

# **SER DOCENTE: ENTRE PRESTIGIO Y PRECARIEDAD. CONDICIONES LABORALES Y ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA EN LOS DOCENTES DE UNA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA, MÉRIDA, YUCATÁN**

KSENIA SIDOROVA

## **I**

En este trabajo presento un reporte parcial de la investigación denominada “Organizaciones escolares: integración de las estructuras de conocimiento y sus resultados”. En ella busco comprender cómo se estructuran las escuelas de educación superior vistas como organizaciones del conocimiento, cuáles son sus resultados y por qué. El objeto de estudio es una escuela de educación superior privada, a la que en adelante me referiré como Escuela Yucatán (EY).

Una de las partes que mayor peso tiene en la estructuración de las organizaciones escolares son los docentes, responsables del proceso de enseñanza que llevan a cabo en el marco de los programas educativos que ofrecen las escuelas. Existen múltiples condicionantes que inciden en su labor, desde la preparación profesional, dedicación, motivación hasta las condiciones materiales y sociales básicas en las que la desarrollan. En esta ponencia analizo las condiciones laborales de los maestros de una de las dos licenciaturas de la EY, considerándolas como un factor que puede resultar desmotivante e, inclusive, mermar el compromiso de los docentes con la institución educativa, llevar a la deserción, así como ser fuente de un estrés laboral constante debido al sentido de inseguridad que se genera cuando las condiciones laborales son claramente desmejoradas. Asimismo, en algunos casos, es un factor que incide negativamente en la calidad de la labor docente.

En esta línea de ideas, mi primer objetivo es describir las condiciones laborales bajo las que realizan su trabajo los docentes de la EY. El segundo objetivo es discutir las implicaciones

que éstas tienen para los docentes. En particular, presento las estrategias a las que recurren los maestros para asegurar una relativa estabilidad laboral y analizo sus resultados.

Para recabar la información en la que se sustenta la investigación recurrí a la etnografía. Realicé observación participante, colaborando como maestra de una de las materias centrales de la EY; sostuve entrevistas y charlas con los directivos y los maestros, a los cuales, además, apliqué un cuestionario con preguntas abiertas. Los maestros, sujetos de mi estudio, son catorce. Constituyen un grupo heterogéneo, que consta de cuatro hombres y diez mujeres, de 23 a más de 50 años. Seis maestros más jóvenes son egresados de la propia EY. Cinco maestros son licenciados en Educación por la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Tres son extranjeros. Todos cuentan con los estudios a nivel de licenciatura; dos docentes tienen estudios de maestría; un profesor posee el grado de Doctor en Filosofía (Ph.D.) por una universidad estadounidense.

## II

El caso de los maestros que presento se inscribe en toda una tendencia que puede ser observada en diferentes instituciones de educación superior (IES) mexicanas, particularmente, en algunas escuelas privadas, cuyo número en México ha ido aumentando a partir de la década de los ochenta del siglo XX. En esta década se inicia la redistribución de la oferta educativa (Rodríguez Gómez, 1998). En su marco se amplía y se diversifica la oferta de la educación superior. Aparecen cada vez más IES privadas, entre ellas las nuevas universidades, pero más que nada las pequeñas escuelas, de complejidad organizacional baja, cuya función principal es la docencia a nivel licenciatura, siendo casi inexistente el nivel de posgrado.

Al igual que las IES, el personal docente se amplía y se diversifica. Por un lado, la docencia a nivel superior se convierte en una profesión, representada por profesores-investigadores (menos del 10% de los docentes en México) y profesores de carrera de tiempo completo. Por otro lado, existe un grupo de docentes que labora en “condiciones desmejoradas de trabajo, remuneración y prestigio respecto de sus colegas que trabajan en el nivel universitario” (Brunner, 1995). Aquí, ser docente significa realizar un trabajo de tipo flexible, de acuerdo con una única modalidad de contratación: por horas.

Este último caso se aplica a los docentes de la EY, misma que puede verse como representante de todo un conjunto de IES mexicanas. La escuela se funda en Mérida, Yucatán, en 1990, ofreciendo una licenciatura de corte profesionalizante o Práctico. En pocos años se expande, al abrir su segunda licenciatura de carácter Científico-Práctico. En el año académico 2005-2006 contaba con más de quinientos alumnos en las dos licenciaturas. Según la clasificación de las IES, elaborada por los investigadores de la ANUIES, la EY posee el perfil institucional integrado por “Instituciones de educación superior que ofrecen programas exclusiva o mayoritariamente en el nivel de licenciatura cuya oferta educativa se concentra en una o dos áreas de conocimiento y se conforma mayoritariamente por programas de tipo Práctico (P), Científico-Práctico (CP) o Práctico-Individualizado (PI)” (Fresán y Toborga, 2000). De acuerdo con otra tipología (Grediaga Kuri, Padilla González y Huerta, 2006), la institución se ubica en el primer grupo, compuesto en su mayoría por IES privadas, que privilegian la docencia sin ofrecer condiciones óptimas para llevar a cabo esta función. Los maestros a menudo no tienen la oportunidad de desarrollar una carrera docente; es difícil que existan posibilidades de promoción, tampoco las incentivas institucionales para realizar actividades que no fueran las docentes, entre ellas, la investigación. La EY es un ejemplo de ello:

- A pesar de que según el reglamento interno los profesores pueden ser contratados por tiempo completo, medio tiempo y por horas, en los hechos, todos los maestros trabajan por horas. Algunos maestros dan hasta veinticuatro clases por semana, de cuarenta minutos cada una, a grupos conformados por hasta cuarenta alumnos, sin embargo, no les pagan las horas que dedican diario preparando sus clases y calificando tareas y exámenes. Tampoco cuentan con un espacio dentro de la escuela –una sala de maestros o cubículos- para realizar estas actividades.
- La cantidad de clases que da un maestro se establece en función de las necesidades de la escuela. En este sentido, podemos hablar de la incertidumbre laboral, puesto que los profesores no están seguros de la carga de trabajo que les será asignada cada año. Es común que la carga varía de un año al otro.
- Los maestros no pertenecen a ningún sindicato y en el caso de despidos no tienen defensa formal o legal al interior de la escuela. Recientemente, la escuela decidió no renovar el contrato con un conjunto de maestros por considerarlos responsables de las bajas entre los alumnos que se presentaron ese año. En este caso se puso en evidencia que el criterio para decidir quiénes se van y quiénes se quedan es propio de los directivos, sin ninguna posibilidad de apelación por parte de los maestros.
- Los maestros no tienen posibilidad formal de crecer profesionalmente ni de promocionarse. La única posición que existe es profesor de asignatura. El salario no varía en función de los méritos académicos o años de servicio. De hecho, el servicio es discontinuo. Se contrata a los profesores por un año académico que equivale a once meses del trabajo “efectivo” (dar clases, poner y calificar los exámenes finales).
- Los maestros cuentan con el seguro médico, perciben un aguinaldo (en diciembre) y un bono (en julio), cada uno equivalente a una quincena. Asimismo, van acumulando un

fondo para la jubilación (AFORE); sin embargo, al no acumular la antigüedad, no percibirán la pensión al jubilarse. Tampoco tienen acceso a créditos, como el de la vivienda. Según uno de los maestros, a los docentes que ya llevan tiempo trabajado en la escuela se les otorga una constancia por años de servicio, a modo de reconocimiento, sin ningún valor oficial o legal.

### III

¿Qué significa, para un maestro de educación superior, trabajar por horas, sin todos los beneficios que contempla la Ley Federal de Trabajo y sin una seguridad absoluta de que haya trabajo al año siguiente? La interrogante no tiene una única respuesta. Tampoco existe una única estrategia para hacer frente a la precariedad. En la EY encontramos una variedad de respuestas que *grosso modo* remarcan cuatro tendencias:

1. Un grupo de maestros (todos ellos mexicanos, de 30 a 50 años) se preocupa, ante todo, por la falta de seguridad laboral y prestaciones. Para lidiar con esta situación estos maestros han optado por un segundo trabajo que los provea de beneficios y que implique una mayor seguridad: trabajan en las escuelas preparatorias y secundarias, incorporadas a la SEP, donde pueden aspirar a obtener una plaza, acumular antigüedad y contar con las prestaciones correspondientes a la jubilación (la pensión).

Sólo uno de los maestros preocupados por la seguridad y falta de algunas prestaciones no cuenta con un segundo trabajo. Fue él y un maestro más (que sí tiene un segundo empleo) que han expresado abiertamente su insatisfacción con las condiciones del empleo. El maestro que carece del segundo empleo lamentaba que además de no tener seguridad laboral y beneficios correspondientes, no puede crecer profesionalmente, pues no es apoyado por la institución para hacer la investigación. A sus cuarenta y cinco años ve estancada su carrera y es que posee el

grado de Doctor, cuenta con varias publicaciones y una amplia y variada experiencia como docente de educación superior. Últimamente ha estado considerando intentar a someter su currículum para la evaluación en la UADY.

2. El segundo grupo de maestros (en su mayoría extranjeros) se ve preocupado no tanto por la seguridad y prestaciones, sino por un ingreso insuficiente que obtienen en la EY. Como resultado, optan por un segundo trabajo, principalmente, en otras IES privadas. Éstas tampoco proporcionan seguridad o prestaciones, pero ofrecen un salario más alto que la EY. Al sumar dos salarios cuentan con un ingreso bastante elevado.

3. Existe un pequeño grupo de maestros (dos mexicanos, mayores de 55 años) para quienes el trabajo en la EY es más bien un pasatiempo y una forma de complementar el ingreso. Una maestra ya se jubiló en otra escuela y cuenta con la pensión; la segunda persona está por jubilarse en otra escuela que también le proporcionará una pensión mensual. Ser maestro, para ellos, es su forma de ser. La maestra jubilada comenta: “no puedo no trabajar, estar en casa sin hacer nada, me gusta dar clases”.

4. El último grupo de maestros es el que se encuentra en condiciones más precarias, al no contar con un segundo trabajo. El grupo está compuesto por los recién egresados de la propia EY, jóvenes entre 23 y 28 años, hombres y mujeres, solteros y casados, algunos con hijos. La mayoría comenta que están muy contentos por haber obtenido “*este* trabajo”, refiriéndose a la posibilidad de ser docentes a nivel *superior*. Cualesquiera que fueran las condiciones del empleo, el prestigio es el factor principal que los hace esforzarse para mantenerse en el trabajo. Muchos de ellos trabajan más horas que los maestros que poseen dos empleos.

Esto implica un sacrificio importante, especialmente para los jóvenes casados con hijos. Un ejemplo elocuente es el de una maestra joven quien trabaja mañana y tarde en las dos licenciaturas de la EY. En las mañanas imparte clases de francés, en las tardes funge como

asistente de una profesora extranjera, ayudándola a aplicar pruebas de inglés y calificarlas. Es madre de un niño pequeño a quien deja en la guardería en las mañanas y en las tardes, mientras que en las noches el niño se queda al cuidado de su esposo. La maestra cuenta que su hijo “antes lloraba mucho”, pero “ya se acostumbró” a que su mamá no está.

¿Cuáles son sus posibilidades laborales? Todavía puede “crecer”, esperando que un día pueda dejar de ser ayudante. Empero, al convertirse en la maestra de los dos idiomas, ya no podrá aspirar a más. Su sueldo no se elevará por los años de servicio o la calidad del trabajo. Tampoco se le pagarán las horas que trabajará en casa, preparando clases y calificando. Un día podrá jubilarse sin aspirar a recibir una pensión. Tampoco podrá aspirar a un préstamo para comprar su propio coche o una casa.

Como ella, están otros maestros jóvenes, que caminan por una cuerda floja, manteniendo –por ahora- un frágil equilibrio: entre el prestigio de ser maestros de educación superior y la precariedad de su situación laboral. Su bienestar es su propia responsabilidad, porque la institución que los contrató se limita a asegurar su bienestar a corto plazo, por los once meses del año académico, al tiempo que se esfuerza por crear la imagen de una institución comprensiva, abierta y tolerante –“más tolerante que otras en nuestro medio”, según una de las maestras-, que valora el trabajo de sus maestros, respeta la iniciativa e incentiva la innovación. Todo ello, si los maestros trabajan sin romper el marco institucional y no se salen de ni cuestionan el programa educativo, el cual si bien ha sido aprobado por la SEP, presenta deficiencias y no logra cumplir con los objetivos que establece. Los resultados de esta situación son los siguientes:

- a) La mayoría de los docentes interioriza la ideología organizacional, formándose la idea de que la institución los apoya “siempre” y “en todo”.
- b) Siguen trabajando en condiciones desmejoradas, privilegiando el ambiente laboral ameno y la posibilidad de ejercer la profesión, algunos de ellos sin darse cuenta que

además de las condiciones del empleo, son deficientes la infraestructura y la organización del trabajo.

- c) Se ingenian las maneras de mantenerse económicamente, intensificando su trabajo, incurriendo así en la autoexplotación. Ésta es propiciada por la necesidad económica, la búsqueda de prestigio, pero también por la falta de conciencia de sus derechos laborales.

De esta manera, los maestros participan en la reproducción de un sistema desigual, imperfecto, siendo la necesidad material y el prestigio de ser docentes los que los fuerzan a dicha complicidad. El sobretrabajo, que es un antidote de la angustia por falta de estabilidad y seguridad laboral, es, a la vez, una bendición para las escuelas privadas como la EY. En ella el trabajo duro de los maestros, su falta de resistencia e, inclusive, la lealtad representan una de las fuentes de permanencia y estabilidad. Mientras tanto, sus docentes se quedan con la imagen de una institución “humanista”, producto del “buen trato” que reciben, los once meses de “seguridad” laboral y la mera posibilidad de ejercer su profesión, más aún si se trata del nivel *superior*.

### **Bibliografía**

Aboites, Hugo, “Derecho a la educación o mercancía. Diez años de libre comercio en la educación mexicana”, en *Memoria, Revista mensual de política y cultura*, Número 187, Septiembre 2004. Consultado en <http://www.memoria.com.mx/187/aboites.htm>

Brunner, José Joaquín, coordinador, *Educación Superior en América Latina. Una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000. Proyecto de políticas comparadas de Educación Superior*, Santa Fé de Bogotá, Universidad de Colombia, 1995.

Fresán, Magdalena y Huáscar Taborga Torrico, *Tipología de las instituciones de educación superior*, México, ANUIES, 2000. Consultado en <http://www.anuies.mx>



Grediaga Kuri, Rocío, Laura Padilla González y Mireya Huerta, *Una propuesta de clasificación de las instituciones de educación superior en México*, Bárcenas, Colección Documentos ANUIES. Consultado en <http://www.anui.es.mx>

Rodríguez Gómez, Roberto, *Expansión del sistema educativo superior en México 1970-1995*. Consultado en <http://www.anui.es.mx/principal/publicaciones/libros/lib11/167.htm>