



LAS PRÁCTICAS DE LOS PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL: MÁS ALLÁ DE LAS FORMALIDADES

Ariadna Isabel López Damián

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, RIVERSIDE

alope052@ucr.edu

VERÓNICA LARA LÓPEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

laraveroka@gmail.com

Resumen

El estudio de las prácticas académicas en México se ha centrado principalmente en la percepción de los profesores de tiempo completo dejado a un lado a los profesores de tiempo parcial. Con vista en este sesgo en la literatura, este trabajo responde a la pregunta de investigación ¿Qué actividades realizan los profesores con contrato por asignatura en la universidad pública estatal? Utilizando constructos de la teoría organizacional como marco conceptual, esta investigación busca explicar las actividades que son exigidas, formal e informalmente, las que son permitidas y las que realizan espontáneamente los profesores de contrato por horas en un ambiente de universidad pública. La investigación se llevó a cabo en una universidad pública estatal en México e incluyó información documental y entrevistas semi-estructuradas a veinte profesores de tiempo parcial. Los participantes señalaron que sus actividades van más allá de lo que la organización les exige; la docencia, pues sus prácticas incluyen: reportar y comprobar, actualización, administración, y asesoría y tutoría. Derivado de la prioridad que dan a estas actividades identificamos tres perfiles laborales (Centrado en la docencia, Docencia extendida, Centrado en la institución) que permiten una comprensión más amplia del rol que juegan los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas.

Palabras clave: Profesores de tiempo parcial, profesión académica, universidad pública.





Las universidades públicas son organizaciones con estructura, normas y culturas complejas, cuyos miembros tienen roles y funciones específicas que permiten el logro de la misión de las universidades (Clark, 1987). Los académicos conforman el grupo más importante en estas organizaciones, ya que en ellos recae la misión principal de la universidad: la docencia (Gil, 1994). El estudio de las prácticas académicas en México se ha centrado principalmente en identificar las características de la profesión académica desde el punto de vista de los profesores de tiempo completo (e.g., Gil, 2000; Grediaga, 2001). En contraste, el estudio de los profesores de tiempo parcial (también llamados de asignatura o por horas) se ha dejado de lado. Este estudio trata de llenar este vacío, en particular, esta ponencia versa acerca del trabajo académico de los profesores de tiempo parcial en universidades públicas estatales en México. Estos actores de la educación, que son mayoría numérica en las universidades, son los principales encargados de la formación profesional de nuevas generaciones (Villaseñor, 1997). En consecuencia, las investigaciones centradas en ellos se enfocan principalmente en su praxis docente, excluyendo el análisis de otros elementos de su quehacer cotidiano en las universidades.

Teoría institucional para el estudio de profesores universitarios

El marco teórico está basado en constructos de la teoría organizacional, particularmente del nuevo institucionalismo (Meyer, 2008; Scott, 2014; Tolbert & Zucker, 1996). Los conceptos estructura institucional, normas y regulaciones institucionales, cultura institucional, y agencia guían la exploración de las prácticas académicas de los profesores de tiempo parcial (PTP). Estos constructos teóricos permiten explicar las dimensiones estructurales y culturales (regulativas y normativas) que modifican los comportamientos de estos profesores como miembros de una organización (Meyer, 2008; Scott, 2014). Es decir, esta teoría permite analizar y explicar las prácticas de los PTP y su contexto laboral.

Las organizaciones están formadas por elementos (1) regulativos, (2) normativos y (3) culturales que proveen estabilidad, orden y significado a la vida social de los miembros de dicha organización (Scott, 2014). Estos tres pilares institucionales (Scott, 2005, 2014), conforman el contexto de las acciones y el uso de recursos de los actores institucionales (Scott, 2005). Es decir, las instituciones están compuestas por un conjunto de significados compartidos por los miembros de una organización (cultura), que en conjunto con las estructuras formales (reglas) determinan los patrones de comportamiento (normas) que permiten alcanzar los objetivos de la institución (Scott, 2014 véase Meyer, 2008; Tolbert & Zucker, 1996). Sin embargo, estas regulaciones, normas y cultura institucionales





no son los únicos determinantes del comportamiento de los miembros de una organización, los PTP, como miembros de la institución, tienen agencia (Levin & Montero-Hernandez, 2013).

