
EXCLUSIVIDAD DE LOS ACADÉMICOS MEXICANOS

MIGUEL ÁNGEL IZQUIERDO SÁNCHEZ / GLADYS MARTÍNEZ GÓMEZ

RESUMEN:

Se incluyen resultados parciales de la investigación *Reconfiguración de la Profesión Académica en México*, conducida actualmente en 20 países, a cargo en México de la Red de Investigadores sobre Académicos Mexicanos (RDISA). Brevemente se discuten varias definiciones operativas de exclusividad, entre ellas, exclusividad respecto a la institución (exclusividad estricta y acotada (respecto a la actividad académica); se examina después la relación laboral de exclusividad estricta, comparando por jornada laboral, género, disciplina, tipo de institución y participación en programas de estímulo. Se encontró que de la muestra analizada, un 70% de académicos son exclusivos a su institución, siendo el porcentaje mayor entre los de tiempo completo, menor pero con similar porcentaje entre los de medio tiempo y tiempo parcial, mayor entre las académicas que entre los académicos. Se pretende aportar información para que con otros estudios, se de cuenta de efectos de programas federales en universidades públicas que regulan el trabajo académico, en este caso, el efecto de aquellos que promueven la exclusividad en las instituciones de educación superior.

Palabras clave: académicos, exclusividad, profesión académica, regulación del trabajo, profesionalización.

INTRODUCCIÓN

En esta ponencia presentamos algunos resultados preliminares derivados de la encuesta aplicada en IES mexicanas, dentro del *Proyecto de Reconfiguración de la Profesión Académica*, relativos a aspectos que expresan variados niveles de compromiso académico con las instituciones de educación superior¹. En

¹ El proyecto lo coordina Jesús F. Galaz Fontes de la UABC. Un total de 102 colegas de 35 instituciones de educación superior del país hicieron posible la Encuesta RPAM. La Red tradujo,

particular interesa determinar hasta donde con los programas de estímulos (parte de las políticas nacionales de reformas en la educación superior), se ha conseguido o no, conservar o incrementar la exclusividad en las IES públicas en que operan.

El objetivo central del proyecto *La Reconfiguración de la Profesión Académica en México* es comprender, en un contexto comparativo, los cambios recientes en un conjunto de aspectos nodales que conforman la profesión académica en México. Entre las preguntas principales planteadas están, ¿En qué medida está cambiando la naturaleza del trabajo académico?, ¿Cuáles son los factores internos y externos que están promoviendo tales cambios? Específicamente para esta ponencia se quiere responder a la pregunta de *qué niveles de exclusividad se han alcanzado dados los programas reguladores del trabajo académico* (derivados de políticas), entre ellas los programas que estimulan la exclusividad a las instituciones.

Se aplicó una encuesta a una muestra representativa a nivel nacional de académicos que laboran dentro del sistema mexicano de educación superior. Se realizó un muestreo estratificado en dos etapas. En la primera se obtuvo una muestra al azar de instituciones de educación superior (estratificadas por región y tipo de institución, considerando cinco tipos, centros públicos de investigación, instituciones públicas federales, instituciones públicas estatales, instituciones públicas tecnológicas e instituciones privadas). En la segunda etapa, se seleccionaron al azar académicos individuales de las instituciones previamente identificadas; diferenciando estratos relevantes como tipos de académicos y por género. La muestra definitiva tiene 1,973 académicos, provenientes de los cinco tipos de instituciones.

Se usó un cuestionario autoadministrado construido con base a los objetivos del proyecto a nivel internacional, consideraciones adicionales hechas a nivel del país, y la literatura relevante. Se localizó previamente a los académicos a

adaptó y piloteó el cuestionario internacional para hacerlo pertinente a nuestro contexto nacional.

encuestar, solicitándoles su consentimiento y dando seguimiento para asegurar una tasa de respuesta adecuada. Hubo una versión en línea del cuestionario como una manera alternativa para ciertos grupos de académicos.

La captura y afinación de los datos se hizo de acuerdo con los procedimientos comúnmente utilizados en este tipo de estudios, usando el paquete SPSS.

