador puma en general y en particular. Es obligación de todas y todos los universitarios repensar a la UNAM en vistas a los retos nacionales y mundiales que actualmente enfrentamos.

Enlaces

Versiones anteriores del presente documento fueron presentadas en los siguientes foros:

Centro de Estudios del Capitalismo Contemporáneo Mtro. Pedro López Díaz ([Academia del Azufre - YouTube](#)), 17 de junio de 2022 ([Mesa de los economistas - desigualdad en la UNAM - YouTube](#)).

Jornadas Universitarias de la Asamblea Docente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 28 de abril de 2021 (<https://fb.watch/ec0NYVZG47/>).

Ciclo de Conferencias de los Estudiantes Organizados de la Facultad de Economía, 13 de abril de 2021 ([PorMiRazaHablarLaDesigualdad.mp4 - Google Drive](#)).

Bibliografía

- Banco de México e INEGI. 2021. *Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares 2019*. [Encuesta Nacional sobre las Finanzas de los Hogares \(ENFIH\) 2019 \(inegi.org.mx\)](#).
- Bricker, J., S. Goodman, K. B. Moore, y A. Henriques Volz. 2021. “A wealth of information: Augmenting the Survey of Consumer Finances to characterize the full U.S. wealth distribution”, *Finance and Economics Discussion Series*, Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board, 2021-053.
- Davies, J. B., S. Sandstrom, A. Shorrocks, y E. N. Wolff. 2010. “The level and distribution of global household wealth”, *The Economic Journal*, 121, pp. 223-54.
- Guerrero de Lizardi, C. 2012. “A Hot Wheels Idea for Looking at the Distribution of Household Wealth in Mexico 1984-2010”, *Real-World Economics Review*, No. 62, pp. 160-169.
- Guerrero de Lizardi, C. 2021. “On the precedence of constraints on growth: advocating the ecological footprint perspective”, *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, 16(4), pp. 1-25, ISSN impreso 16655346, electrónico 24486795.
- Guerrero de Lizardi, C. 2022. “Teorías del crecimiento cara a cara (Englobamiento estadístico: hacia una especificación general)”, *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, 17(3), pp. 1-24, ISSN impreso 16655346, electrónico 24486795.
- Guerrero de Lizardi, C. y L. Lomelí Vanegas. 2017. “Reflexiones teóricas en torno a la propuesta de recuperación del poder de compra del salario mínimo en México”, *Contaduría y Administración*, 62(3), julio-septiembre, pp. 958-71.
- Guterres, A. 2020a. “Armonía con la naturaleza”, [N2019928.pdf \(un.org\)](#).
- Guterres, A. 2020b. “El cambio climático es más mortal que el coronavirus”, <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470901>.
- Lequiller, F. y D. Blades. 2006. *Understanding National Accounts*, OECD, en línea.
- Solís, O. 2019. “Los grupos de poder en disputa por la UNAM”, *Revista Consideraciones*, 29 de septiembre, en línea.
- Solís, O. 2021. “He concluido mi ciclo como Consejero Universitario”, *Revista Consideraciones*, 11 de noviembre, en línea.
- Wackernagel, M., Beyers B., y Rout, K. 2019. *Ecological Footprint: Managing Our Biocapacity Budget*, the Kindle edition.

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.