

Contexto Social, Político y Económico de las Prestaciones Laborales de los Académicos de la Universidad de Guanajuato

Elizabeth Margarita Castañeda Cuevas¹, Karen Montserrat Altamirano Martínez², Amayrani Lily Camacho Ramírez³, Luis Erick Palomino Galván⁴, Marcela Guadalupe Téllez Martínez⁵, Miguel Ángel Ortiz Gil^{6*}

^{1,2,3} Estudiante de la Licenciatura En Contador Público de la Universidad de Guanajuato, ⁴ Estudiante de la Licenciatura En Computación Matemática de la Universidad de Guanajuato, ⁵ Académico del Departamento de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya-Salvatierra de la Universidad de Guanajuato, ⁶ Académico del Departamento de Ciencias de la Salud Campus León de la Universidad de Guanajuato

correo de correspondencia*: maortiz@ugto.mx

Palabras clave: ASPAAUG, Política Salario, Prestaciones, Inflación, Presupuesto.

ANTECEDENTES

La ASPAAUG, surge el 15 de febrero de 1980, tras un movimiento sindical independiente en la Universidad de Guanajuato UG, inspirado por el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad de Guanajuato (SITUG) (Jiménez, 2016).

El análisis de salario y las prestaciones laborales de los del personal universitario debe centrarse un contexto que incluya factores sociales, políticos y económicos, reflejando las dinámicas internas, políticas educativas y laborales; así como las condiciones económicas nacionales y locales. El contexto político esta influenciado por las políticas educativas federales y estatales, en las negociaciones entre la ASPAAUG y las autoridades universitarias (rector, director de recursos humanos). La autonomía universitaria, reformas educativas y políticas laborales son un pilar fundamental en la definición de las condiciones laborales de los académicos.

El objetivo del presente trabajo fue el análisis del salario y prestaciones salariales en relación con el presupuesto gubernamental, inflación, índice nacional de precios unitarios, unidades de medida y actualización, lo cual mostro un panorama para futuras investigaciones y políticas enfocadas en la mejora de las condiciones laborales en las instituciones educativas.

RESULTADOS

Esta investigación se centró en el contexto del salario y de las prestaciones laborales de la UG, el diseño fue exploratorio y descriptivo abordando tres contextos: social, político y económico.

Los datos se obtuvieron a través de una revisión bibliográfica que incluyeron leyes, políticas, normativa institucional, contratos colectivos de trabajo. Considerando variables cualitativas como: Porcentaje de incremento salarial anual, tabuladores de salarios, inflación, INPC, UMA

Para el análisis de los datos se utilizó un método comparativo.

Salario mínimo frente a salario diario de académicos de la UG

Se realizó el análisis correspondiente de los tabuladores de los salarios establecidos para el personal entre el año 2021 y 2024 (Tabla 1). Se consideró el análisis del año 2021 debido a que el país aún se encontraba afectado por la pandemia del COVID-19 y el año 2024 pues ya se considera una mayor regulación del país. En la Tabla 1, se visualiza que el crecimiento para el año actual no fue el esperado en comparación con el salario mínimo (SM), puesto que este último contó con un 75.67% de crecimiento mientras que el salario de los académicos no rebasa ni siquiera el 20%.

Porcentaje de incremento salarial frente a inflación e INPC

El análisis comparativo entre el aumento salarial, inflación e INPC destaca el impacto inflacionario observado año tras año, resaltando tres años clave: 2017, 2021 y 2022. En 2017, la inflación aumentó un 6.77% anual debido a incrementos en alimentos procesados, energéticos y productos agropecuarios, con un incremento mensual del INPC de 0.59%. En 2021, los bloqueos por COVID-19 elevaron la inflación a 7.36% anual. En 2022, la inflación fue del 7.82% anual, también impactada por la pandemia, debido a alteraciones en la oferta y aumentos en la demanda.

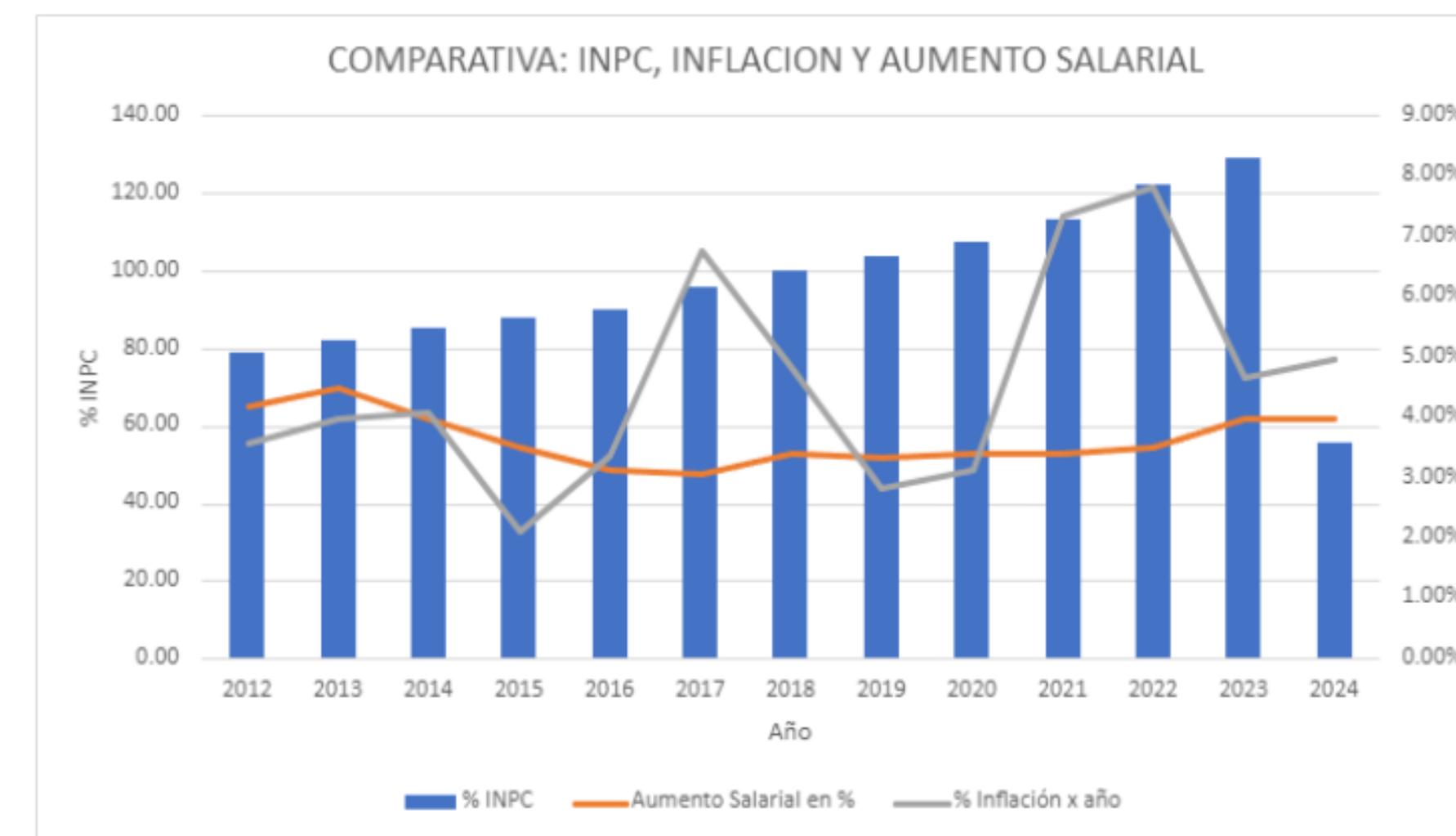
En la Imagen 1, se compara el INPC, el aumento porcentual salarial del personal académico de la UG y el porcentaje de inflación por año entre 2012 y 2024. Los incrementos salariales, entre 3.15% y 4.50%, no han sido suficientes para compensar la inflación, que ha oscilado entre 2.13% y 7.82%. En 2017, la inflación, impulsada por incrementos en alimentos procesados y energéticos, no fue compensada adecuadamente por el aumento salarial, resultando en una pérdida del poder adquisitivo. Durante 2020-2022, la inflación aumentó debido a la pandemia, y el aumento salarial fue insuficiente. En 2023, la inflación disminuyó a 4.66%, mientras que el aumento salarial fue del 4.00%, aún insuficiente. En la mayoría de los años, los aumentos salariales no han sido proporcionales a la inflación, afectando la economía del personal universitario.

Tabla 1. Tabuladores de salarios en la UG.

PUESTO	2021		2024		Porcentaje de crecimiento	
	SD	SM 2021 Zona centro	SD	SM 2024 Zona centro	SD	SM 2024
Profesor titular	\$1,582.41		\$1,582.41		0.00%	
Profesor asociado	\$924.76		\$1,030.47		11.43%	
Profesor asistente	\$652.82	\$141.70	\$748.45	\$248.93	14.65%	75.67%
Profesor tiempo parcial	\$633.19		\$757.46		19.63%	
Técnico académico profesional	\$669.92		\$745.12		11.23%	
Técnico académico	\$437.47		\$484.90		10.84%	

Nota: tabla comparativa entre los salarios percibidos en el año 2021 y 2024 con su correspondiente porcentaje de crecimiento. Elaboración propia.

Imagen 1. Gráfica Comparativa



Nota: Representación visual del crecimiento y comparativa entre las tres variables: INPC, inflación y aumento salarial.

CONCLUSIONES

En los últimos años, la inflación ha superado significativamente los incrementos salariales y las prestaciones sindicales que recibe el personal académico de la UG. Este fenómeno ha resultado en un aumento del costo de vida que excede el crecimiento de los salarios, ocasionando una pérdida del poder adquisitivo para los trabajadores universitarios.

No obstante, las directivas sindicales y universitarias han trabajado conjuntamente para aumentar las prestaciones no vinculadas al salario y también aquellas atadas al salario nominal con el fin de mantener un salario digno para los trabajadores universitarios, siempre tratando mantener un equilibrio financiero saludable para la UG. Es imperativo gestionar recursos económicos a nivel federal que permitan ajustar los salarios conforme a la inflación real presentada anualmente, protegiendo así el poder adquisitivo de los trabajadores.

- Super User. (2023). Cuentas públicas anuales. *MasterBootStrap*. <https://www.ugto.mx/administracion-ug/cuentas-publicas-anuales>
- General, A. (2024). El salario mínimo, documentos del #AGNMex explican su origen. *Gob.mx*. <https://www.gob.mx/agn/es/articulos/el-salario-minimo-documentos-del-agnmex-explican-su-origen?idiom=es>
- Dirección de Recursos Humanos (2021). Tabulador de Sueldos y Salarios 2021. <https://drh.ugto.mx/assets/tabulador.pdf>

- Inflación en México, una consecuencia de la pandemia: economista IBERO. (2014). *Ibero.mx*. <https://ibero.mx/prensa/inflacion-en-mexico-una-consecuencia-de-la-pandemia-economista-ibero#:~:text=El%20acad%C3%A9mico%20que%20se,un%20incremento%20de%20precios>
- humans.txt. (2019). ASPAAUG 2019 - 2023, Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato. [Aspaaug2015.com/index.php?seccion=conVota](https://www.aspaaug2015.com/index.php?seccion=conVota)

BIBLIOGRAFÍA