

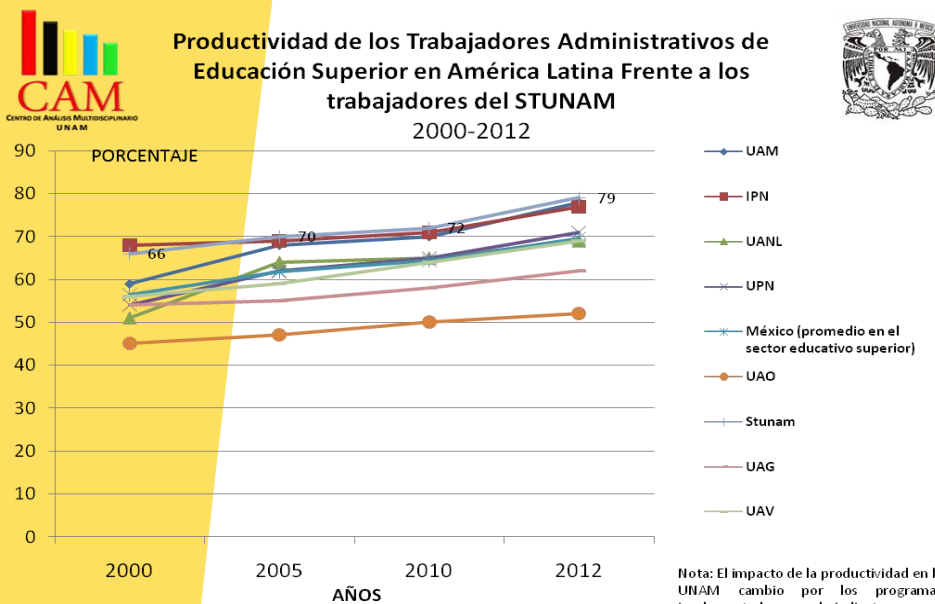


ANEXO I

# Productividad de los Trabajadores en la UNAM. 2000-2013

## Por un Programa Integral de Carrera Administrativa y de Profesionalización del Personal Administrativo

### Cuarta Parte: Reporte de Investigación Especial



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 2000 al 2012.

Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

Nota: El impacto de la productividad en la UNAM cambio por los programas implementados por el sindicato y por el proceso de certificación de la institución.

Agosto 2015.

Coordinó:

◇ David Lozano Tovar ◇ Luis Lozano Arredondo ◇ Ma. Guadalupe Zavala Silva ◇ Javier Lozano Tovar ◇ Jaime Vázquez D. ◇ Irma Otero Fonseca ◇ Martín Molina ◇ Luis M. Lozano Tovar.

## Contenido

Introducción	Pág. 3
1. La Productividad de los trabajadores en México.	Pág. 6
2. Productividad de los trabajadores administrativos de la UNAM. Pág. 8	
3. Productividad de las universidades de América Latina y México; comparativo con los trabajadores administrativos de la UNAM. Pág.10	
4. Comparativo de la productividad y salario entre trabajadores Administrativos y Académicos de la UNAM.	Pág.12
5. ¿Quién sale realmente caro en la UNAM?	Pág. 15
6.- Implementación de un Programa de Profesionalización del personal Administrativo. Pág. 17	

## Introducción

En el ocaso del modelo de sustitución de importaciones a finales de la década de los años setenta la economía seguía creciendo; el motor de este crecimiento era el fuerte gasto público, sin embargo, la expansión del gasto público y los recursos insuficientes para mantener el crecimiento derivaron en un fuerte endeudamiento público que estallaría con la crisis de la deuda en 1982; crisis que duraría casi toda la década de los ochenta. Esta crisis parecía haber demostrado la ineficiencia del Estado interventor y la urgente necesidad de hacer a un lado las medidas proteccionistas que imperaban hasta entonces; y junto con una crisis inflacionaria mundial vino una reestructuración económica mundial, se instauró el modelo neoliberal. El nuevo Estado rector (y no propietario) con Miguel de la Madrid como presidente de la República, se concentró en el control de precios a costa de reducir el salario real de los trabajadores, en reducir el gasto público, en la liberalización comercial y financiera, en la privatización, y en disminuir la intervención del Estado en la economía.

En 1994 se volvió a caer en una severa crisis inflacionaria y devaluatoria, originada por la inexperiencia y corrupción del sector bancario. La recuperación parcial de esta crisis fue hasta 1997, logrando cierta estabilidad. Durante el **2008** con **la explosión de la crisis financiera** que comenzó en Estados Unidos, y se amplió a otros países, **profundizando más el problema económico para los trabajadores del campo y la ciudad en el mundo.**

Ahora el escenario es peor, **en noviembre de 2014 el Fondo Monetario Internacional (FMI), publicó sus expectativas para 2015 y las calificó de posible turbulencia financiera el periodo de 2015 a 2018 en regiones del mundo. Reconoció los siguientes aspectos;** *A) la inminente reactivación de la desaceleración económica y financiera. B) La caída mundial e inestabilidad de los precios del petróleo. C) La contracción del consumo industrial-manufacturero en países desarrollados. D) Así como un incremento de la deuda de crédito al capital financiero internacional a nivel mundial del 230%.*

**Sumado a lo anterior, el incremento de las deudas internas de varios países en el mundo.** En entre estas economías se encuentran los propios países BRICS y de algunas regiones del mundo, entre ellas Centroamérica, con una entrada a su peor caída de crecimiento económico en décadas, que puede provocar un incremento de la migración similar a la registrada en la décadas pasadas.

