

Las exigencias laborales de las IES ante las condiciones laborales de los docentes. El caso de la Universidad Pedagógica Nacional.

Celerino Casillas Gutiérrez
UPN Unidad 152 Atizapán
Marcela Serranía Soto
UPN Unidad 152 Atizapán
José Octavio Pérez Martínez
UPN Unidad 152 Atizapán

A partir de la década de los ochenta¹ en las instituciones de educación superior en México se empiezan a aplicar algunos mecanismos de evaluación que a la larga traerán mayores exigencias laborales a los docentes y deteriorarán sus condiciones labores. Surge así la política de evaluación del *merit pay* o “el pago por méritos²” que logra manifestarse como un instrumento para la elevación de los ingresos, ante el congelamiento y reducción salarial. Desde ese momento y hasta ahora esta política ha estado vigente de tal suerte que este pago por méritos ha condicionado

¹ A partir de mediados de los años ochenta comenzaron a funcionar tres jerarquías académicas. La primera originada en la división interna de las instituciones de acuerdo con su propia legislación. La segunda establecida por la competencia de estímulos económicos dentro de las universidades (programas de desempeño). Y la tercera con base en las posiciones abiertas por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que externamente también provee de incentivos económicos, según sus propias reglas y a través del otorgamiento de becas, sin perjuicio de los que reciban de otras fuentes (Suárez y Muñoz, 2004, p. 27)

² Aunque los pagos por mérito (*merit pay*) tuvieron su origen en los Estados Unidos hace casi un siglo, es sólo luego de la Segunda Guerra Mundial, cuando en muchas universidades “de primer mundo” se instrumentaron políticas institucionales para favorecer la diferenciación a partir del reconocimiento del mérito individual. Sobre la base de un “mínimo común académico” (diplomas, acreditaciones, puestos, y esquemas de ingresos básicos), se estructuraron esquemas salariales orientados a incentivar la productividad, la capacidad, o la calificación de los académicos universitarios. Diversas modalidades entraron a jugar en este esquema: algunos incentivaron la búsqueda de fondos externos para aumentar los recursos y la renta de los académicos que así lo hicieran; otros esquemas se orientaron hacia la producción de patentes y tecnología que pudieran ser colocadas en el mercado; otros más se orientaron hacia la producción masiva de programas de posgrado que permitieran competir por la matrícula y convertirse en una fuente estable de ingresos de las universidades. Más recientemente, los estímulos a la productividad académica individual se convirtieron en la fuente de nuevos programas y políticas nacionales e institucionales, que se extendieron con ritmos, matices y circunstancias diversas por todo el mundillo académico. (Acosta, 2004, pp.89-90). Por otro lado, Díaz Barriga (1999, p.97) dice que “los sistemas de “pago al mérito”, como modelos de evaluación basada en resultados, su finalidad es clasificar a los profesores para determinar quiénes tienen derecho a recibir un estímulo económico; precisamente en esta acción pierde su potencialidad”.

el trabajo del docente y ha funcionado como una forma de tener una mejor remuneración y como un mecanismo de diferenciación salarial.

El resultado de la aplicación de este conjunto de mecanismos de evaluación en las universidades públicas ha sido que la mayoría de los académicos de carrera reciben hasta tres cuartas partes de su ingreso por la vía de estímulos. Los profesores e investigadores buscan obtener ingresos que le son indispensables para mantener su nivel de vida a través de todos los sistemas evaluatorios. Están permanentemente sujetos a juicio y, para llenar los requisitos que les imponen los programas de evaluación, han tendido a diversificar y multiplicar sus actividades distrayéndose de aquellas que son sustanciales (Díaz Barriga, 1999, p. 27).

En esta dinámica institucional que se están generando en las IES producto de las políticas educativas implementadas desde el Estado y condicionadas por el contexto internacional, producto de la globalización y neoliberalismo, se aprecia las nuevas relaciones que cada vez más se agudizan entre las IES y el personal académico. Así, éstas solicitan de sus docentes nuevas prácticas que favorezcan el crecimiento institucional y el posicionamiento social. Para ello el docente se convierte en materia prima para cumplir dichos objetivos. Esto a su vez ha propiciado que los docentes tiendan a generar prácticas de “simulación” que inciden en su quehacer profesional, su práctica docente y trabajo académico.

