

## LA PROFESIÓN ACADÉMICA HOY: UN ACERCAMIENTO A LAS CONDICIONES DE LA DOCENCIA A TRAVÉS DE LOS PROFESORES DE ASIGNATURA

---

MARIO GUILLERMO GONZÁLEZ RUBÍ/ MARÍA DE JESÚS SOLÍS SOLÍS  
Universidad Autónoma Metropolitana/ Facultad de Estudios superiores Acatlán- UNAM

**RESUMEN:** Esta argumentación deriva de los avances del proyecto de investigación *Género, trayectorias e itinerarios académicos en la FES Acatlán: Desafíos ante las sociedades de la información y el conocimiento* (PAPIIT IN402612-3). Se destaca la condición actual de la profesión docente universitaria a la luz de los cambios generados por las políticas públicas desde 1984 (año de creación del Sistema Nacional de Investigadores), en ella se evidencia la tensión generada por la sobrevaloración de los perfiles profesionales orientados a la investigación en detrimento de aquellos que se concentran en las actividades de enseñanza. Sostendremos la hipótesis de que nuestro sistema de educación superior (SES) no ha sido capaz de tomar en cuenta la diversidad de modalidades en el ejercicio de la profesión académica, con lo que se ha profundizado la

fragmentación entre las labores de enseñanza e investigación, colocando a la primera como una condición aceptable sólo para el comienzo pero con escasas oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional plena, puesto que los mecanismos de prestigio y ascenso exigen al profesorado la búsqueda de una rápida transición hacia responsabilidades (y contratos) de investigación, generando con ello tanto una disociación funcional como la idealización de un modelo de éxito académico. Se enfatizan algunas de las particularidades de las condiciones institucionales del profesorado de asignatura relacionadas con su tipo de nombramiento y los programas de reconocimiento y estímulos al desempeño académico de la UNAM, específicamente, la Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

**PALABRAS CLAVE:** Investigación educativa, educación superior, personal académico, programas de estímulos, docencia.

## Introducción

La investigación sobre los académicos mexicanos y su emergencia como campo profesional tienen ya un importante recorrido. Hay múltiples productos que constatan el interés de la comunidad científica por estudiar a estos actores. Se han analizado desde sus funciones e interacciones, hasta los aspectos relacionados con su configuración como espacio laboral y profesional que ganó especificidad en las últimas cuatro décadas hasta constituir lo que hoy conocemos como el campo de estudios de la profesión académica.

Consideramos que uno de los aspectos centrales de estos estudios son las políticas de evaluación en las instituciones cristalizadas en el surgimiento de programas de estímulos al desempeño de los profesores; no obstante, su definición se concentró en el profesorado de carrera de tiempo completo (PTC) cuyas funciones facilitaban el cumplimiento de indicadores numéricos. Con ello se fue incrementando la valoración de las actividades de investigación, y en contraparte, se tendió a opacar la docencia.

Ante ello nos preguntamos ¿qué efectos han tenido estas políticas en las y los profesores temporales y contratados por horas (asignatura), cuya labor primordial se centra en la enseñanza?, El supuesto del que partimos es que las esta estrategia ha impedido visibilizar la relevancia de la contribución de este sector del profesorado para el desarrollo de las funciones sustantivas universitarias, en especial, sus aportes en el mejoramiento de los procesos formativos de los estudiantes.

## Contenido

Desde la perspectiva de los estudios organizacionales, las instituciones modernas se caracterizan por conformar estructuras sociales tendientes al logro de objetivos determinados, y constituyen para sus miembros espacios de oportunidad y desarrollo profesional pero también de restricción. En este sentido, establecen formas de reclutamiento y ascenso, de participación y adecuación de roles, y de integración y cohesión grupal; así como mecanismos de interacción e intercambio con su entorno (Mayntz, 1990).

El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México es un ejemplo de la complejidad organizativa característica de las IES del país, no sólo por sus dimensiones: atendió en el ciclo escolar 2012-2013 a 324,413 alumnos, en tres niveles (bachillerato,

licenciatura y posgrado), utilizando casi 45,000 nombramientos académicos; sino por la gran heterogeneidad de sus unidades académicas: cuenta con un sistema de Institutos y Centros de Investigación (Humanística y Científica), Facultades, Unidades Multidisciplinarias y Escuelas<sup>i</sup>, todos ellos con responsabilidades de investigación y posgrado pero que se manejan con distintas prioridades. De esta forma, en los primeros se ha impulsado como prioridad el desarrollo de la investigación, mientras que en las últimas el impulso se ha concentrado en la docencia. Las Facultades y las Unidades Multidisciplinarias han variado en su orientación en función de sus historias o las disciplinas que albergan

Sin duda, estas diferentes modalidades y orientaciones han tenido un efecto en los vínculos laborales que los académicos establecen con la institución, y por consecuencia, también en las características de las trayectorias y en las posibilidades de movilidad ascendente dentro de la carrera académica. Para observarlos, utilizaremos dos indicadores: el tiempo de dedicación y los programas de estímulos.

Como es sabido, en el inicio de la conformación del mercado académico en la década de los setenta, la creación de puestos académicos de tiempo completo (TC) adquirió un ritmo acelerado estableciendo con ello el impulso de esta actividad académica como una nueva profesión (Ver Cuadro Núm. 1).

Más allá de las cifras, el tema del tiempo de contratación está relacionado con las percepciones sobre los requerimientos del trabajo académico. Se trata de definir si las actividades de docencia e investigación son producto de esfuerzos individuales o su mayor logro se relaciona con un trabajo compartido y de corresponsabilidad en las diversas funciones y tareas. Al respecto, Manuel Gil insiste sobre el valor de la docencia *colectiva*, donde se discuta lo que enseña, “lo que no nos sale bien y en lo que acertamos” (Gil, 2009: 260). Si se comparte el argumento, de inmediato salta la pregunta: ¿qué condiciones debe brindar la institución a los sujetos para realizar estas tareas?

Desde su creación, en el propio PROMEP se estableció la meta de incrementar la apertura de plazas académicas de tiempo completo en aras de alcanzar una situación *deseable*. En su documento fundacional (1996) se estimaba que para el año 2006, la proporción media de profesores de tiempo completo pasaría del 30 al 70%<sup>ii</sup>. La justificación de este cambio se estableció en los siguientes términos:

Debe haber una proporción equilibrada entre profesores de tiempo completo y de asignatura que permita atender las diversas tareas académicas. La baja proporción de PTC (Profesores de Tiempo Completo) origina el descuido de importantes tareas docentes y de gestión académica. Poca atención individualizada a los estudiantes y escasas actividades de generación y aplicación del conocimiento (SEP, 1996: s/p).

No obstante, este diagnóstico, los datos actuales muestran que más que acercarnos a ese objetivo nos hemos alejado.

En el caso de la UNAM<sup>iii</sup>, la proporción de plazas de tiempo completo -25.8%- (Cuadro Núm. 2) y el porcentaje nacional -26.5- (Cuadro Núm. 1), resultan muy similares aunque ligeramente inferior en la UNAM. No obstante, en el caso de los profesores de asignatura, la Universidad Nacional tiene una relación 5% menor que la que se presenta en todo el SES mexicano, siendo para la primera del orden del 61.3% y, para el segundo, de 66.2%. Esta relación parecería mostrar una tendencia institucional hacia la estabilidad laboral de sus académicos, pero la misma queda en entredicho cuando se toma en cuenta la proporción de ayudantes de investigación, que en la UNAM llega al 11.4% del personal contratado, aunque se trata de una figura temporal y cuya continuidad depende de que exista demanda de profesores para la impartición de alguna asignatura en el área de su especialidad.

Si bien las cifras nacionales e institucionales no presentan grandes variaciones, sí se advierte una gran desigualdad entre las distintas unidades académicas de la universidad. Destaca, por ejemplo, que por su propia naturaleza, los nombramientos de investigador para el personal académico caractericen a los institutos y centros de investigación, aunque resulta contradictorio que en las Facultades y Unidades Multidisciplinarias, que también comparten el mandato de impulsar la investigación, sólo haya 57 de los 2,438 nombramiento con esa jerarquía (UNAM, 2011)<sup>iv</sup>.

Las diferencias permiten observar otras desigualdades si se contrastan las proporciones entre las mismas unidades multidisciplinarias, sobresaliendo el caso de la FES Acatlán donde la distancia es mayor entre los distintos puestos, alcanzando una relación de casi siete profesores de asignatura por cada profesor de carrera (cuadro Núm. 3), con lo que quedan de manifiesto, tanto la fragilidad de las condiciones institucionales

para un ejercicio académico colegiado, como la posibilidad de mejorar las expectativas de desarrollo para la carrera académica en el corto plazo.