LA EXCLUSIVIDAD EN EL DISCURSO REGULADOR DEL TRABAJO ACADÉMICO

La exclusividad en los servicios prestados en una institución² ha figurado entre las características deseables de los académicos en el discurso regulador de las IES, por cuanto se esperaría que la concentración de los ingresos en una institución contratante, sería una condición que permitiría a éstos dedicarse sin distracciones sea a sus alumnos en la docencia, o a la investigación, difusión de la cultura, gestión o vinculación, usando el tiempo productivo académicamente, sólo en las funciones asignadas por una institución contratante.

En el discurso de los programas de estímulos federales hacia el trabajo académico en las IES públicas, operados en México durante las últimas tres décadas, se ha vinculado a la exclusividad con la calidad en el desempeño docente y académico³. Que esto sea o no así se ha debatido entre los académicos, y hay quien considera a esta relación calidad académica-exclusividad como un mito (Juárez y Comboni, 2007), como otros más, que no se ha probado tal relación (Izquierdo, 2000).

Recordemos que la promoción de la exclusividad estuvo asociada con los Programas de Estímulos al Desempeño Académico⁴, desde que había sido

² Otro tipo de exclusividad refiere Rocío Grediaga (2000; 4.3.3). Menciona la *exclusividad a la vida académica*, significando a los académicos que se dedican únicamente a las actividades académicas, así sea en varias instituciones, con exclusión de tareas no académicas.

³ Ana M. García de Fanelli estudia programas similares en Argentina y Chile junto con México en *Innovaciones en los mecanismos de financiamiento universitario: la experiencia de la Argentina, Chile y México*. En: Políticas de Reforma de la Educación Superior y la universidad Latinoamericana hacia final del milenio. Jorge Balán (coordinador). CRIM, UNAM, 2000, pp. 129-193.

⁴ Entre ellos: Becas al Desempeño, Estímulos al desempeño académico, Estímulos a la Carrera Docente; Estímulos a la investigación; Beca de Exclusividad.

diagnosticada en las IES del país una creciente dispersión laboral de los mismos académicos entre varias instituciones, como medida para complementar el salario en periodos de crisis económica y de pérdida de su poder adquisitivo.⁵

Entre las políticas que se valoraban recientemente en 2008 en el seno de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para reformar la educación superior, figuran aún recomendaciones hacia la exclusividad de los académicos de tiempo completo, entre ellas vigilar su adecuado cumplimiento (Ibarra C.; 2008). Entre las causales de pérdida de incentivos al desempeño o a la exclusividad, está en la gran mayoría de reglamentos de las IES públicas, el incumplimiento del compromiso de exclusividad de los académicos beneficiados, y en los hechos, ha figurado entre las sanciones institucionales de aquellos que desatienden ese compromiso o por laborar simultáneamente de tiempo completo en dos IES, en este caso por incompatibilidad de horarios. No es práctica de oficio en todas las IES que compartan bases de datos de contratados para verificar esto de manera periódica, por lo que es sabido que es posible incumplir con el compromiso de exclusividad, con relativa impunidad.⁶

ABORDAJE DE LA EXCLUSIVIDAD EN ESTUDIOS SOBRE ACADÉMICOS

En estudios sobre académicos, la concentración del ingreso de los académicos en una sola institución, o bien fundamentalmente en una, ha sido tomada como uno de los signos de su profesionalización, junto con sus intereses y tiempo, dejando atrás el modelo del *catedrático*, quien en periodos premodernos, tenía ejes de intereses, ingresos y tiempos en actividades externas a las IES (Gil *et al*, 1994, 34-42; Grediaga, 2000, 3.1). Han surgido varios acercamientos a la profesionalización de

⁵ En *Los rasgos de la diversidad*, Gil A. y colaboradores afirman que contrario a lo escrito en medios académicos, no era el modelo de profesor “taxi”, ambulante entre una universidad y otra, la tendencia en el año 1992 entre los académicos mexicanos, pues de acuerdo a su estudio, un 84 % de los encuestados se ubicaba “en una sola institución o con una institución como base”.

⁶ Esto suele ocurrir a petición de parte, especialmente en conflictos por la distribución de incentivos o estímulos. Ver: *Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos*. UPN, México, 2000.

los académicos y tanto el contenido del uso de su tiempo, como la vinculación laboral principal, o el volumen y origen principal de los ingresos, entre otros, han figurado entre los criterios para determinar su relación, central o no, con la vida académica y con la institución como un profesional. Así, podemos hablar de exclusividad respecto a la institución, exclusividad respecto a la actividad académica y porqué no, podría pensarse en un tipo de exclusividad respecto al destinatario de los servicios académicos prestados: de beneficio público o privado, distinción que se antoja en tiempos de entronización del modelo de universidad para el mercado, de modo que se puedan diferenciar empeños académicos desde las universidades públicas dedicados a entidades privadas o al bien personal, de los predominantemente públicos.⁷

Por otra parte, la exclusividad se ha estudiado preferentemente en académicos de tiempo completo, y en el mejor de los casos, de carrera. Pero hay ya instituciones que interesándose en el desarrollo de su planta académica en general, han extendido sus programas de estímulos a personal académico de tiempo parcial, por horas, con el compromiso de exclusividad, entre otras condiciones.⁸ Ese propósito hace ver la necesidad de profundizar en estudios sobre el tema, para el conjunto de académicos, no sólo los de carrera.

DEFINICIONES OPERATIVAS. EXCLUSIVIDAD: ESTRICTA Y ACOTADA

En sentido estricto, se entiende en esta ponencia, que un académico tiene *exclusividad en una institución* si sólo labora para ella, con exclusión de cualquier otra. Por *exclusividad acotada* entenderemos aquella situación laboral del académico,

⁷ Es innegable la complejidad de tal tarea de diferenciación, que escapa a todo cuerpo de evaluadores por habilitado que esté y dada la falta de control del productor sobre los productos académicos que suele darse en las actividades científicas. Es materia de la sociología de las ciencias, dado que una definición de exclusividad sólo en términos de estar o trabajar en, o ser pagado solamente por, no garantiza que *el contenido del trabajo académico* sea para la institución o para el sector público que la sostiene. Hablemos entonces también de *fuga interna de cerebros y de empeños académicos*, subsidiada públicamente.

⁸ Es el caso de la Universidad Veracruzana. Ver: América Andrade. Los modelos de evaluación del desempeño académico en las organizaciones educativas del nivel superior. V Congreso Nacional AMET, 2006. Consultado el 4 de marzo de 2009 en: <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/MESA4/Andradem4.pdf>

en que con más o menos laxitud, se permite que labore para otra(s) institución(es) una cantidad limitada de horas. Para efectos del otorgamiento de estímulos al trabajo académico, los programas vigentes en las diferentes IES públicas mexicanas han ido redefiniendo la exclusividad de manera más o menos laxa en los últimos veinte años. Hay IES que entienden la exclusividad como el compromiso de no trabajar en otras instituciones u organismos por 10 o más horas (UPN); en otras como las dependientes de la Dirección General de Institutos Tecnológicos se permiten hasta 8 horas semanales y en otras como en la UA de Campeche y el CINVESTAV, el límite máximo es de 6 horas por semana.⁹ Escapa a la mayoría de esos débiles compromisos, la gran variedad de formas de prestación de servicios profesionales por obra determinada (estudios, diagnósticos, análisis, prototipos, patentes, etc.) que no implican necesariamente declarar que se labora una determinada cantidad de horas a la semana.

EXCLUSIVIDAD ESTRICTA A PARTIR DE LA ENCUESTA

De esta encuesta podemos derivar lo que sería la *exclusividad estricta*, esto es, no tener compromiso laboral fuera de la IES de adscripción, dada la pregunta expresa incluida en el cuestionario.