Cuando los docentes afirman que se les debería tratar con mayor profesionalidad, quieren decir que como personas que ejercen un trabajo y como grupo profesional, deberían conseguir más derechos sobre el control de su trabajo, incluyendo más control sobre la organización de las actividades dentro del aula, la selección del currículo, la evaluación de los profesores, la certificación docente y su preparación (Ángulo, 1999, p. 59).

El posicionamiento del docente frente al ejercicio de su práctica docente va encaminado en función del status adquirido dentro de la institución y su contratación laboral. Las IES cada vez más se encuentran entre la disyuntiva de contratar docentes de asignatura, de medio tiempo o docentes de tiempo completo y esto genera una dinámica distinta de los procesos educativos que se gestan al interior de ellas. Esto, es más notorio en las IES privadas, aunque la tendencia en las IES públicas también en los últimos años se ha manifestado de esa manera por lo que

estas nuevas dinámicas han alcanzado a la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).

La condición laboral de los docentes en las UPN está en función del tipo de contratación que se tiene, (interinatos limitados e ilimitados, medio tiempo, tiempo completo, comisionados de educación básica) pues de ello depende las funciones que realice interior de la institución. Algo que hay que señalar para comprender la dinámica laboral del docente es particularmente la relación que algunas de ellas tienen (UPN Atizapán, Netzahualcóyotl y Tultepec) con los Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM), lo que las hace dependientes y no autónomas para contratar a los docentes con las mismas "bondades" salariales que están presentes en otras UPN, además de subordinarse a su gestión administrativa, volviéndose paradójico porque para las cuestiones académicas se depende de UPN Ajusco, lo que ha generado un "malestar" entre la comunidad académica.

Aunque también hay que considerar que cada vez más las UPN están en la búsqueda de nuevos profesores con un nuevo tipo de perfil, uno que se adecue a las necesidades de la universidad del nuevo siglo (de corte empresarial). Por lo tanto, cada vez más al docente se le contrata para impartir asignaturas por horas, más no como docente de tiempo completo, aunque en la práctica la exigencia para unos y otros pueda ser semejante.

El nuevo perfil del personal académico es reglamentado, en lo que toca a sus funciones, derechos y obligaciones y a los procedimientos y definitividad laboral. La normatividad institucional concreta la política sobre el perfil deseado del maestro y sobre sus condiciones de trabajo. La política laboral está determinada por las regulaciones normativas y jurídicas de ingreso, promoción y definitividad, así como por los derechos y obligaciones del personal académico; en ella participan tanto las autoridades universitarias como los organismos gremiales (Chehaibar, 1991, p. 53)

Lo dicho, las UPN contratan cada vez más docentes que no tengan una base que les dé estabilidad, esto con el discurso de que se carece de plazas para maestros de tiempo completo, pues esto implicaría tener asignado mayor presupuesto económico para generar este tipo de plazas. La mayoría de los docentes de las UPN son contratados como docentes sin plazas definitivas, lo que significa que el

docente es contratado por horas frente a grupo y su función sólo estará dada en el ejercicio directo de su práctica frente a grupo.

Ante tales circunstancias, los docentes que no tienen plazas definitivas se encuentran cada semestre con la incertidumbre de que puedan ser contratados nuevamente, ya que el tener horas frente a grupos en un determinado semestre no garantice que lo tengan para los sucesivos. Esto desde luego no disminuye la excesiva carga de trabajo que le son encomendados a este tipo de docente, pues se les exige como si fueron docentes de tiempo completo, por lo que estos se ven a un mayor sometimiento a estrés por las actividades administrativas que tienen que cumplir aunado muchas veces a la falta de infraestructura y recursos materiales que son necesarios para ejecutar sus funciones.³

El caso de los docentes de tiempo completo⁴ es diferente ya que estos tienen un contrato definitivo o también llamados docentes de planta lo que significa que estos son contratados para ejercer la docencia, investigación y extensión. Si bien a estos docentes se les exige determinados cumplimientos administrativos, la exigencia total radica en que estos deben producir conocimientos, deben escribir para revistas, escribir libros, asistir a congresos, coloquios tanto nacionales como extranjeros, y muchas veces en pro de generar tales productos ven descuidada una parte sustantiva de lo que les corresponde, en este caso el ejercicio docente. Su práctica docente queda reducida al cumplimiento formal de asistencia a clases. Los profesores de carrera y, en particular, los definitivos, tienen mayor apoyo institucional que los profesores de asignatura. Esta ventaja se funda en el derecho

³ Esto puede reflejarse en la carencia desde materiales básicos como pueden ser marcadores y borradores, hasta materiales necesarios como lo puede ser una computadora o laptop, o el internet para efectos de realizar sus trabajos de docencia e investigación.