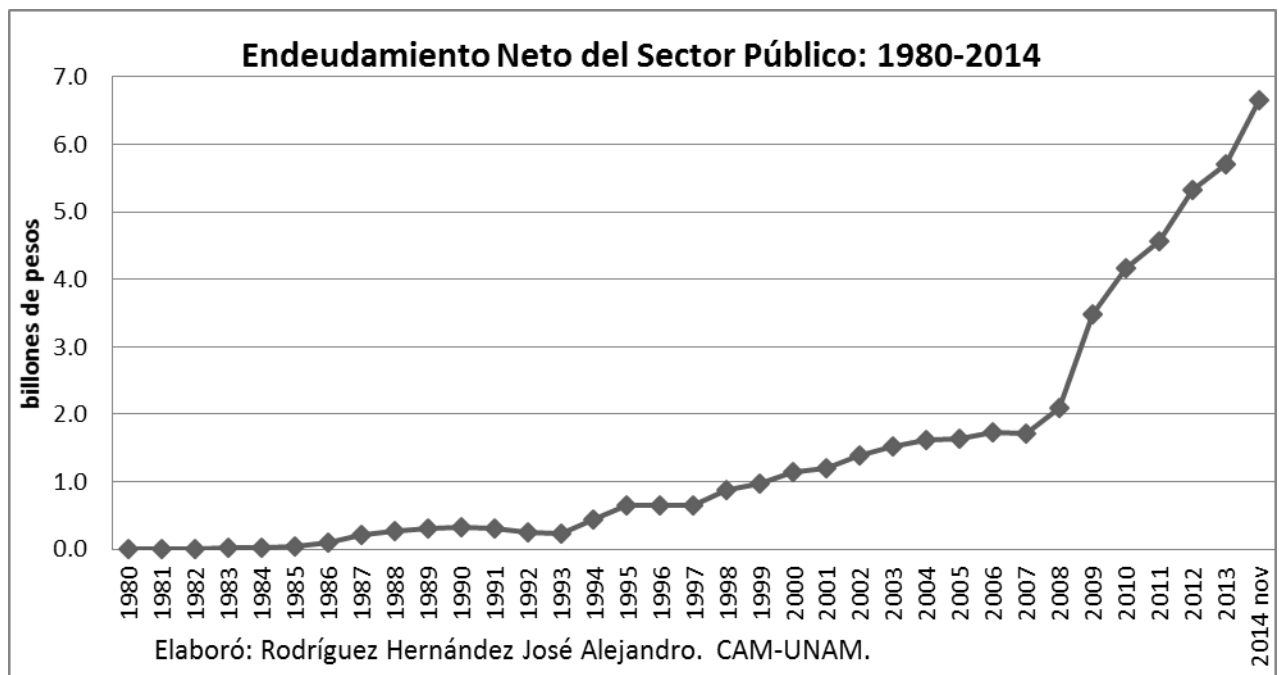
México ha sufrido en los últimos años un incremento en su deuda interna, de acuerdo con las estadísticas presentadas por Banxico respecto al endeudamiento neto del sector público, para el periodo 1980-2014, se pueden hacer los siguientes señalamientos: el periodo de análisis se puede dividir en tres fases, la primera correspondería al segmento

correspondiente a 1980-1994, caracterizado por un nivel de endeudamiento menor al medio billón de pesos.

La segunda etapa abarcaría de 1994 a 2008, donde destaca el hecho de que se rebasa considerablemente el endeudamiento del ciclo anterior, sobrepasando el billón de pesos para el año 2000, y tan solo 8 años después, se duplica la deuda acumulada, alcanzando para 2008 poco más de dos billones de pesos por concepto de endeudamiento público.

Por último, tenemos la tercera fase a destacar (si sorprendentemente en el periodo anterior, en tan sólo 8 años la deuda pública se duplicó respecto a su nivel previo) para este nuevo ciclo comprendido entre 2008-2014, tenemos los niveles de crecimiento de la deuda más altos de todo el periodo mostrado. **En tan sólo un año, de 2008 a 2009, la deuda se incrementó 66.2%**, de igual forma, para los siguientes años; **entre 2010 y 2014, la tasa de crecimiento de la deuda oscilaría en torno a los 13.87% anuales.**

Gráfica 1



**Colocando a la economía mexicana a principios de 2015 a un nivel similar al de 1909, es decir, como la peor crisis mundial desde 1929.** El incremento de la deuda pública y de la deuda externa como nunca antes.

Por lo anterior, los efectos que sufrirá el gasto público y los efectos en la compra de insumos del sector educativo se verán afectados de manera directa. Provocando una disminución del 4.5% en términos reales, producto de los efectos mencionados por el FMI que son; A) *la inminente reactivación de la desaceleración económica y financiera.* B) *La caída mundial e inestabilidad de los precios del petróleo.* C) *La contracción del consumo*

*industrial-manufacturero en países desarrollados. D) Así como un incremento de la deuda de crédito al capital financiero internacional a nivel mundial del 230%.Crecimiento de la deuda interna en 14.2% para finales de 2015.*

Dentro de este contexto, el presupuesto educativo ha sufrido grandes y continuos ajustes, la educación superior no ha sido ajena a los efectos de la política neoliberal.

Derivado de lo anterior, el presente documento expone la situación actual que enfrentará el presupuesto universitario ante las medidas adoptadas por el gobierno federal, para paliar la inestabilidad económica interna y mundial.

**Por lo tanto, es importante que los trabajadores estén preparados para contrarrestar los efectos de las medidas que se adoptaran con un presupuesto más austero. Una estrategia para los trabajadores es la productividad como medida para hacer que sus salarios no se deterioren más cada día.**

**Por lo antes expuesto, es trascendente la investigación realizada sobre la productividad de los trabajadores sindicalizados de la UNAM.**

**Este estudio, mostrará cómo son más productivos los trabajadores Académicos y Administrativos de la UNAM, frente al costo y productividad del personal de confianza contratado por la administración universitaria.**

**También el presente documento muestra la necesidad del reconocimiento integral de la profesionalización de los trabajadores de base y el fortalecimiento de la carrera administrativa. Como elementos para mantener la materia de trabajo y que no es necesario gastar más en la contratación de personal de honorario o de confianza, ya que dichos puestos pueden ser cubiertos por los propios trabajadores de base.**

## **¿Quiénes son realmente más productivos en la UNAM?**

Hablar de productividad para algunos economistas y gobiernos implica solamente exigir a los trabajadores mayores resultados, lo que se quiere ocultar el hecho principal, la relación entre empresarios y gobierno con los trabajadores. Sin embargo, durante el siglo XIX, el término productividad se convirtió en la expresión de la relación entre capital y trabajo. Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la definió como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para ello. Desde entonces, existe un gran interés de los países por aumentar la producción con menos recursos; por

ejemplo, generar la misma cantidad de productos en menos horas trabajadas, lo cual se puede lograr contratando a menos trabajadores y reduciendo así los costos.