Agencia es una cualidad intrínseca a los sujetos que les permite actuar en formas que difieren de lo que les dictan las normas, regulaciones y estructuras formales de una institución (Meyer, 2008). Cuando ponen en práctica su agencia, los miembros de una institución pueden decidir contraponerse a regulaciones institucionales que los constriñen para perseguir sus propios objetivos e intereses (Meyer, 2008; Montero Hernández, 2010; Tolbert & Zucker, 1996). Las expresiones de agencia son autodirigidas, independientes y tienen un significado personal para los individuos que las practican (Montero Hernández, 2010), agencia es lo que permite que las personas puedan tanto reproducir como transformar las estructuras institucionales (O'Meara & Campbell, 2011). Es decir, los miembros de una universidad pueden usar su agencia para apoyar el logro de los objetivos institucionales pero hacerlo en formas que sean significativas para ellos y que van más allá de lo que la institución les pide y les permite. Los comportamientos de los académicos, entre ellos los PTP, no están influidos sólo por factores institucionales sino también por sus intereses personales (Clark, 1987; Gappa, Austin, & Trice, 2007) por lo tanto es necesario considerar ambos elementos al momento de realizar investigaciones acerca de sus prácticas académicas.

Preguntas y objetivo de investigación

Este trabajo responde a la pregunta de investigación ¿Qué actividades realizan los profesores con contrato por asignatura en la universidad pública estatal? Dos preguntas más ayudan a precisar la pregunta de investigación: ¿Qué hacen los profesores de asignatura? Y ¿Para qué lo hacen? El objetivo general de esta investigación es identificar y describir las actividades que son exigidas formal e informalmente, las que son permitidas y las que realizan espontáneamente los profesores de contrato por horas en un ambiente de universidad pública.

Métodos

Esta investigación fue desarrollada siguiendo una metodología cualitativa y en particular emplea la fenomenología como base epistemológica que permite generar conocimiento sobre un fenómeno usando como base los significados que desarrollan los individuos que los experimentan cotidianamente





(De la Cuesta, 2006; Feroso, 1989). Es decir, la fenomenología permite un acercamiento a los eventos cotidianos de la vida y trabajo universitarios de los PTP.

Recolección de datos. Los datos de esta ponencia fueron recolectados como parte de un estudio titulado "Formas de apropiación y construcción del trabajo académico en instituciones de educación superior en México" financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el cual fue desarrollado en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante los años 2010-2013. Dicho estudio se centró en identificar las actividades cotidianas de los académicos de tiempo completo y tiempo parcial mediante la percepción de sus actividades profesionales, la interpretación de su quehacer cotidiano y la forma en que aprenden y reproducen la cultura académica. Como parte de dicho estudio se entrevistaron a profesores de tiempo parcial de tres universidades. Esta ponencia se basa en documentos oficiales y entrevistas semi-estructuradas (Galindo, 1998) a profesores de una sola de estas instituciones que denominamos *Universidad del Centro* para proteger la identidad de los participantes en el estudio.

Hallazgos

Los profesores entrevistados mencionaron cinco actividades que componen el centro de sus prácticas académicas. Algunas de estas actividades son realizadas por todos los entrevistados y corresponden a las exigidas formalmente por la institución: *docencia, reportar y comprobar, y actualización*. Es decir, forman parte las estructuras formales de trabajo en la universidad. Las otras dos actividades (*administración, y asesoría y tutoría*) no son exigidas oficialmente pero sí esperadas por las facultades, forman parte de la cultura y normas de la universidad.