⁴ Aunque según Alvarado García (2011, p. 62), hay un modelo empresarial del trabajo académico en las universidades públicas. Dicho modelo, traduce el prestigio y trabajo de los profesores de carrera: la investigación, la docencia y la gestión administrativa de la propia institución, en un todo cuantificable (acumulable) basado en el número de publicaciones; asistencia y participación en Congresos, Seminarios, Coloquios; mesas de trabajo; presentaciones de libro; dirección de tesis o tesinas; horas de docencia.

de los primeros a destinar una parte de su tiempo de servicio contratado con la universidad a la superación académica (Alvarado, 2011, p. 54).

En cuanto a los salarios de los docentes estos se darán de acuerdo si son docentes de tiempo completo o con algún otro tipo de contratación. Aunque todos los docentes cuentan con programas de estímulos⁵, estos han sido insuficientes para regular la diferencia en términos de remuneración económica que uno y otro tienen.

Los salarios del personal académico y administrativo de las instituciones públicas se han rezagado. Adicionalmente, los programas de estímulo al desempeño del personal académico, si bien ha permitido retener a los profesores de carrera del más alto nivel en las instituciones públicas, adolecen de varios problemas de concepción y funcionamiento, como son los mecanismos de dictámenes deficientes, el predominio en la evaluación de los profesores de criterios cuantitativos de trabajo individual sobre los de grupo, la heterogeneidad de su aplicación en las instituciones, la desproporción que guarda el monto de los

⁵ En el caso particular de la UPN como institución pública, está también cuenta con programas de estímulos para docentes solo con ciertas categorías. Por ejemplo en el caso UPN Ajusco y Unidades de la ciudad de México en su Reglamento para el otorgamiento del estímulo al desempeño académico se señala en el Capítulo IV. Del personal académico que se beneficiará con el Estímulo; Artículo 10.- Podrán solicitar el Estímulo los académicos, incluyendo a los técnicos académicos que brinden apoyo a las actividades de docencia, investigación y/o difusión, que reúnan los requisitos siguientes: I. Ser personal académico de tiempo completo, con categoría de técnico académico o profesor de carrera, asociado o titular, de base, al momento de la solicitud del Estímulo.

Para el caso de la UPN Atizapán, Netzahualcóyotl y Tultepec por ejemplo estos estímulos son otorgados por los Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM), con características propias. En el reglamento para el otorgamiento del estímulo al desempeño docente para el personal académico de las unidades de la universidad pedagógica nacional (UPN) y de los centros de actualización del magisterio (CAMEM) de servicios educativos integrados al estado de México. se señala en el Capítulo cuarto. Del personal beneficiado; Artículo 17. Podrá participar en el Programa, el personal docente de base, de tiempo completo de educación superior adscrito a las unidades académicas de la UPN y CAMEM, con un mínimo de dos años de antigüedad, con categorías de profesor de carrera, asociados y titulares o equivalentes de SEIEM, así como los docentes de tres cuartos y de medio tiempo y Artículo 18. También podrá participar en el Programa, el personal docente adscrito a las unidades académicas de la UPN y CAMEM, que se dedique a la investigación, siempre y cuando esta actividad se complemente con la impartición de clases frente a grupo, por lo menos cuatro horas-semana-mes y los interesados presenten la constancia de registro del proyecto de investigación.

estímulos respecto al salario, y el escaso reconocimiento a las actividades de apoyo al aprendizaje de los alumnos que realizan los profesores (Aréchiga, 2003).

El trabajo académico del docente se ha convertido ya no en un trabajo que se realiza como parte una función sustantiva de la universidad sino como una necesidad para alcanzar una estabilidad laboral. Este trabajo realizado bajo condiciones inestables y muchas veces sin contar con los recursos materiales y económicos para ponerlo en práctica, además de no contar con los espacios físicos suficientes ni tener la infraestructura adecuada a las necesidades del docente. De igual manera el proceso de evaluación hacia los docentes carece de criterios claros por parte de sus evaluadores y eso repercute de igual manera en que la situación no mejore.