Exploremos ahora ese rasgo de profesionalización, la exclusividad hacia las instituciones de adscripción. Primero, un 69.9% de los académicos declaran no realizar tareas remuneradas fuera de sus instituciones de adscripción, en ese caso incluyendo a TC, MT y TP. Al considerar únicamente a los tiempos completos, estaríamos hablando de un 72.7% que no las realizan por un 28% que las realizan. Ahí tenemos un primer indicador de exclusividad entre los TC. Como se sabe, desde la implantación de los programas de estímulo al desempeño académico, que tienen por requisito la exclusividad acotada, están por norma calculados para

⁹ Esos ejercicios de acotación han resultado masivamente vanos y de inocentes intenciones, pues el objetivo de limitar la cantidad de horas laboradas fuera de la institución no se verifica sino en los contados casos de denuncia personal o colectiva. Sin mayor experiencia laboral, al leer las cartas-compromiso que firman los postulantes a los estímulos, al tenor de la exclusividad con la institución, se constata que casi equivalen a un compromiso moral de practicar la fidelidad, con mínimo margen de hacerse administrativamente operativo o sancionable.

beneficiar a sólo un 30% del personal de tiempo completo, sin embargo estamos observando que la exclusividad entre los tiempos completos rebasa con mucho, ese 30% y que no es despreciable el porcentaje de académicos exclusivos entre los de vinculación laboral de MT y TP¹⁰ (tabla 1).

Tabla 1. Académicos con otro empleo o tareas remuneradas fuera de la institución este año académico, según vinculación laboral (porcentajes entre paréntesis)

n = 1944		¿Tiene otro empleo, realiza otras tareas remuneradas este año académico?		Total No
		No	Sí	
Situación laboral en este año académico en la institución donde trabaja	Tiempo completo	1272 (72.7)	477 (23.7)	1749 (100)
	Medio tiempo	54 (43.2)	71 (58.8)	125 (100)
	Tiempo parcial	31 (44.9)	38 (55.1)	69 (100)
	Otra	1 (100)	0 (0)	1 (100)
Total		1358	586	1944 (100)
%		69.9	30.1	100.0

Un 43.2% de los MT y un 44.9% de los de TP tampoco tienen tal vinculación laboral externa, y con el mismo criterio podríamos pensar en su exclusividad.¹¹

EXCLUSIVIDAD POR GÉNERO

Al desglosar por género, un 69.5% de los hombres con TC no tienen otro compromiso laboral, mientras que es un 79.2% de las mujeres con TC que tampoco lo tienen. Es de 10 puntos porcentuales la diferencia a favor de las académicas, en términos de dedicación exclusiva a sus instituciones. Entre los de MT es similar el patrón: 32.9% de los académicos y 55.6% de las académicas de MT no tienen otro compromiso laboral remunerado (ahora es más de 20 puntos porcentuales la diferencia). Entre los académicos de TP la diferencia es

¹⁰ En este tipo de encuestas, aun entre académicos, hay un margen de error, en parte debido a declaraciones imprecisas o falsas de los encuestados.

¹¹ En esta encuesta, se entiende por académico de tiempo parcial (TP) a quien cuenta con más horas que un medio tiempo sin tener tiempo completo. De la revisión de una pregunta del cuestionario, se deriva que 23 TP (32.5% de los válidos) afirman tener el 100% del total de horas correspondiente a un contrato de TC, aunque no la plaza formal de TC.

mínima, 44.4% de los académicos y 46.5% de las académicas no realizan labores remuneradas fuera de su institución. Podemos concluir que entre los académicos de la muestra, por género, es mayor la exclusividad entre las académicas de TC y de MT que entre los académicos con similar vínculo laboral, y que no hay diferencia de exclusividad entre los de TP por género (tabla 2).