México se incorporó al mercado laboral mundial en los términos que establecieron las instancias internacionales, promoviendo la competitividad y la productividad. Sin embargo, frente a esta visión predominantemente económica, surgió otra perspectiva que coloca a las personas como sujetos de derechos y se basa en el reconocimiento a los Derechos Laborales en la Constitución Política Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

No obstante, preocupa que actualmente los resultados de las modificaciones a la LFT, van en contra de los trabajadores y las trabajadoras. Los cambios han generado un desajuste en los términos y resultados del reconocimiento del trabajo realizado por los trabajadores mexicanos, argumentando que los trabajadores no son productivos.

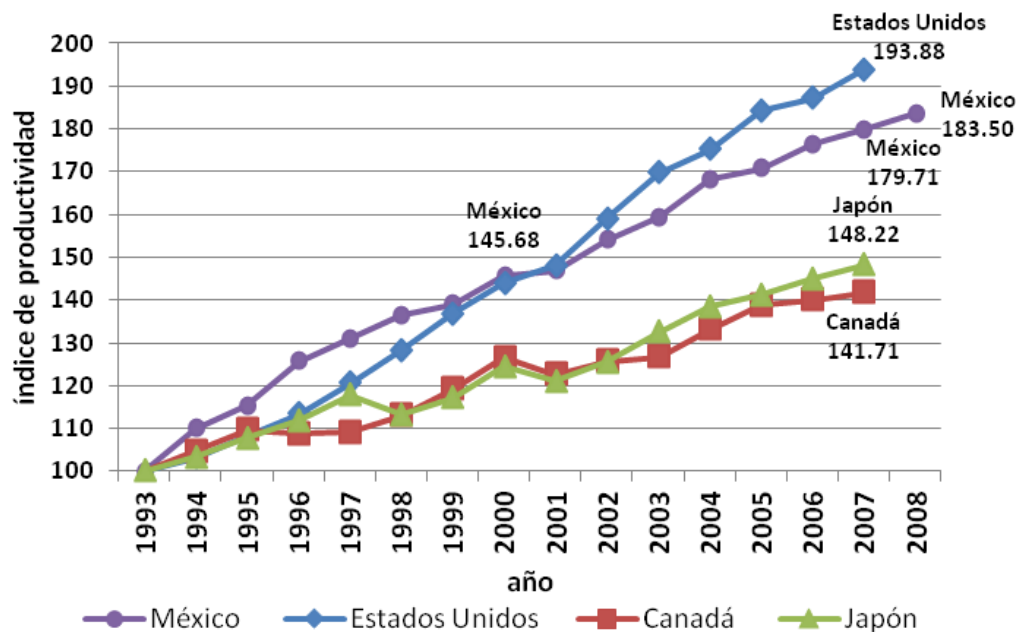
**El presente trabajo muestra que los trabajadores universitarios han aumentado su productividad y generado de manera paralela un proceso de frenado a la caída salarial.** También muestra que hoy sale cada vez más caro contratar a personal de confianza y de honorarios que contratar a otros trabajadores de base por un trabajo igual y en ocasiones mejor.

## **1.- La Productividad de los trabajadores en México.**

Actualmente, hay quienes afirman que los trabajadores mexicanos son poco productivos. Si comparamos la productividad de México durante el neoliberalismo en distintos sectores y países, encontramos que es totalmente falso que los trabajadores son poco productivos. Al respecto, no son los empresarios quienes deberían exigir un incremento de la productividad, más bien, son ellos quienes les adeudan históricamente a los trabajadores en México sus beneficios. Por ejemplo, de acuerdo a datos de la Encuesta Industrial Mensual para varios años, tan sólo de 1993 a 2008 la productividad de los trabajadores de la industria manufacturera aumentó en 83.5%, mientras su salario lejos de aumentar en términos reales, tuvo una disminución año tras año. Pero no sólo, como mostramos en la siguiente gráfica, el crecimiento de la productividad de los trabajadores de la industria manufacturera en México, comparado con el de países como Estados Unidos, Canadá o Japón, nuestro país ha sido de los más altos y a cambio la política salarial no ha hecho otra cosa que deteriorar sus niveles de vida en todo este periodo. Ver Gráfica 2.

Gráfica 2

**Productividad de la mano de obra en la Industria manufacturera. Comparativo de varios países. (año base 1993=100)**



Fuente: Elaboración por el CAM de la UNAM con datos de INEGI, Encuesta Industrial Mensual, Fondo Monetario Internacional, Estadísticas financieras internacionales y Bureau of Labor Statistics (BLS)

Asimismo, en el caso de distintos sectores de trabajadores en México; la productividad es mayor, pero el pago no corresponde al nivel de productividad, estando el salario siempre por debajo.

En el caso de los servicios; actualmente el comportamiento de la productividad en nuestro país contrasta con el ingreso que ganan los trabajadores mexicanos. **El sector de los servicios es el sector que muestra un incremento considerable, la productividad del año 2005 al 2013 se incrementó 420%.**

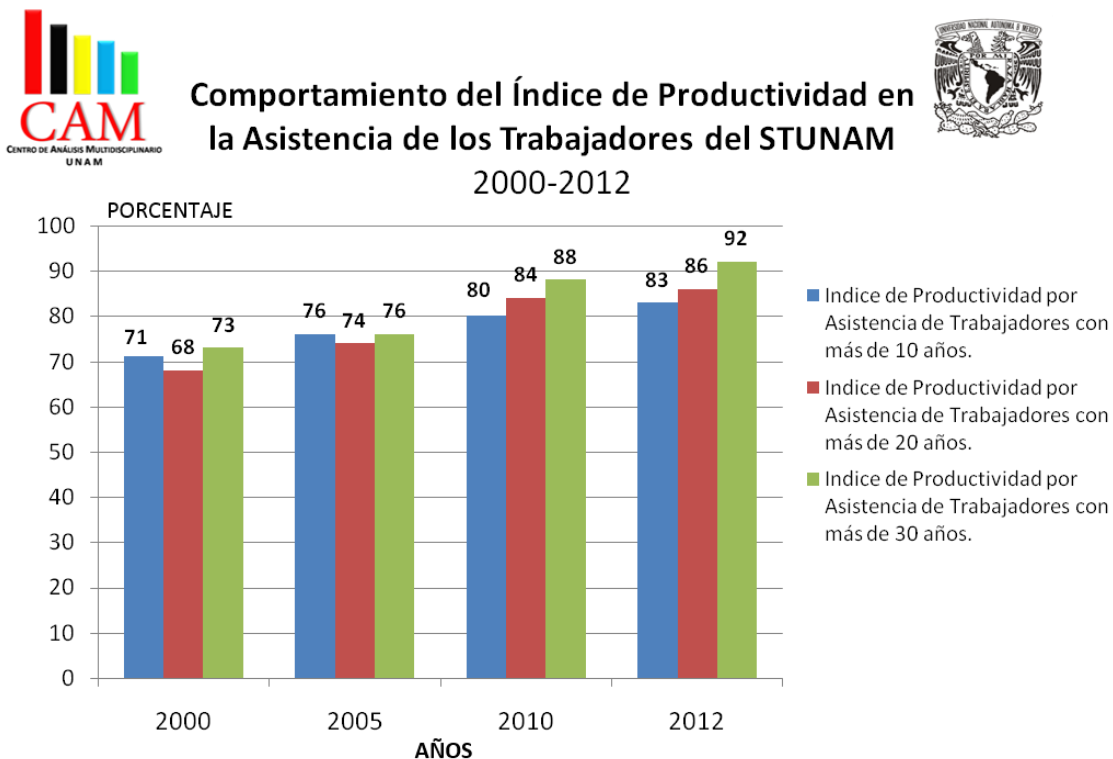
**2.- Productividad de los trabajadores administrativos de base de la UNAM.**

En el caso de los trabajadores universitarios, nos encontramos que existe un incremento en la calidad y la eficiencia en los servicios prestados dentro de la máxima casa de

estudios. El Instituto Mexicano de Normalización y Certificación de la Calidad en los Servicios ha realizado una serie de certificaciones y auditorias para entregar a la UNAM el ISO 9000, la cual se encuentra en proceso de renovación en diciembre de 2014. Lo que ha provocado que la UNAM cuente con un proceso de certificación.

Si consideramos que la incorporación de los trabajadores por antigüedad e incorporación a los distintos niveles de calidad del programa de calidad y eficiencia A, B, C y D. Encontramos que en los distintos sectores de antigüedad hay un incremento de la productividad a partir del año 2000 al 2012. Los trabajadores con mayor antigüedad son quienes cuentan con los niveles más altos. Ver gráfica 3.

Gráfica 3



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 2000 al 2012.

Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

Lo anterior corresponde a la constante incorporación a los programas de calidad y eficiencia convenidos entre la Universidad y Sindicato.

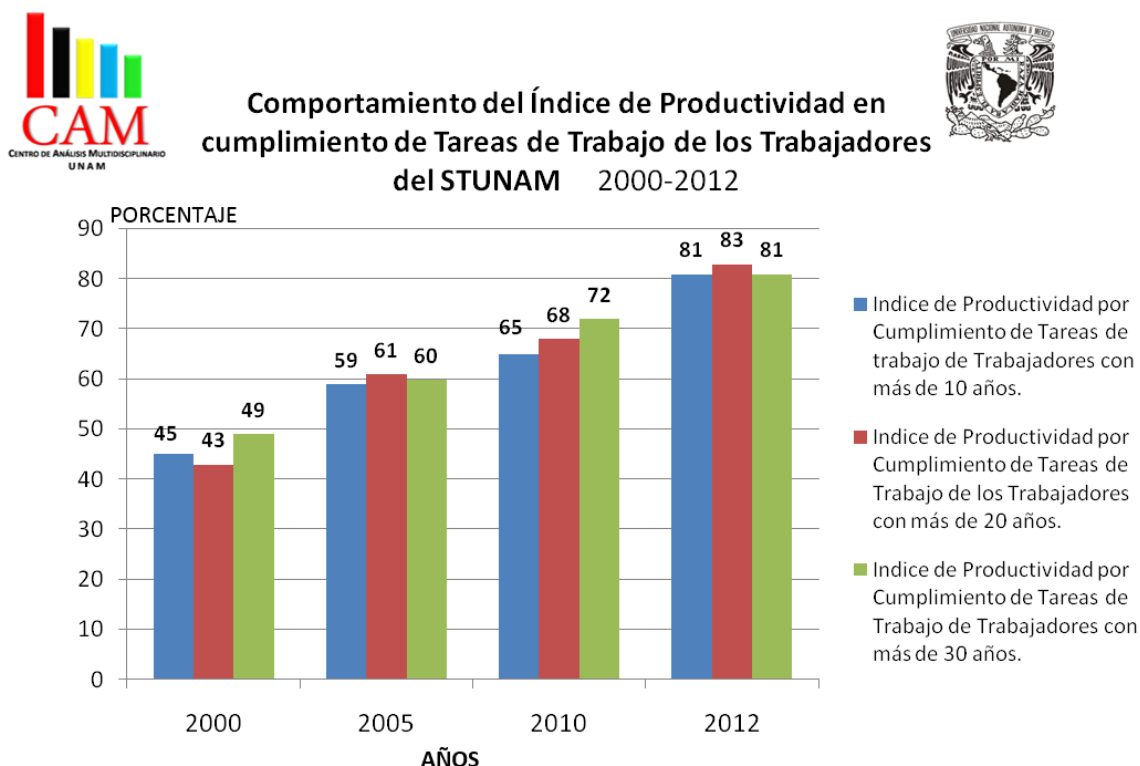
El comportamiento en la productividad de los trabajadores con respecto al cumplimiento de sus tareas es notable por sector de edad en los trabajadores universitarios de base. **Teniendo un incremento de 4% partiendo del año 2000 al 2012.**

Los trabajadores que tienen una antigüedad mayor de 30 años, se encuentran con 81 puntos de productividad en 2012, al igual que los trabajadores del rango de antigüedad mayor a 10 años y menor a 20 años. Los Trabajadores del rango de antigüedad de 20

años a menos de 30 años, se encuentran actualmente con una mayor productividad por tarea realizada.