La aseveración anterior se confirma al retomar el eslabón de los programas de estímulos. Si bien la UNAM cuenta con un esquema diferenciado de recompensas académicas, que distingue, principalmente entre los profesores de carrera y los de asignatura (Cuadro Núm. 4), lo cierto es que su cobertura y monto establecen una visión desigual respecto a la contribución académica de unos y otros. De acuerdo a la información recuperada, son los Programas de Reconocimiento y Estímulo al Personal Académico, de mayor cobertura e inversión: el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)<sup>v</sup>, el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)<sup>vi</sup> y el Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC)<sup>vii</sup>.

Desde una primera mirada a los Programas de Apoyo al Personal Académico de la UNAM (Cuadro Núm. 4), son apreciables dos hechos fundamentales: en primer lugar, la disparidad en el monto asignado para cada uno de ellos, y en segundo, su nivel de cobertura.

Así, el costo total del PRIDE equivale a diecinueve veces el valor del PEPASIG. Si se revisan los criterios de evaluación de uno y otro, nos daremos cuenta de la enorme valoración que se tiene en la institución por los resultados de investigación (publicaciones), pero en contraste, el escaso reconocimiento por la docencia, donde las horas frente a grupo, la asistencia y la antigüedad son los únicos factores que se toman en cuenta para su asignación.

También es destacable que prácticamente todos los profesores de carrera acceden actualmente al PRIDE, mientras que la incorporación al PEPASIG sólo es privilegio de dos terceras partes de los profesores de asignatura (7,746 profesores no participan de este beneficio-reconocimiento).

## Conclusiones

Lejos de estimular la apertura de nuevas plazas con mejores condiciones para el ejercicio de la profesión académica y contribuir al fortalecimiento de la actividad académica en su conjunto, principalmente a través del reconocimiento de la contribución de la enseñanza,

las políticas de las dos últimas décadas han puesto énfasis en elevar los indicadores de productividad y formación del personal académico, principalmente de carrera y tiempo completo, suponiendo con ello, el mejoramiento de la docencia universitaria. Indudablemente en todo SES es necesario contar con cuadros académicos bien habilitados y con experiencia en investigación, que comuniquen su experiencia y conocimientos, ayude a resolver problemas sociales y contribuya al desarrollo de la ciencia y la tecnología. Sin embargo, es urgente reconocer la especificidad y complejidad de la docencia universitaria, la importancia como función sustantiva de la universidad y la necesidad de su valoración como alternativa para construir una carrera académica alrededor de sus tareas. Pablo Latapí afirmaba que “educar siempre ha significado crecimiento, desarrollo de capacidades, maduración y una buena educación debe dejar una disposición permanente a seguirse superando. (...) los educadores sólo transmitimos (...) algo de sabiduría y algunas virtudes venerables que no pasan de moda” (Latapí, 2007: 28). Esta compleja responsabilidad requiere de revisar las condiciones y los sistemas de reconocimiento para su ejercicio; revalorar la docencia nos permite acercarnos a una mayor comprensión de la diversidad en la actividad académica.

### Tablas y figuras

Cuadro Núm. 1. Puestos Académicos por Tiempos de Dedicación en la Educación Superior en México (1970-2010)

	1970	1980	1985	1990	1995	1999	2006	2010
PA	25,056	73,874	112,674	129,092	155,886	192,406	263,945	309,952
%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
TC	1,754	12,645	23,754	32,266	46,688	56,657	71,734	82,175
%	7.0	17.1	21.1	25.0	30.0	29.4	27.2	26.5
TCT	*	*	*	*	*	*	3,883	4,616
%							1.5	1.5
MT	*	5,798	9,394	11,440	13,594	17,044	15,175	17,915
%		7.8	8.3	8.9	9.0	8.9	5.8	5.8
Por Horas	23,302	55,431	79,526	85,386	95,604	11,705	173,153	205,244
%	93.0	75.0	70.6	66.1	61.0	61.7	65.6	66.2

**Fuente:** Construcción propia con datos de: ANUIES, Estadísticas de Educación Superior, 1999; ANUIES, Anuarios Estadísticos de ciclo escolar 2005-2007 y 2009-2010 de la

población escolar y personal docente en la educación media superior y superior.

PA: Puestos Académicos; TC: Tiempo completo; TCT: Tres cuartos de tiempo; MT: Medio tiempo (ANUIES).

\*No se cuenta con el dato desglosado por TCT y MT para estos años.

Cuadro Núm. 2. Personal académico de la UNAM por tiempo de contratación (Quincena 03/2011)

	<b>Absolutos</b>	Relativos %
Personal de carrera TC*	9 767	<b>25.8</b>
Personal de carrera MT*	278	0.8
Profesores de Asignatura**	23 237	<b>61.3</b>
Ayudantes***	4 347	11.4
Otros****	282	0.7
<b>Total</b>	<b>37 911</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia con datos tomados de UNAM, Agenda Estadística 2011, Personal Académico por categoría 2011, <http://www.estadistica.unam.mx/agenda.php> (consulta 25 de julio de 2012)

\*Incluye investigadores, profesores y técnicos académicos;

\*\*Incluye niveles "A" y "B"; \*\*\*Incluye ayudantes de profesor e investigador y niveles "A" y "B"; \*\*\*\*Incluye Profesores e Investigadores visitantes y jubilados docentes y eméritos en activo

Cuadro Núm. 3. Nombramientos Académicos en la FES Acatlán, 2011

Nombramiento	Absolutos	Relativos %
Profesor de Asignatura A y B	1,646	82.6
Profesor de Carrera TC y MT	210	10.5
Técnico Académico	55	2.8
Ayudante de Profesor	80	4.0
Otro	1	0.05
<b>Total</b>	<b>1,992</b>	<b>100</b>

**Fuente:** construcción propia con base en UNAM, Agenda Estadística 2011, archivo: Nombramientos Académicos en Facultades y Escuelas de Educación Superior, <http://www.estadística.unam.mx/agenda.php> (consulta 31 de julio 2012).

Cuadro Núm. 4. Programas de Apoyo al Personal Académico, UNAM. Reconocimiento y Estímulos 2000-2011

PROGRAMAS DE APOYO	2000	2004	2008	2011
<b>PRIDE</b>				
Académicos apoyados	7,967	9,587	10,519	10,960
Costo total (millones de pesos)	1,008.5	1,433.0	2,501.4	3,256.3
Cobertura	-	-	92%	94%
<b>PEPASIG</b>				
Académicos apoyados	9,525	10,650	13,004	13,837
Costo total (millones de pesos)	104.2	127.1	153.6	171.6
Cobertura	-	-	68%	66%
<b>FOMDOC</b>				
Académicos apoyados	4,671	4,863	4,724	4,324
Costo total (millones de pesos)	24.1	29.5	30.4	28.6
Cobertura	-	-	75%	67%

**Fuente:** DGPA, Estímulos al Personal Académico, <http://dgapa.unam.mx/html/estimulos/pride.html> (consulta 6 de agosto de 2012)

PRIDE: Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo; PEPASIG: Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura; FOMDOC: Programa de Fomento a la Docencia

## Bibliografía

Álvarez, M. G., & González, R. M. (1998). Las políticas para la educación superior y el cambio institucional. *Sociológica*, Núm. 36, 55-87.

Boyer, E. (1997). *Una propuesta para la educación superior del futuro*. México: Fondo

de Cultura Económica – Universidad Autónoma Metropolitana.

Casillas, A. M. (1987). Notas sobre el proceso de transición de la universidad tradicional a la moderna. Los casos de la expansión institucional y la masificación. *Sociológica*, núm 5, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 121-144.



- Clark, B. (1997). *Las universidades modernas: espacios de investigación y docencia*. México: UNAM - Porrúa.
- Gil, A. M. (2004). Amor de ciudad grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México. En P. G. Altbach, *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo*. México: UAM.
- Gil, A. M. (2009). *Entre siglos. La Educación Superior en México. Tomo II*. México : Santillana.
- Gil, A. M., & et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM Azcapotzalco.
- Gil, A. M., Casillas, M. Á., Fernández, M., Ibarra Colado, E., López, R., Pérez, L., . . . Varela, G. (2004). *La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana. Un largo y sinuoso camino*. México: UAM Azcapotzalco.
- Glazman, R. (1990). *La universidad pública: la ideología en el vínculo investigación docencia*. México: El Caballito.
- González, R. M. (2006). *La investigación académica en el fin de siglo: tres experiencias en establecimientos no metropolitanos en el campo de las ciencias sociales*. Obtenido de Departamento de Investigaciones Educativas-CINVESTAV: [www.cinvestav.mx/die/public/07TsDCd1.html](http://www.cinvestav.mx/die/public/07TsDCd1.html) (consultado el 15 de marzo de 2010)
- González, R. M. (2007). A Panorama of Science in México today. *Voices of Mexico, núm. 80, México, Centro de Investigaciones para América del Norte, UNAM*, 50-53.
- González, R. M. (2008). La educación superior en los sesenta: los atisbos de una transformación sin retorno . *Sociológica, No. 68, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco*, 15-39.
- González, R. M. (2012). Políticas y Ethos Científico. Cinco lustros en la construcción de una profesión. En G. R. García, *Evaluación de las políticas hacia la educación superior en México. Ilusiones y desencantos (1990-2010)*, (Col. Estudios. Posgrado en pedagogía) (págs. 151-173). México: CONACYT/UNAM Posgrado/Díaz de Santos Ediciones.
- González, R. M., & Olvera, M. (2012). Los motivos para crecer: tensiones entre las políticas públicas y las tradiciones académicas en el desarrollo del posgrado en México 1991-2010. *Panorama, vol 6, No. 10, Bogotá, Colombia: Politécnico Granacolombiano*.
- Hackett, E. (1993). La ciencia como vocación en los noventa. *Universidad Futura, Núm 13, Universidad Autónoma Metropolitana*, 2-46.
- Kent, S. R. (1986). "Los profesores y la crisis universitaria", en: *Cuadernos Políticos. No. 46*. México: Era.
- Kent, S. R., Álvarez, G., González, M., Ramírez, R., & De Vries, W. (2003). *Cambio organizacional y disciplinario en las ciencias sociales en México*. México: Plaza y Valdés-DIE.
- Latapí, S. P. (2007). *Redefinir la calidad de la educación y romper la prisión del conocimiento racional: propuestas para un nuevo paradigma de universidad en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Mayntz, R. (1990). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza Universidad.
- Pedro, F. (2004 ). *Fauna Académica. La profesión docente en las universidades europeas*. Barcelona: UOC.
- Robles, M. (1977). *Educación y sociedad en la historia de México*. México: Siglo XXI.

---

## Referencias

- i Además de su oferta preuniversitaria: Escuela Nacional Preparatoria y Colegios de Ciencias y Humanidades.
- ii Y la de profesores de tiempo completo con doctorado se duplicaría para llegar al 22% (SEP, 1996).
- iii Los académicos de esta institución no son partícipes del PROMEP.

---

iv En la UNAM se consideran cinco tipos de nombramiento académico: investigador, profesor de carrera, técnico académico, profesor de asignatura y ayudante.

v Tiene por objeto reconocer y estimular la labor de los académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente. Está dirigido al personal académico de tiempo completo con una antigüedad mínima de un año en la UNAM como personal académico de tiempo completo, al momento de presentar la solicitud. La prima de desempeño será equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica y podrá ser otorgada en alguno de los niveles: A, B, C y D.” (DGPA, Estímulos al Personal Académico, <<http://dgapa.unam.mx/html/estimulos/pri de.html>> consulta 6 de agosto de 2012).

vi Estimula la labor de los profesores de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como, eleva el nivel de productividad y calidad del desempeño académico. Se dirige a personal académico de asignatura sin nombramiento de profesor o investigador de carrera y con un año de antigüedad, así como técnicos

---

académicos con actividad docente frente a grupo. Proporciona un apoyo económico por cada tres horas de clase frente a grupo. Máximo 30 horas a la semana en bachillerato y 18 horas en licenciatura. Para cada rango existen tres niveles: profesores de asignatura con licenciatura, con maestría o con doctorado. (DGPA, Estímulos al Personal Académico, <<http://dgapa.unam.mx/html/estimulos/pri de.html>> consulta 6 de agosto de 2012).

vii Dirigido a Profesores e Investigadores de Carrera\* que estén impartiendo clase frente a grupo. Consiste en el pago de un estímulo mensual, determinado en función a la actividad docente realizada por el académico, y al lugar donde la imparte. (DGPA, Estímulos al Personal Académico, <<http://dgapa.unam.mx/html/estimulos/pri de.html>> consulta 6 de agosto de 2012)