Docencia. La docencia es vista por los participantes como su función principal, un profesora del área de informática hace evidencia de la manera en que realiza la docencia cuando menciona:

"A lo único que me veo obligada es a dar clases y llegar a dar la clase según el temario, nadie, por ejemplo, me dijo que podemos participar en otro tipo de actividades y leer leyes de la academia o algo así [...] (E45, 77)"

La docencia la llevan a cabo mediante actividades organizadas en tres momentos: (1) la planeación, trabajo individual de revisión de programa y planeación de actividades semestrales; (2)





enseñanza a lo largo del ciclo escolar, incluye desarrollo de actividades planeadas trabajo, con el grupo en clases o sesiones externas, y evaluación de los alumnos; y (3) cierre de ciclo, trabajo individual y con colegas en él los profesores evalúan a los estudiantes, en su propio actuar y el funcionamiento de programa y los planes.

Actualización. La reglamentación oficial de la Universidad del Centro [UC] enfatiza la actualización mediante métodos formales, planteados y organizados por la institución, pero adicionalmente a esto, los PTP emplean estrategias personales de actualización. Los entrevistados hicieron referencia a cursos que corresponden con los planteados en el programa de desarrollo de la UC, pero divididos en función del beneficio personal derivado de estos cursos. Los cursos de docencia engloban a la educación presencial, la educación en línea y el modelo educativo, que les permiten trabajar en la universidad; mientras que los cursos de formación disciplinar incluyen estudios formales y eventos cortos (e.g., congresos), que les permite actualizarse en su disciplina. El primer tipo de curso corresponde a procesos formales de la institución como lo explica un profesor:

Normalmente están abriendo [cursos] ya unos sobre competencias, sobre manejo de plataformas para profesores, cursos para los profesores que son tutores de los alumnos, sí hay varias actividades (E41, 217)”

Mientras que el segundo tipo de curso lo llevan a cabo no porque lo consideren parte obligatoria de su trabajo sino por interés personal. Un profesor del área de ciencias agrícolas ejemplifica su selección:

“[U]n curso que se le llamaba de prestadores de servicios profesionales de parte de la SAGARPA que es un curso que se les da a médicos veterinarios para que puedan fungir como asesores justamente pagados por SAGARPA (E45, 129)”

Los participantes expresaron igual grado de interés y participación en los dos tipos de cursos independientemente de si obligatorios o por decisión propia.

Asesoría y tutorías. Los profesores diferenciaron sus funciones de asesoría y tutoría en relación a (a) la finalidad y (b) el espacio en que se llevan a cabo dichas actividades. En relación a la finalidad de las asesorías los profesores mencionaron actividades como: asesoría de tesis, ayuda a alumnos, responder dudas, tutoría de servicio social y guía de servicio social. En relación al espacio los





participantes mencionaron: tutorías en línea y tutorías presenciales (en aula y post-clase). Sin embargo, en documentos oficiales de la UC estos términos no son intercambiables y tienen acepciones oficiales específicas. Oficialmente, los PTP pueden ser Tutores de Servicio Social, y Asesores de Tesis, siempre y cuando tengan un nombramiento oficial. El resto de las actividades no son formalmente reconocidas por la UC.

Coordinación. Los participantes usaban este término para referirse a un cargo administrativo que les requería trabajo colectivo con colegas y estudiantes. La actividad que los profesores denominaron coordinación se relaciona con cargos o nombramientos honoríficos, otorgados oficialmente o no, y por los que no reciben un pago o un cambio en el tipo de contrato. Una de las coordinaciones oficialmente otorgadas a una PTP se relaciona con la formación y certificación de estudiantes en un programa extracurricular, que exige a la profesora invertir más tiempo que el marcado por su contrato:

Recientemente me dieron una coordinación de unas certificaciones que se están dando a los jóvenes y de hecho estamos en ese proceso, empezamos en agosto, pero se nos ha hecho una experiencia muy interesante, porque estas certificaciones no las había antes. Ahorita ya abrimos dos grupos y seguimos teniendo demanda, estamos en espera de abrir otros tres grupos para que los alumnos se integren y puedan ya salir con algún extra dentro de su currícula, a parte de la licenciatura [...] En estas certificaciones somos dos profesoras, en mi caso me encargo de la [coordinación] de Java porque si es bastante la demanda y para podernos organizar mejor. (E41, ¶11-25)

Las coordinaciones también pueden involucrar una labor adicional no remunerada económicamente, pero que los PTP identifican como beneficiosa para ellos. Un profesor de administración explica sus razones para participar en estas actividades:

[...] lo que estoy haciendo en la coordinación pues es más en agradecimiento al maestro porque él fue me echo la mano para entrar acá. Estamos ayudando en la coordinación, obviamente eso también me ha ayudado a mí porque eso hace que me den clases, que se me tome en cuenta, va a llegar el momento que se me tome en cuenta para subir de puesto, de nivel de hora clase a medio tiempo, eso también va





ayudar lo que estoy haciendo ahorita, porque se da cuenta la dirección que participo, que no me gusta estancarme (E33, ¶1497)

Las actividades de coordinación son percibidas por los PTP entrevistados como una forma de involucrarse más con la universidad, que puede traer beneficios a corto y largo plazo.

Reportar y comprobar. Este conjunto de actividades permite a los docentes mantener un registro oficial de lo que hacen dentro y fuera de la universidad como parte su trabajo para la UC. Esta actividad la realizan con los medios indicados por la institución y se relaciona con (a) evaluación interna de su trabajo en la universidad y con (b) evaluación externa de la UC para certificación o solicitar financiamientos extraordinarios. Estas actividades requieren el uso de tiempo adicional al destinado a las clases y se realizan por lo general al terminar un ciclo o un año escolar. Esta actividad se lleva a cabo de forma individual, aunque los participantes indicaron que durante sus primeros años solicitaron ayuda de algún colega. Dentro de esta actividad existe una parte en la que el profesor es pasivo, y al mismo tiempo receptor del quehacer de alguien más; un grupo de estudiantes, quienes evalúan su cumplimiento de las normas para la docencia. Esta actividad era percibida por los participantes como estresante, como lo muestra un profesor que ha trabajado para UC cinco años:

Hay que llenar una serie de documentos, papeleo, que muchas veces te restan demasiado tiempo, que creo que en todas las universidades es lo mismo: que llena tu planeación, que este formato, que otro formato, eso me estresa. (E38, ¶1332)

Conclusiones

Las prácticas que llevan a cabo los académicos de tiempo parcial o de contratación por horas, está constituido por actividades que van más allá de la función de docencia. Entre las actividades que llevan a cabo los PTP al interior de la universidad se encuentran actividades académicas –de trabajo intelectual- y no académicas –para permanencia contractual-. Estas actividades involucran exigencias del puesto (funciones), exigencias de permanencia (actividades administrativas) y actividades que surgen del interés de la persona.





Las actividades que los profesores realizan, independientemente de la razón principal por las que las llevan a cabo, son vistas por ellos como una idea global de lo que significa trabajar como profesor universitario. Ninguna actividad mencionada por ellos, independientemente de que la hagan por exigencia externa, solicitud de sus alumnos o interés personal, la ven como algo que *no deberían* hacer; el hecho de que reciban o no un pago, tampoco ocasiona que se las vean como algo externo a la profesión académica. Lo que hacen es un todo, elementos que se conforman una unidad.

Al identificar lo que los PTP hacen es posible construir tres perfiles de actividad profesional de estos académicos:

(1) Centrado en la docencia, su actividad principal es dar clases y las actividades que le permiten desarrollar dicha función, la toman como su principal obligación y resulta suficiente satisfactor, por lo que no hay interés por desarrollar otro tipo de actividades en la universidad;

(2) Docencia extendida, toma como compromiso principal su relación con los estudiantes, lo que lo mueve a realizar otras actividades de formación además de la docencia: asesoría, tutoría, pero sin actividades de otro tipo;

(3) Centrado en la institución, la docencia y la coordinación son las actividades en torno a las que organizan el resto de su trabajo, puede desarrollar otras actividades siempre y cuando no dificulten la realización de las primeras.

Estos tres perfiles existen de manera sincrónica lo que permite que la actividad de docencia no se limite al momento del trabajo en el aula y que se lleva a cabo con distintos elementos, reconocidos y no reconocidos por la institución, pero que repercuten en el desempeño de su función. Los profesores de tiempo parcial son el eje central de la formación de profesionales, no solo por ser mayoría al interior de las universidades (Gil, 2000) sino porque su desempeño en la docencia está focalizado en la disciplina, en los alumnos y en los requerimientos oficiales de la universidad. El compromiso en la realización de esta función no depende sólo de la remuneración o el nombramiento de su categoría, según el contrato laboral, sino en un interés por llevar a cabo su función aun cuando ésta implique la realización de funciones adicionales y no reconocidas por la universidad. La identificación de perfiles laborales de PTP permite que líderes institucionales desarrollen estrategias específicas para apoyar la práctica profesional de los PTP.





Referencias

- Clark, B. C. (1987). *The academic profession*. University of California Press: Los Angeles, Ca.
- De la Cuesta, C. (2006) Estrategias cualitativas más usadas en el campo de la salud. *Revista científica de enfermería* No. 25.
- Fermoso, P. (1989) El modelo fenomenológico de investigación en pedagogía social. *Revista Educar* (14-15) p.121-136.
- Galindo, J., (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson/Addison Wesley Longman.
- Gappa, J. M., Austin, A. A., & Trice, A. G. (2007). The academic profession today. Diverse appointments to meet diverse needs. In J. M. Gappa, A. A. Austin, & A. G. Trice, *Rethinking faculty work. Higher education strategic imperative* (pp. 66-101). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gil, M. (1994). Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos. México: UAM-Azcapotzalco.
- Gil, M. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? -conferencia- *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(1). Consultado Enero de 2010 en: <http://redie.uabc.mx/vol2no1/contenido-gil.html>.
- Grediaga, R. (2001). Restos y Condiciones de desarrollo: la profesión académica en México en la década. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 6 (11), 95-117.
- Levin, J. S., Montero-Hernandez, V., & Yoshikawa, S. (2011). *A multi-site case study: the context and production of the academic identity of faculty members in the three-tiered higher education structure in California*. Riverside, CA: University of California.
- Meyer, J. W. (2008). Reflections on institutional theories of organizations. In *The Sage handbook of organizational Institutionalism* (pp. 788-809). SAGE.
- Montero Hernandez, V. (2010). *The construction of professional identity and pathways of participation of full time faculty members in university restructuring in Mexico (Unpublished doctoral dissertation)*. University of California Riverside: Riverside, CA.
- O'Meara, K., & Campbell, C. M. (2011). Faculty sense of agency in decisions about work and family. *The Review of Higher Education*, 34(3), 447-475.
- Scott, W. R. (2005). Institutional theory: Contributing to a theoretical research program. In K. G. Hitt (Ed.), *Great Minds in Management: The Process of Theory Development*. Oxford UK: Oxford University Press.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations. Ideas, interests, and identities* (Fourth ed.). Los Angeles, Ca.: Sage.
- Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1996). The institutionalization of institutional theory [Electronic version]. In S. Clegg, S. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 175-190). London: SAGE.
- Villaseñor, G. (Coord.) (1997). *La identidad en la educación superior en México*. México: UAQ-CESU-UNAM-UAM.