Es importante destacar la importancia del cuidado de la materia de trabajo como forma de mantener una política de contención al deterioro del ingreso. Ver gráfica 4.

Gráfica 4



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

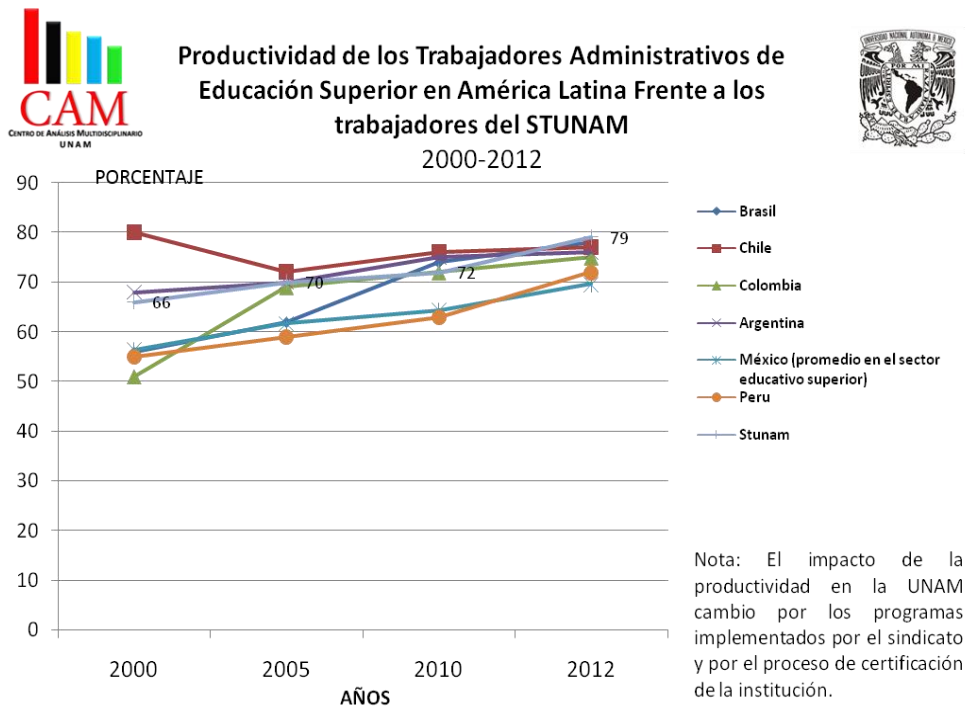
Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 2000 al 2012.

Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

La política emprendida por el STUNAM, dentro de su estrategia de recuperación del salario, ha tenido buenos resultados, pues cada vez hay un número mayor de trabajadores integrados a los niveles más altos dentro de la calidad y eficiencia, lo que lleva a un incrementado de la productividad de los trabajadores (nivel que es reconocido por la autoridad universitaria) provocando una mejora a la propia comunidad universitaria en los servicios que recibe.

### 3.- Productividad de las universidades de América Latina y México; comparativo con los trabajadores administrativos de la UNAM.

Si comparamos la productividad entre distintas instituciones universitarias de América Latina con la mejora registrada por los trabajadores administrativos de la UNAM. Tenemos que hay una tendencia internacional a la mejora de la productividad en los servicios – más no en los incrementos a su ingreso-, la productividad de las universidades públicas en México muestra una mejora en los últimos 12 años de 13 puntos, los trabajadores administrativos afiliados al STUNAM también incrementaron en la misma medida su productividad, encontrándose por encima de países como Brasil, Chile, Argentina, Colombia y Perú. Ver gráfica 5.



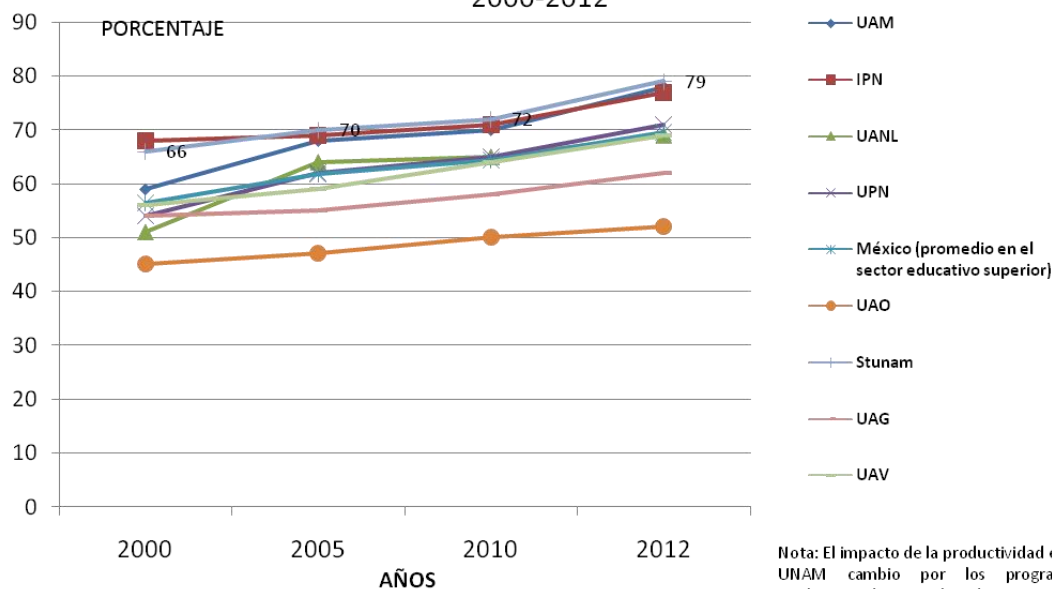
Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.  
 Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 2000 al 2012.  
 Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

Gráfica 5

Si comparamos el comportamiento de la productividad que muestran las instituciones de educación superior en México. Encontramos que los trabajadores de las distintas instituciones han mostrado una mejora en su productividad, pero destaca el incremento mostrado por los miembros del STUNAM, la cual llega a 79 puntos, frente a los 69.63 del promedio nacional de productividad del sector educativo nacional. Ver Gráfica 5

Gráfica 6

## Productividad de los Trabajadores Administrativos de Educación Superior en América Latina Frente a los trabajadores del STUNAM 2000-2012



Nota: El impacto de la productividad en la UNAM cambio por los programas implementados por el sindicato y por el proceso de certificación de la institución.

Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 2000 al 2012.

Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

El comportamiento anterior ha sido influido por las políticas establecidas por la representación de los trabajadores frente a la autoridad, teniendo como base la implementación de un proceso de programas de calidad y eficiencia, siendo el más desarrollado el de los trabajadores de la UNAM. Sin embargo, dicho programa podría servir a un más en la construcción de argumentos para mejorar el ingreso y prestaciones de los trabajadores, implementando un proceso de paso de un programa de calidad y eficiencia a un programa de profesionalización del trabajo prestado por los trabajadores universitarios.

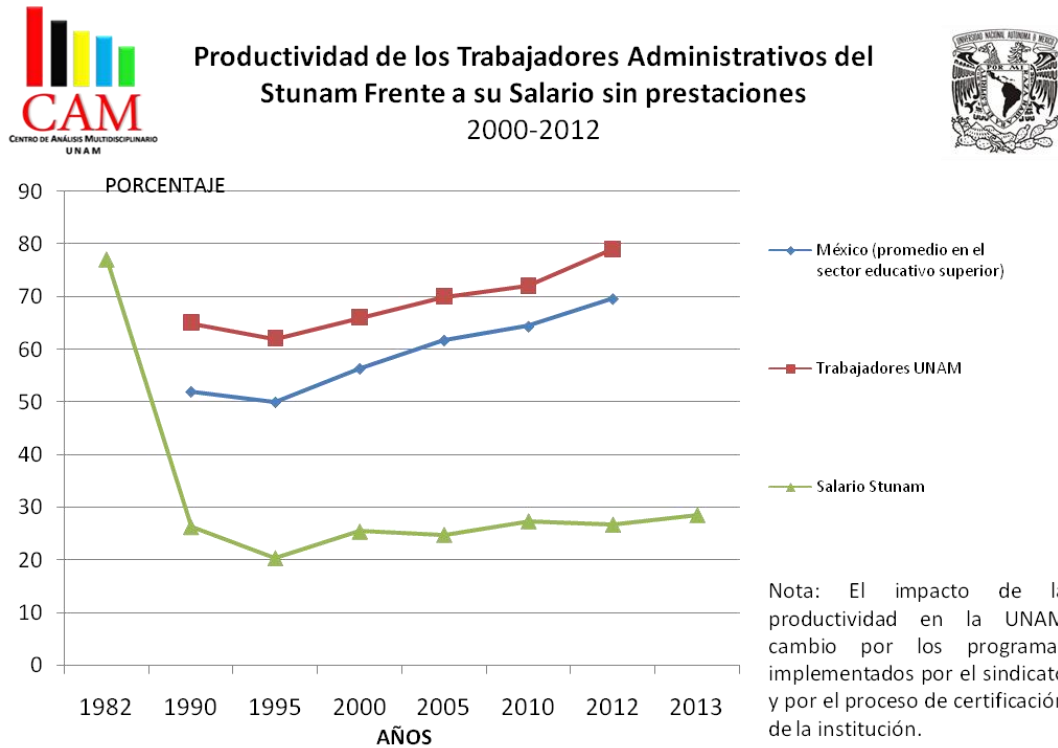
#### 4.- Comparativo de la productividad y salario entre trabajadores

##### Administrativos y Académicos de la UNAM.

Como hemos mencionado anteriormente, los miembros del STUNAM han logrado detener la caída del poder adquisitivo de sus integrantes; comenzado en los últimos años con una mejora paulatina en su poder adquisitivo. Mejora que se ha incrementado por el programa

de calidad y eficiencia, mostrando también una mejora en el grado de productividad de los trabajadores. La diferencia entre productividad y mejora salarial aún es muy dispar, la autoridad tiene que reconocer que la mejora de la productividad no solamente implica eficiencia, implica profesionalización de la materia de trabajo. Ver Gráfica 7

Gráfica 7



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 1997, 1998 y 2000 al 2012.

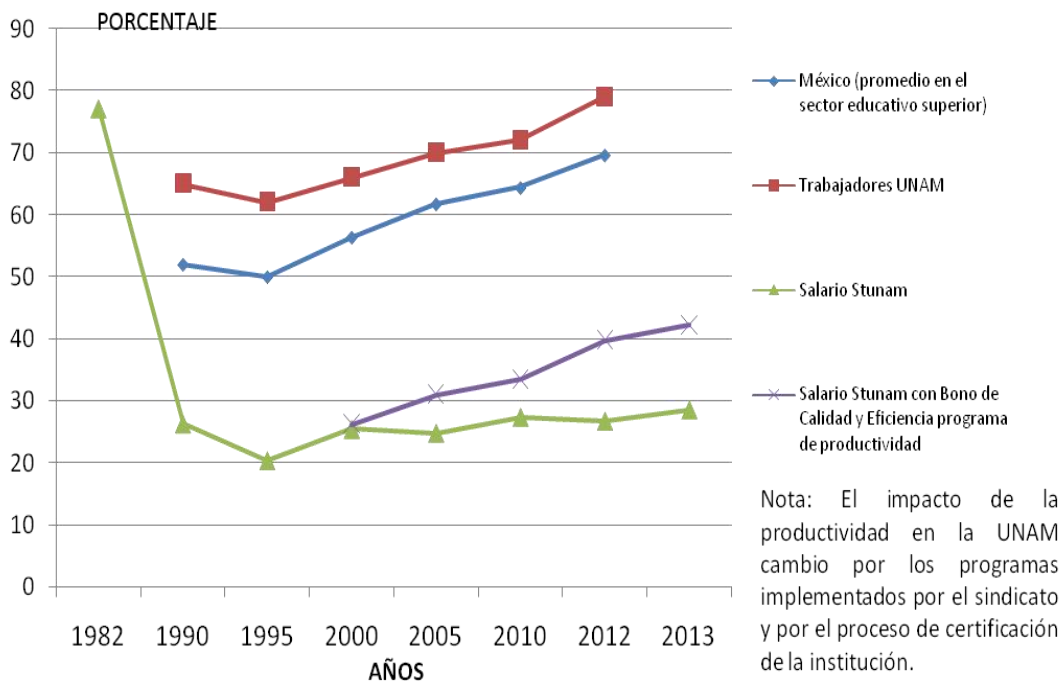
Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

El bono de calidad y eficiencia ha jugado un papel importante como complemento al ingreso de los trabajadores del STUNAM. La preocupación por la mejora y el cuidado de la materia de trabajo se hace imprescindible, ya que es la muestra de una posibilidad de profesionalización de la materia de trabajo.

La profesionalización de la materia de trabajo mediante un programa que atienda ese factor, implicaría el reconocimiento no solamente de la mejora del trabajo cotidiano, sino el reconocimiento de otros elementos como la preparación educativa, actualización, especialización, ampliación de conocimiento en diversas áreas sobre un proceso administrativo específico. Comenzando un proceso de mayor estabilidad laboral y mejora de la calidad de vida de los trabajadores universitarios. Ver Gráfica 8

Gráfica 8

## Productividad de los Trabajadores Administrativos del Stunam Frente a su Salario con prestaciones 2000-2012



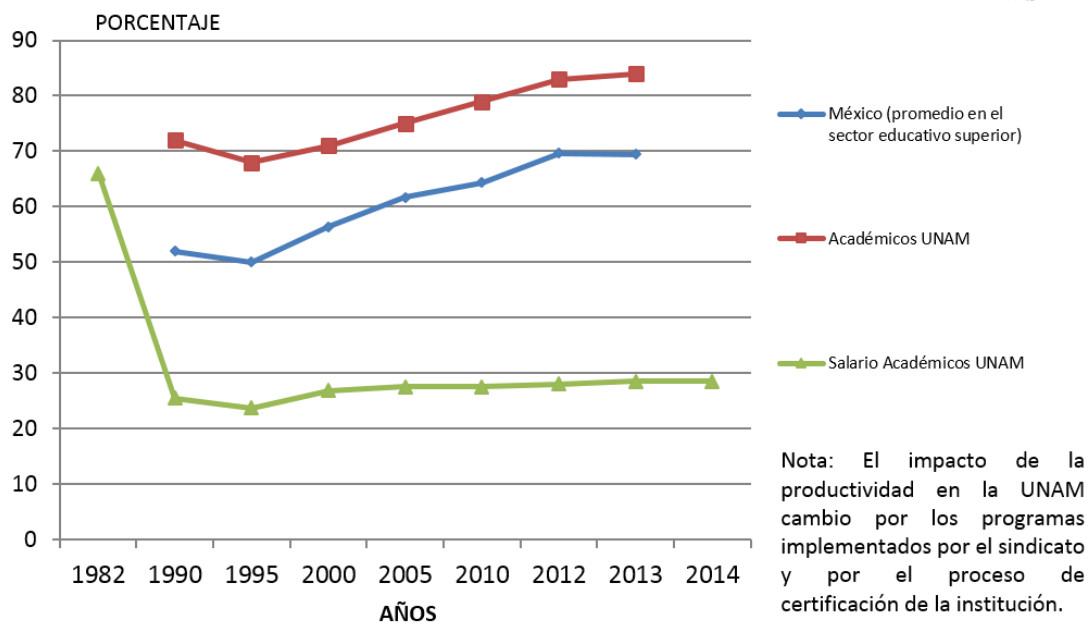
Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT, varios años 1997, 1998 y 2000 al 2012. Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

Si comparamos la productividad, ingreso y medidas de mejora de los trabajadores administrativos con los académicos de la UNAM. Encontraremos la correspondencia entre participación sindical y cuidado de la materia de trabajo.

Actualmente el comportamiento entre ingreso y productividad de los académicos en la UNAM, es desproporcionado. A pesar de existir los programas de estímulos, la productividad, la estabilidad y profesionalización de la materia de trabajo no corresponde al ingreso de los trabajadores académicos. Ver gráfica 9

Gráfica 9



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.

Fuente: Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT, varios años 1997, 1998 y 2000 al 2012.

Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013

El comportamiento dispar de los ingresos y productividad de los académicos de la UNAM, muestra la importancia de la participación organizada en las instancias sindicales y la correspondencia de la representación sindical por Facultad y Escuelas.

## 5.- ¿Quién sale realmente caro en la UNAM?

Otro aspecto a destacar es el comparativo de productividad y salario pagado entre trabajadores administrativos y personal de confianza.

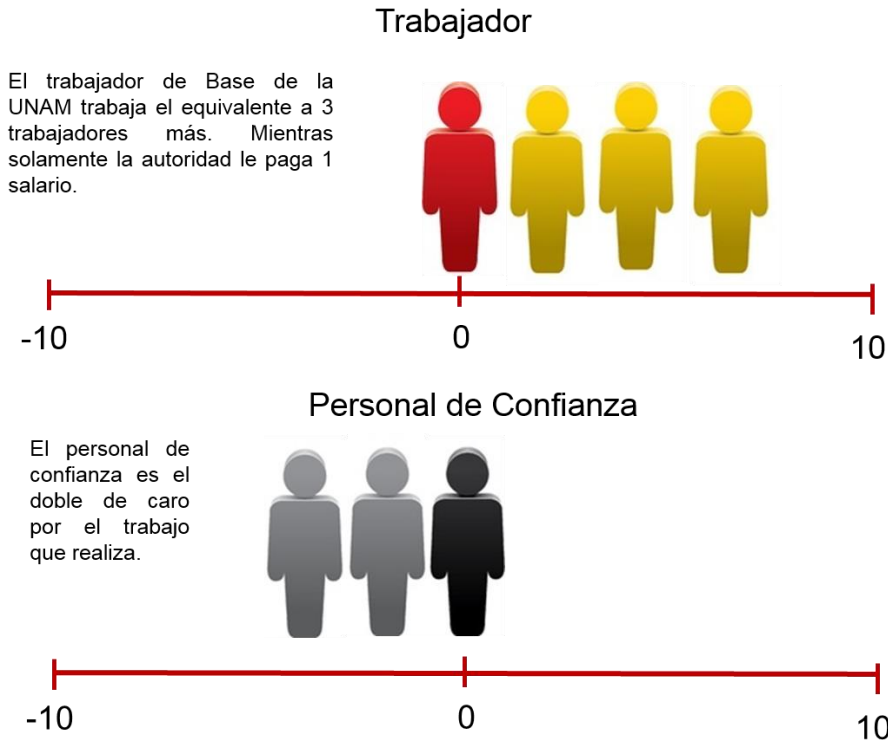
Al tomar el salario pagado por cada uno de los trabajadores afiliados al STUNAM y las tareas que realizan, y compararlo con otros trabajadores del mismo sector. Tenemos que; por cada trabajador contratado por la UNAM, la institución recibe el trabajo equivalente a tres trabajadores más. Ahorrándose la institución la preparación, calificación y adiestramiento de tres trabajadores por el pago de un salario.

Si hacemos el mismo ejercicio para el personal de confianza contratado por la institución, tenemos que; por el salario pagado a cada trabajador de confianza contratado y las tareas

que realiza. La institución recibe menor trabajo realizado –pagando dos veces más por el mismo trabajo que realiza el personal de base-, y equivale a una pérdida de la capacidad productiva por la misma tarea. Ver Gráfica 10.

Gráfica 10

Relación salario pagado y productividad entre los trabajadores de base y Personal de confianza contratado en la UNAM.  
2013



Elaboró: Centro de Análisis Multidisciplinario, F.E. UNAM.  
Fuente: Tabulador de Calidad y eficiencia de la Unam-Stunam, 2005 a 2013.  
Índice de Cumplimiento de Funciones por Tareas Por Sectores, OIT , varios años 1997, 1998 y 2000 al 2012.  
Datos de The Global Competitiveness, World Economic Forum. 2000, 2005, 2010, 2013.

## 6.- Implementación de un Programa de Profesionalización del Personal Administrativo.

El gobierno federal ha implementado una serie de ajustes al presupuesto de ingresos durante 2015, situación que será más aguda para lo que resta del año y para 2016; esto ha llevado a que las instituciones y organismos gubernamentales hayan ajustado sus recursos; financieros, humanos y materiales, conforme al recorte a sus presupuestos de ingresos.

En el sector educativo, ya se tienen ajustes al presupuesto en varias de sus áreas sustantivas; se tiene programado un ajuste de 166 mil millones de pesos al presupuesto federal para 2016. Asimismo, un nuevo ajuste de 86 mil millones más ante la crisis

financiera internacional y debilidad productiva interna; las bajas constantes de los ingresos federales por los precios del petróleo y la recesión de la economía China, con una pérdida de 37% en su mercado financiero.

Con lo que respecta a la UNAM, ya se empezaron a realizar algunos ajustes en su presupuesto; para poder ejercerlo mejor y hacerlo más eficiente y eficaz, se ha hecho una valoración y reconsideración en el gasto que se ha ejercido en 2015 y se ha reprogramado la proyección para el 2016. Por lo tanto, el presupuesto de la UNAM sufrirá un cambio de 4.5% en su capacidad real de ejercicio. La partida presupuestal programada en sueldos y salarios se verá presionada por el ajuste que se impondrá desde el Congreso de la Unión de recortes al Gasto Social, en este caso al sector de la educación. La política trazada desde la Secretaria de Hacienda es hacer más cosas con menos recursos; la UNAM no está exenta de esa política gubernamental.

Ante ese panorama desalentador, los trabajadores requieren de estrategias que permitan que los procesos de trabajo en la UNAM sean eficientes y productivos. Un mecanismo es la implementación de un programa de **Profesionalización del Personal Administrativo**

El objetivo del Programa **PPAB** es que el 47% de los trabajadores Administrativos de Base (que son trabajadores con mayor nivel de instrucción y preparación profesional y técnica), sean reconocidos por UNAM como trabajadores que saben y puede efectuar actividades profesionales en diversas áreas, y la Institución los considere para realizar funciones específicas en áreas de investigación, administrativas y técnicas. La profesionalización permitirá que los trabajadores administrativos de base profesionales sean los que realicen actividades que la Universidad asigna a que las realicen trabajadores bajo otro esquema de contratación.

La UNAM ya no puede gastar más recursos en pagos de honorarios por labores que pueden realizar sus propios trabajadores y con alta calidad, no debe seguir desviando su mirada hacia afuera. El programa PPAB, tiene como propósito la movilidad de los trabajadores de base que cuentan con aptitudes y capacidades profesionales para realizar trabajos que contrata la universidad por honorarios u otra forma de contratación.

La universidad gasta actualmente el promedio del sueldo de 7 mil trabajadores de base auxiliar de intendencia en solamente 3 mil empleados de honorarios, es decir, con lo que se paga a un trabajador de honorarios se pueden contratar 2 de base en promedio. Para la Universidad, en términos de salario, le resultan más caros los trabajadores que no son de base.

La pregunta que nos haríamos es por qué la UNAM sigue contratando más personal que no es de base? Esa respuesta la tiene la propia Institución a nivel central y en cada dependencia de la Universidad. Ante el panorama que ha de enfrentar por más ajustes en el presupuesto, tiene opciones y alternativas que puede implementar con el concurso de los actores de la comunidad universitaria, y trabajadores pueden ser el factor adonde debe dirigir la atención la Universidad para que le permita seguir realizando sus funciones sustantivas con excelencia.