Todo profesor o investigador sabe que una parte sustancial de sus ingresos –y también su futuro profesional en el medio académico– está dependiendo de los resultados de la evaluación que le practiquen los alumnos, sus pares, las comisiones dictaminadoras, sus jefes, los comités editoriales, los evaluadores designados por la SEP, por el Conacyt, por el PROMEP, por el Fomes o por el SNI, etc. Es un conjunto de evaluaciones y evaluadores a los que no se les encuentra una aparente organicidad (Villaseñor, 2004, p. 49).

Este es el escenario precisamente donde el docente transita ante los procesos institucionales. Por ello, ante las condiciones laborales actuales en las que se encuentran los docentes y a las exigencias a las cuales se les somete para realizar el trabajo académico, muchos de ellos optan por mantenerse al margen de la vida académica⁶. Es cierto, sin duda alguna, muchos de los docentes independientemente de la baja remuneración económica que reciben trabajan en su quehacer docente y en todas las funciones sustanciales que le son encomendadas en pro del desarrollo profesional. Otros tantos son cuestionadores

⁶ Puede afirmarse que la situación laboral, en tanto determina las condiciones de trabajo y del sistema de vida social de los profesores universitarios, es determinante de las posibilidades de superación académica de éstos. A mayor estatus laboral, el personal tiene mayores probabilidades de superación; a menores derechos laborales adquiridos, menores ingresos económicos y mayor parcialización del tiempo de servicios de los profesores, corresponden menores probabilidades de formación docente (Chehaibar, 19991, p. 54).

de las políticas de evaluación y de los procesos institucionales y académicos de los que forman parte. Aún así, en términos generales la comunidad docente manifiesta como diría Acosta Silva un “*malestar académico*”:

Existe un malestar académico, es un malestar que tiene varias expresiones y causas: la pérdida y luego el estancamiento del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores académicos universitarios, los reducidos montos de los aumentos anuales, las escasas oportunidades de ascenso y promoción salarial, las debilitadas formas de participación en la vida universitaria, los problemas cotidianos del aula o el cubículo, o los continuos roces por cuestiones administrativas y laborales. Hay también una creciente sensación de ansiedad y presión por el futuro académico, e indiferencia y apatía por las actividades universitarias relacionadas con los programas de estímulos (Acosta Silva, 2004, pp.82-83).

Estamos ante docentes universitarios vulnerables, políticamente controlados por los procesos institucionales más no necesariamente formativos, porque su condición laboral y su estabilidad económica dependen en gran medida de los méritos de lo que pueda formar parte, relacionado con la contratación que no necesariamente es directa entre docente y UPN, sino indirecta como es el caso de algunas UPN-SEIEM. En el mejor de los casos, docentes que se encuentran inmersos en tareas académicas requeridas para dar cumplimiento a criterios administrativos y sin saber si su situación podrá consolidarse o seguirá dependiendo de las decisiones de sus superiores que como se ha mencionado, carece de claridad y transparencia. Una lógica impuesta por las instituciones de educación superior derivadas de políticas educativas nacionales e internacionales de un contexto globalizador y neoliberal.

Fuentes de consulta

Acosta Silva, Adrián (2004). El soborno de los incentivos. En Ordorika, Imanol (Coord.). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM-Porrúa.

Angulo Rasco, J. Et al. (1999). *Desarrollo profesional del docente: Política, investigación y práctica*. España: Akal.

Aréchiga Urtuzuástegui, Hugo (2003). *Antecedentes, situación actual y perspectivas de la Educación Superior en México*. México: IESALC-UNESCO-COPAES

Díaz Barriga, Angel (1999). Carrera magisterial y evaluación de profesores. Entre lo administrativo y lo pedagógico. En Rueda, Mario Y Landesmann, Monique. **¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?** Pensamiento Universitario 88, tercera época. México: UNAM-CESU

Chehaibar, Lourdes (1991). Las políticas de formación de profesores en la UNAM (1968-1980). En Bravo Mercado, Teresa (Coord.). *Estudios en torno a la formación de profesores*. Cuadernos del CESU. Num. 24. México: CESU

Rubio Oca, Julio (2006). *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: Un balance*. México: SEP-FCE.

Suárez Zozaya, María Hermelinda y Muñoz García, Humberto (2004). Ruptura de la institucionalidad universitaria. En Ordorika, Imanol (Coord.). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM.