



## EL ACTOR INDIVIDUALIZADO: ESTUDIAR AL PROFESORADO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**Ana Karen Soto Bernabé**

Universidad Autónoma de Querétaro

ana.karen.soto@uaq.mx

**Área temática:** A.9. Sujetos de la educación

**Línea temática:** 5. Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico

**Tipo de ponencia:** Aportación teórica



### Resumen

En esta propuesta planteo algunas coordenadas de revisión crítica respecto a la noción *carreras transicionales* (Soto, 2022) que emanó de un trabajo de investigación previo para dar cuenta de las configuraciones en el trabajo docente que construyen los profesores de tiempo parcial (PTP) en educación superior privada. Propongo que esta categoría puede emplearse también para los PTP del sector público, pues comparten algunas características en las condiciones laborales que tienen, en el marco de una sociedad del riesgo (Beck, 2000) en la que se exacerban las políticas de individualización, tales como, contratos temporales sin prestaciones sociales, altos niveles de inestabilidad en las cargas horaria y de funciones en cada periodo lectivo. También encontramos indicios de estas condiciones estructurales del presente en la configuración reciente del profesorado de tiempo completo de las universidades, en aspectos que fortalecen el sistema de meritocracia y de competencia. La noción de carreras transicionales expresan una condición particular del profesorado universitario: el actor individualizado en un escenario de trabajo con incertidumbre e inestabilidad social.

**Palabras clave:** educación superior, profesores de tiempo parcial, carreras transicionales, trabajo docente, profesores universitarios

## Introducción

La literatura respecto al profesorado universitario en México que se ha producido de forma sostenida desde la década de 1990 hasta la fecha; ésta da cuenta de los diversos cambios a los que han estado sujetos los actores (profesores universitarios) debido al diseño o rediseño de políticas educativas que enmarcan su trabajo en los establecimientos de educación superior. En ese sentido, se sabe que no todos los profesores adoptan, reciben, ejecutan o participan de la misma manera o con los mismos intereses las determinaciones de política.

Lo anterior aunado al hecho de que, en las últimas décadas, ha habido profundas modificaciones a los esquemas de empleo, tanto formal como informal, en todo el mundo; por ejemplo, mayor presencia de formatos de contratación flexibles en cuanto a horario, funciones, duración o espacio de trabajo (Castel, 2013), así como expansión del régimen del riesgo en el que cada actor es responsable de sí mismo, por lo que debe asumir la construcción de su proyecto vital (Merklen, 2013). En el ámbito de la educación superior, de ambos sectores de financiamiento, se observa, por ejemplo, crecimiento sostenido del profesorado de tiempo parcial en detrimento de plazas de tiempo completo en las universidades mexicanas entre 2005 y 2015, según datos de la ANUIES (2015; 2021).

En mi tesis doctoral (Soto, 2022) mostré la existencia de cuatro tipos de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada: expertos con horas docentes, otros que tienen aspiraciones hacia la gestión, quienes aspiran a una carrera académica en el sentido clásico y profesores de tiempo parcial-extendido. *Carrera transicional* es una categoría conceptual para estudiar la variedad de perfiles de profesores universitarios en la educación superior privada, dichos perfiles dan cuenta de las diversas rutas que construyen (elijen o transitan) los actores para afianzarse en la labor docente, aun cuando las condiciones de trabajo no sean las mejores en cuanto a remuneración o trato personal. Esta categoría de *carreras transicionales* toma inspiración en la noción de itinerario vital pues reconoce que la “carrera profesional” no solo es aquello que se realiza en el marco del trabajo o del ejercicio de una profesión, sino las peripecias personales que inciden en las decisiones, las creencias, las oportunidades o las restricciones para lo que se hace.

Las carreras transicionales emergen como producto del análisis empírico y la reflexión teórica en un contexto de establecimientos privados de educación superior; es posible que ante esta situación la categoría parezca limitada solo a este sector de financiamiento o a PTP. Sin embargo, exploraciones no sistemáticas en campo (charlas con colegas), eventos académicos, literatura especializada, así como trabajos de investigación en curso (tesis de maestría o doctorado) ofrecen indicios de que las transiciones vitales y profesionales de los actores son “acciones” cada vez más comunes ante la inestabilidad, el riesgo y la incertidumbre presentes en el contexto sociohistórico actual. A la par, los marcos regulatorios y legales apuntan cada vez más hacia los procesos de individuación (Merklen, 2013), es decir, la retracción de la protección estatal por una asunción individual de la responsabilidad vital. Las *carreras transicionales* muestran la condición del profesor como un actor individualizado.