Tabla 2. Académicos con otro empleo o tareas remuneradas fuera de la institución este año académico, según vinculación laboral y género (porcentajes entre paréntesis)

Género	N = 1921		¿Tiene otro empleo, realiza otras tareas remuneradas este año académico?		Total
			No	Sí	No
Masculino	Situación laboral	Tiempo completo	773 (69.5)	339 (30.5)	1112 (100.0)
		Medio tiempo	23 (32.9)	47 (67.1)	70 (100.0)
		Tiempo parcial	12 (44.4)	15 (55.6)	27 (100.0)
		Otra	1 (100)	0 (0)	1 (100.0)
		Total	809 (66.9)	401 (33.1)	1210 (100.0)
Femenino	Situación laboral	Tiempo completo	486 (79.2)	128 (20.8)	614 (100.0)
		Medio tiempo	30 (55.6)	24 (44.4)	54 (100.0)
		Tiempo parcial	20 (46.5)	23 (53.5)	43 (100.0)
		Total	536 (75.38)	175 (24.62)	711 (100.0)

EXCLUSIVIDAD POR TIPO DE INSTITUCIÓN

Un 83.2% de los académicos de los Centros Públicos de Investigación y un 81.2% de las Instituciones públicas tecnológicas afirman ser exclusivos. Entre esos dos tipos de instituciones se presentan los porcentajes mayores de exclusividad respecto al resto. Esto puede deberse en el caso de los Centros Públicos de Investigación a que cuentan con un 100% de contratos de TC. Los porcentajes menores de exclusividad se dan en las Instituciones públicas estatales con un 65.7% de académicos exclusivos y un 54.2% en las Instituciones particulares. Esto último puede tener bases en el hecho de que en las particulares ocurre el menor porcentaje de contrataciones de TC en el conjunto IES, 77.5% entre los académicos de instituciones particulares de la muestra (pero hay estimaciones de que las IES particulares cuentan en promedio con menos de un 20% de contratos de TC) (tabla 3).

Tabla 3. Académicos con otro empleo o tareas remuneradas fuera de la institución este año académico, según institución de adscripción (porcentajes entre paréntesis)

		¿Tiene otro empleo, realiza otras tareas remuneradas este año académico?		Total
		No	Sí	No
Estrato	Centros públicos de investigación	94 (83.2)	19 (16.8)	113 (100)
	Instituciones públicas federales	327 (77.7)	94 (22.3)	421 (100)
	Instituciones públicas estatales	520 (65.7)	272 (34.3)	792 (100)
	Instituciones públicas tecnológicas	250 (81.2)	58 (18.8)	308 (100)
	Instituciones particulares	168 (54.2)	142 (45.8)	310 (100)
Total		1359 (69.9)	585 (30.1)	1944 (100)

EXCLUSIVIDAD Y MÁXIMO GRADO DE HABILITACIÓN

Son los académicos con mayor habilitación quienes cuentan con mayor porcentaje de exclusividad, 80.9% entre los de posdoctorado y un 77.5% entre los doctores. El menor porcentaje corresponde a los que cuentan con un posgrado hasta el nivel de maestría con un 64.4% de ellos con exclusividad (tabla 4).

Tabla 4. Académicos con otro empleo o tareas remuneradas fuera de la institución este año académico, según nivel del grado máximo de estudios

			¿Tiene otro empleo, realiza otras tareas remuneradas este año académico?		Total
			No	Sí	No
Grado máximo	Hasta licenciatura	Recuento	306	130	436
		% de grado máximo	70.2	29.8	100.0
	Posgrado, hasta maestría	Recuento	586	324	910
		% de grado máximo	64.4	35.6	100.0%
	Doctorado	Recuento	384	112	496
		% de grado máximo	77.4	22.6	100.0%
Postdoctorado	Recuento	76	18	94	
	% de grado máximo	80.9	19.1	100.0%	
Total	Recuento	1352	584	1936	
	% de grado máximo	69.8%	30.2	100.0	

Esto puede estar relacionado con relaciones derivadas de otra sección de la encuesta: entre mayor nivel de habilitación, mayores probabilidades de contar con membresía en el SNI y de contar con mayor nivel en ese sistema, mayores probabilidades también de contar con incentivos económicos (internos y externos). En tales condiciones, los académicos con tales ingresos complementarios a su salario *por labores realizadas en su institución*, tienen menor necesidad de laborar en otras instituciones, lo que en principio les permite concentrar sus labores en una institución y además, en labores académicas.

EXCLUSIVIDAD Y PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Es porcentaje de académicos con exclusividad es mayor (75%) entre los que participan en tal programa (genérico) que entre los que no participan (64.7%). Eso sucede tanto para los de TC como para los de MT, no así para los de TP, entre quienes los que participan en ese programa hay un 40% de exclusivos y un 45.5% entre quienes no participan. También lo es mayor entre quienes tienen el Perfil PROMEP del Programa de Mejoramiento del Profesorado¹², 75.4% que entre los que no lo tienen: 68.4%; entre quienes son miembros del Sistema Nacional de Investigadores (81.7%) que entre los que no lo son 67.0%.

Subrayemos la imprecisión estructural de la pregunta sobre participar en el Programa de Incentivos, dado que en las IES públicas mexicanas operan uno o más programas de estímulos para los académicos a la vez y diferentes entre una institución y otra. La única manera de lograr más especificidad al respecto de programas de incentivos y su relación con esta condición laboral de exclusividad, entre otras, sería revisar por institución participante cuál o cuáles opera.

Por lo pronto advertimos mayores porcentajes de exclusividad entre quienes forman parte del Sistema Nacional de Investigadores, luego de manera casi equivalente, entre quienes cuentan con el Perfil PROMEP y participan en algún

¹² Programa federal de apoyos materiales al profesorado de TC de las instituciones públicas y de apoyos económicos a la investigación a grupos o cuerpos académicos y programas académicos.

Programa de Incentivos. Recordemos que dos de esos tres apoyos suponen ingresos extra al salario y que en sí no garantizan la exclusividad y que tienen diferentes niveles de exigencias en cuanto a la exclusividad acotada.

DISCUSIÓN FINAL

Se examinaron preliminarmente, aproximaciones a la exclusividad respecto a la institución, considerando disciplina, género y grado de habilitación. Se apuntaron diferencias, que hablan de variados tipos de académicos, como de condiciones objetivas que van delineando, según el contexto socioeconómico más amplio, la configuración de esta profesión, en este caso, según su grado de compromiso expresado en contratos laborales institucionales, parte de la trayectoria de los académicos, con fuerte carga de atracción, por sobre su adscripción disciplinar.

Determinar en un punto en el tiempo niveles de exclusividad, permite, con estudios complementarios y longitudinales, qué tanto las políticas orientadas a la profesionalización de los académicos mexicanos han los tenido resultados esperados, entre ellas, las orientadas a promover su concentración en un solo establecimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- González C., Manuel Sacramento (s/f). *El desarrollo de la profesión académica en el Instituto Tecnológico de Monterrey*, tesis de maestría, Aguascalientes: UAA.
- Grediaga K., Rocío (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones*, México: ANUIES.
- Ibarra C., Eduardo (2008). "Comentarios preliminares" al documento: *Evaluación certificación y acreditación en la educación superior de México: Hacia una integración del subsistema para evaluar la Educación Superior* (consultado: 2 de 12/2008, en: <http://desinuem.org/biblioteca/memorias/J004-20808.pdf>)
- Juárez N., J. M., y Comboni, S. (2007). "La calidad de la educación en el discurso político-académico de México", *Revista Reencuentro*, diciembre, pp. 60-72.
- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente para los Institutos Tecnológicos Superiores de los Estados (1998). Dirección General de

Institutos Tecnológicos. Periodo 1998-1999 (consultado: 1 de diciembre de 2008 en: transparencia.edomex.gob.mx/tesco/htm/beneficio/prog_estim.pdf)

Reglamento para el Otorgamiento del Estímulo al Desempeño Docente (s/f). UPN Ajusco (circa 2005) (consultado: 1 de diciembre de 2008, en: <http://lucas.linux.org.mx/docs/secacademica/2005-reglamento.doc>)

Reglamento de la Beca al Desempeño Académico de la Universidad Autónoma de Campeche. UAC (1990) (consultado: 1 de diciembre de 2008 en: www.uacam.mx/supauac/reg_ac07.htm - 31k.)

Townsend, Barbara K., Rosser, Vicki J.² (2007). "Workload and issues on faculty productivity", *Thought & Action*; vol. 23, pp.7-20.