Por ello, parte del trabajo ha sido llevar a cabo una revisión crítica de la noción carreras transicionales a la luz de las características del contexto universitario y académico, posible producto de la incidencia de las políticas educativas, que configuran tanto las posibilidades de construcción de una carrera como las condiciones de trabajo para el profesorado universitario. Esta revisión, en curso, se realiza desde una investigación con enfoque cualitativo y de tipo documental; se ha recurrido al método hermenéutico con el propósito de habilitar “la reconstrucción histórica... objetiva y subjetiva de un discurso dado” (Coreth, 1972, p. 32). También he empleado el método dialéctico de De la Garza (2018) para “captar al al objeto en movimiento (no estático), lo que significa captar su funcionamiento actual” (p. 98), de tal manera que el análisis de la literatura pretende mostrar la pertinencia y relevancia de esta propuesta.

## Desarrollo

Se toman como elementos nodales para la revisión crítica tres elementos teóricos: la definición del contexto social caracterizado por la incertidumbre, el riesgo y la inseguridad, que pare efectos analíticos se denomina segunda modernidad (Beck, 2000).

En la actualidad, las dinámicas de individualización (mayor presencia de inseguridades sociales y, con ello, mayor percepción del riesgo) demandan la “activación” de los actores para hacerse cargo, adaptarse rápidamente a los cambios y disminuir los efectos negativos de la incertidumbre (tener certezas sobre los acontecimientos futuros) (Merklen, 2013; Mancini, 2017). Esta activación supone cierta autonomía para determinar la propia biografía; pero se trata de una autonomía aparente pues la incertidumbre es la nueva norma, mientras que la inseguridad social se extiende como marco de acción referencial (Beck, 2000). Esto supone que los actores están cada vez más desprotegidos frente a los volátiles cambios en las estructuras de vida (Merklen, 2013).

Ante este escenario, los actores se enfrentan a la proliferación de demandas para asumir la adaptación permanente como norma de construcción de la experiencia vital, con ello se normaliza la incertidumbre de tal manera que el cambio de reglas en el escenario social se asume como parte de los mecanismos de sostenimiento de las acciones personales y laborales-profesionales. En suma, se hace frente a la incertidumbre en la permanente acción de “planificarse, entenderse, concebirse y actuar como individuos, en caso de ‘fracasar’, a yacer como individuos en la cama que se han hecho para sí mismos” (Beck y Beck, Gernsheim, 2012: 41). El profesorado universitario se encuentra en el marco de este contexto, por lo cual, se observa que quienes no cuentan con contratos estables en los establecimientos universitarios están más expuestos a estas condiciones.

Los requisitos de perfil que un profesor debe cumplir para obtener una plaza de tiempo indeterminado se han incrementado en exigencia, por ejemplo, la producción académica a demostrar debe ser cercana a lo establecido en políticas como PRODEP o SNI, con experiencia

en proyectos de investigación, gestión académica, tutoría y docencia en programas reconocidos. Lo anterior sin considerar que dichas exigencias están pensadas para otro actor, el académico. Es de entenderse que sea de esta manera, pues éste ha sido el modelo de profesor universitario.

Ante este escenario, carreras transicionales se ha construido considerando que el profesorado, en la mayoría de los casos, procura dar sentido a su(s) trabajo(s), a sus acciones laborales, ya sea en distintos espacios profesionales o solo la universidad. Como actores individualizados, los profesores aspiran a obtener estabilidad y consolidación, algunos en un único espacio laboral, y la mayoría en términos de condiciones de trabajo: ingreso más digno para solventar materialmente la vida, así como reconocimiento y enriquecimiento de su experiencia profesional. Las formas en las que los actores ponen en juego sus recursos como individuos y sus propias expectativas profesionales son las transiciones (Mancini, 2017). Las expresiones particulares para afrontar la demanda de “activación” por parte del contexto de riesgo e inestabilidad, muestran, en parte, las oportunidades o restricciones reales a las que tienen acceso para construir una carrera. Ésta tiene sentido en tanto ha sido posible rastrear condiciones de ingreso, permanencia o salida de distintos trabajos (la docencia y otros), por lo que la carrera se convierte en una cuestión aspiracional y hasta cierto punto orientativa, que no del todo rígida o certera, para la configuración de los deseos y las creencias en torno al trabajo docente del profesorado.

El trabajo es comprendido como una actividad humana históricamente situada que se integra de dos dimensiones: por un lado las circunstancias de contexto en las que tienen lugar la actividad, así como la materialidad que la rodea, definidas como condiciones objetivas y, por el otro, las condiciones subjetivas que refieren a las percepciones y los valores que las personas atribuyen a tal acción (De la Garza, 2010). El trabajo, si bien hoy en día es una fuente importante de sentido económico y simbólico en la vida de las personas, estas ideas de estudiar a los profesores desde la perspectiva del “actor individualizado” que construye su *carrera transicional*, identifica que el trabajo organiza la vida de las personas, así como la activación de recursos para los tránsitos vitales. La biografía del actor teje sus sentidos de pertenencia en tanto se mantiene en movimiento para adaptarse a las demandas y las posibilidades del contexto en el que se encuentra.

Con base en lo anterior, las carreras transicionales son una herramienta para reconocer cuáles son las formas de afrontamiento, de construcción, de negociación y de acción individual y colectiva que ejercen los profesores para construir sus tránsitos diversos por la vida universitaria; muchas de estas formas suceden a la luz de situaciones de oportunidad o, incluso, ante la incertidumbre y el profundo desgaste que subyacen a las lógicas del mundo del trabajo. No es una categoría que asuma una racionalidad total, sino que intenta comprender la distribución social de las capacidades en los actores sociales en tanto trabajadores.

## Conclusiones

Más allá del tipo de contrato que tienen los trabajadores docentes universitarios, sin desestimar la importancia de éste en las condiciones y opciones para el crecimiento personal y profesional, los profesores de tiempo parcial, así como los académicos son actores que han resentido los cambios estructurales presentes en nuestro contexto, mismos que se enmarcan en la sociedad del riesgo y la inestabilidad. Es decir que estos actores están a merced de los cambios tanto en los establecimientos educativos, que devienen de las políticas educativas que reconfiguran su labor, y con ello, las formas de construcción de una carrera en el escenario académico; como de los propios cambios en el mercado de trabajo en general.

De forma consistente, la literatura mexicana y de otras latitudes, ha mostrado que los PTC son uno de los activos más valiosos de la educación superior porque han centrado su actividad en la productividad académica que deviene de la función investigativa, en detrimento de la docencia, principalmente, en el pregrado (Cummings y Teichler, 2015). Esto ha implicado que los PTP sostengan la función docente; como muestra, un botón: para el ciclo 2019-2020 se registró que el 75% de personal docente en educación superior era de tiempo parcial (ANUIES, 2021). Esta proporción se ha mantenido, al menos en las últimas tres décadas y algunas proyecciones de la Secretaría de Educación Pública muestran el sostenimiento de esta tendencia. Con base en lo anterior, se observa que la presencia en número y en términos de contribución con su trabajo a la educación superior por parte del profesorado de tiempo parcial es contundente. Sin duda, el aporte de los académicos también lo es para la generación y aplicación de conocimiento.

Es innegable que en el espacio universitario coexisten tantas formas de ser profesor como campos disciplinarios, formas organizativas o procesos históricos más complejos vividos por los actores. No obstante, la figura del académico se ha tomado como el único modelo deseable de docente en la educación superior, no solo de México sino del mundo (Cummings y Teichler, 2015). Esto ha generado que otros actores, los PTP queden relegados del estudio sistemático de sus condiciones de trabajo y sin reconocimiento en cuanto a su labor, así como otros aspectos relacionados con sus intereses o motivaciones para ejercer profesionalmente en la universidad.

En ese sentido, este trabajo es pionero respecto a reconocer otras formas de ocupar laboral y profesionalmente el espacio universitario. Hace algunos años, Schmalz y Oh (2014) señalaron que el futuro de la academia estaría en el profesorado de tiempo parcial, pues la configuración de las políticas educativas apuntaba hacia fortalecer la producción científica y, con ello, la actividad de investigación que debía ser sostenida por PTC, mientras que la docencia y otras actividades universitarias bien podría ser cubiertas por PTP. En otro contexto, Sennett (2013) ha dado cuenta de la flexibilización tanto en las relaciones laborales como en sus fundamentos, lo que muestra la expansión de la inseguridad laboral y la inestabilidad como nueva norma.

Estas características mencionadas por Sennett, no son distintas a lo que Ramos (2017) encontró en su tesis respecto a que los PTC están sujetos cada vez más a presiones o exigencias para incrementar su contribución en la generación y aplicación del conocimiento, así como en

el cumplimiento de un perfil de alta productividad. De no hacerlo, los PTC deben afrontar desprestigio o menor remuneración económica complementaria al salario. En otro sentido, Gil (2009) y Galaz, Martínez y Gil (2020) señalaron que las condiciones de los PTC son muy diversas y segmentadas: por el tipo de establecimiento universitario en el que participan, el campo de conocimiento al que se adscriben, así como el despliegue de los propios recursos para el cumplimiento de la labor, así como el reconocimiento y la recompensa equivalente al esfuerzo depositado. Estos son solo algunos trabajos de investigación que han dado cuenta de la diversidad y la complejidad de reducir a categorías homogéneas la amplia y vasta existencia de profesores universitarios.

Cierto es que estas categorías han posibilitado estudios detallados sobre quiénes son, qué hacen y cómo, de dónde provienen o qué expectativas tienen respecto a su labor universitaria los profesores. Conviene fortalecer el análisis y la reflexión en torno a los factores que inciden en la configuración de las carreras y las condiciones de trabajo de los actores que sostienen las acciones sustantivas de la universidad, sobre todo ante los cambios recientes en toda la estructura social, política, económica y cultural de la que somos parte.

Este trabajo de investigación muestra algunos de los efectos de estos fenómenos estructurales que están generando novedosos procesos de deshomologación salarial con base en la productividad y, por ende, de reconfiguración en las posibilidades de configuración de una carrera académica en la universidad. Es menester de este trabajo abonar con una categoría conceptual que permita explicar la existencia de otras formas de (de)construcción de los tránsitos (las acciones, las negociaciones, los desplazamientos) del profesorado universitario para afianzar su estadía como trabajadores universitarios o, en algunos casos, para lograr mejores condiciones de trabajo aunque la docencia (o su participación en la universidad) no sea su única fuente de ingreso o desarrollo profesional.

Así, esta investigación se justifica en el entendido de que nuestras herramientas teóricas deben estar sujetas a revisión y crítica permanente, de tal manera que su pertinencia y relevancia sea tal que logren la explicación o comprensión del fenómeno para lo cual fueron creadas o pensadas (Mancini, 2017). Se ofrece pues, por un lado, un aporte conceptual que deriva no solo de una investigación previamente realizada para un contexto educativo específico (Soto, 2022), sino una construcción más fina a la luz de una revisión crítica documental que dé cuenta de posibles incidencias del contexto político educativo de orden general. Por el otro, la investigación documental bibliográfica es una forma de indagación poco recurrida pero que debe incentivarse ante la creciente posibilidad de tener acceso a la literatura especializada a través de repositorios y bibliotecas digitales. Innovar y fortalecer la producción científica radica también en volver a nuestras propias producciones para pulir las herramientas conceptuales, y no solo en pretender nuevas construcciones.

Finalmente, interesa reflexionar y precisar conceptualmente las condiciones y los elementos que componen el trabajo docente y académico de la universidad, con el objetivo de subrayar lo que es de propio en el desarrollo de una carrera transicional, sin perder de vista que la

configuración de ésta, está sujeta a diversos factores en tanto condiciones de trabajo objetivas y subjetivas (De la Garza, 2010). Estas condiciones de trabajo devienen de pautas institucionales que implican la adopción de lo establecido en las políticas educativas federales y estatales. Dichas políticas sitúan las reglas del juego que, en su mayoría, están pensadas para un perfil de profesor universitario, el académico, pero que también configuran las posibilidades y las restricciones del profesorado de tiempo parcial.

## Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2015). *Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas. Elementos para un diagnóstico*. Reporte ejecutivo. México. ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2021). Anuario estadístico. Educación superior. Personal docente. México. ANUIES.
- Beck, U. (2000). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona. Paidós Surcos
- Beck, U. y Beck, Gernsheim, E. (2012). *Adiós a lo tradicional. La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós. Barcelona.
- Coreth, E. (1972). *Cuestiones fundamentales de hermenéutica*. España. Editorial Herder.
- Cummings, W. and U. Teichler (eds.) (2015). *The Relevance of Academic Work in Comparative Perspective, The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, 13. Switzerland: Springer International Publishing.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. México. Antrophos/UAM-Iztapalapa.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. México. Gedisa y Universidad Autónoma Metropolitana.
- Domínguez González, M. (2009). Profesores de asignatura de las IPES. Formación permanente y condiciones laborales. IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, México. En línea: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/1567-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1567-F.pdf)
- Galaz Fontes, J. y Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11, (2). 1-31. <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>
- Galaz-Fontes, J., Martínez-Stack, J. y Gil-Antón, M. (2020). The emergence of the new mexican academic meritocracy. *Higher Education Governance & Policy*, 1 (2), 138-151.

- Gil Antón, M. (coord.) (1994) *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México. UAM.
- Gil Antón, M. (2009). ¿Segmentación o diversificación: Una aproximación a las condiciones de la profesión académica en México? Stromquist P., N. (coord.) *La profesión académica en la globalización. Seis países, seis experiencias*. México. ANUIES.
- Mancini, F. (2017). *Asir incertidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo*. México. El Colegio de México.
- Schmalz, J. y Oh, S. (2014/septiembre). *In Academe, the Future is Part-Time*. Chronicle of Higher Education. En línea <http://chronicle.com/article/Adjunct-explainer/148489/>
- Sennet, R. (2013). *Artesanía, tecnología y nuevas formas de trabajo*. Barcelona. Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona.
- Soto Bernabé, A. K. (2022). *Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada*. México. ANUIES.
- Taylor, S.J. Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós