



CARRERAS SIN FRONTERAS: ESTUDIO SOBRE LAS EXPECTATIVAS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL

ANA KAREN SOTO BERNABÉ

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS DEL CINVESTAV-IPN

TEMÁTICA GENERAL: SUJETOS DE LA EDUCACIÓN

Resumen

Sobre los profesores de tiempo parcial en instituciones privadas de educación superior y sobre su ejercicio docente en estos espacios poco conocemos desde la investigación educativa. De ahí que este sea el tema que planteo abordar en este texto, el cual extraigo de una investigación cualitativa de largo alcance como parte de mis estudios doctorales. Aunado a lo anterior, el crecimiento institucional que mantiene el sector privado desde los últimos veinte años y con ello el aumento del profesorado de tiempo parcial conllevan preguntarse por las condiciones de trabajo docente con que cuentan, así como por las expectativas que con base en éstas generan para quedarse o no en la docencia y en ciertos establecimientos privados. Ambos elementos, en conjunto con las experiencias laborales y la formación profesional, configuran las *carreras docentes sin fronteras* que en este escenario pudieran ser cada vez más comunes debido a la flexibilidad de horarios, espacios y actividades, el énfasis en las decisiones del individuo y la transferibilidad de habilidades que caracteriza a la mayoría de los profesores que labora en estos espacios. No obstante, también hay un conjunto de profesores que se dedican exclusivamente a la docencia y buscan afianzarse en un establecimiento público o privado. Cada una de estas posibilidades está mediada por las condiciones de trabajo que ofrecen las instituciones privadas, así como por las expectativas que tienen sobre la docencia. A su vez, éstas son configuradas por las vivencias personales que tienen los profesores en la docencia.

Palabras clave: Profesores de tiempo parcial, carreras docentes, carreras sin fronteras, condiciones de trabajo, educación superior privada.

INTRODUCCIÓN

Los profesores de tiempo parcial son una población mayoritaria, casi exclusiva, en la educación superior privada mexicana. Según los datos más recientes, en el ciclo 2012-2013 había

74,761 profesores de tiempo completo frente a 208,619 de tiempo parcial a nivel nacional en universidades de ambos tipos de financiamiento. De éstos, 120,496 se ubicaban en el sector privado, distribuidos en 10,586 y 103,094 profesores de tiempo completo y tiempo parcial respectivamente (ANUIES, 2013). Y aunque en general no se ha hecho investigación sobre sus condiciones de trabajo, sus perfiles socioeducativos, los modelos pedagógicos y didácticos que emplean, los proyectos profesionales que tienen y el impacto de sus prácticas en los aprendizajes de los estudiantes, entre otros temas, en la educación superior privada son todavía actores poco reconocidos y conocidos.

Los datos estadísticos muestran que los profesores de tiempo parcial son quienes sostienen las actividades educativas de los establecimientos privados dedicados principalmente a la formación de profesionistas pues son un número mayor respecto a los de tiempo completo. Además, el campo de conocimiento en México poco se ha acercado a estos actores, pues en otros países como Estados Unidos se han realizado estudios que dan cuenta del aumento paulatino del profesorado eventual en las universidades americanas, pese a las precarias condiciones laborales en las que se encuentran (Kezar y Sam, 2010); de igual manera hay trabajos que señalan las experiencias de trabajo de algunos profesores de tiempo parcial desde la perspectiva de la precariedad laboral.

Cabe resaltar que el tópico de las condiciones de trabajo es el más trabajado en la literatura anglosajona y la europea; poco se ha escrito sobre los motivos que los profesores tienen para laborar de tiempo parcial, los saberes que construyen y la configuración de sus experiencias profesionales. Y en México, los profesores de tiempo parcial son actores prácticamente invisibles (Gappa y Leslie, 1993) en la investigación educativa, a diferencia de la vasta producción generada respecto al profesorado de tiempo completo, también llamados de carrera, desde finales de los 80.

Por ello, parte de la investigación doctoral que presento cuestiona cuáles son las condiciones de trabajo docente que tienen los profesores de tiempo parcial en el sector privado, en términos de sus características y cómo estas posibilitan o limitan la construcción de una carrera docente. Asimismo, interesa dar cuenta de las expectativas que los profesores tienen con relación a la actividad docente. Los hallazgos del trabajo dan cuenta de que las condiciones de trabajo que tienen los profesores no limitan la construcción de una carrera sin frontera a quienes la docencia es una actividad adicional a otras relacionadas con su profesión. No obstante, sí conlleva mayores riesgos e incertidumbre para quienes sí están interesados en dedicarse de manera exclusiva a las actividades académicas, aunque ello no significa una limitación.

Ambas posibilidades están enmarcadas en el contexto de modernidad que plantea mayor flexibilidad e incertidumbre respecto a los sistemas clásicos de protección del trabajo (Bauman, 2002; Sennett, 2006), por lo que podrían gestarse nuevas formas de carrera distintas a la idea clásica. Para comprender cómo se configuran éstas, uno de los objetivos del presente trabajo es describir las características de las condiciones de trabajo y explicar cómo se relacionan con las expectativas de los profesores de tiempo parcial respecto a la docencia en el sector privado.

PERSPECTIVA TEÓRICO-METODOLÓGICA DEL TRABAJO

El enfoque teórico del trabajo parte de dos campos disciplinarios: la sociología y la pedagogía. El primero abona en la comprensión del sujeto como un actor cuyos deseos, oportunidades y creencias, le permiten actuar en la estructura social de determinada manera con base en sus deseos y creencias, pero también considerando las oportunidades o limitaciones que ésta ofrece (Elster, 2003; 2010). Esto significa que los actores buscan definir sus oportunidades en el medio en el que se encuentran, aun cuando éste presente restricciones, para extender sus posibilidades de acción con base en sus bienes de intercambio, tales como sus conocimientos y habilidades profesionales o su experiencia laboral. Dichos bienes son altamente demandados por los establecimientos educativos.

En el caso particular de este trabajo, los profesores como actores, se ubican en un espacio organizacional específico que es el establecimiento privado. Ésta la concibo, desde Crozier y Friedberg (1990), como un sistema de acción que debe coordinar decisiones y recursos para lograr los objetivos comunes. En este espacio, lo que articula al actor y a la institución es el trabajo que es una forma de interacción entre hombres y entre éstos con objetos materiales y simbólicos, por lo que un trabajo implica construcción e intercambio de significados, por lo que no se reduce solo a la transformación de productos (De la Garza, 2010). Grassi y Danani (2009) apuntan que el trabajo debe estudiarse desde la perspectiva de los sujetos que se ubican y transitan en éstos.

Por ello, para los fines de esta investigación he delimitado la situación de trabajo como el escenario y el conjunto de condiciones en las que se encuentra el profesor, ya sea como docente de un establecimiento privado o en otros espacios laborales asociados; dicha situación delimita la participación específica del actor en el mercado de trabajo. Las condiciones refieren a la disposición de medios más o menos adecuados (o su no disposición), así como los riesgos, las protecciones y el

esfuerzo exigido para la realización de la actividad. Este escenario y las condiciones configuran la existencia de las carreras sin fronteras.

Las carreras sin fronteras se refieren a un nuevo modelo de carrera que pone en el centro las decisiones individuales de los actores, pues son éstos quienes con base en los recursos con que cuentan, las oportunidades o limitaciones que se presentan, sus deseos (expectativas o motivaciones) así como sus creencias en torno a la vida, el trabajo y la profesión, eligen los espacios, los tiempos y las actividades a realizar para conformar una carrera (Van-der Hofstadt y Gómez, 2013). Este nuevo modelo deviene del creciente dinamismo y los cambios que ha afrontado el mercado de trabajo y productivo en los últimos veinte años a nivel global, lo que supone mayor capacidad de adaptación de los actores ante la flexibilidad y las cualidades específicas requeridas para el empleo.

Así, las condiciones de realización del trabajo determinan tanto las necesidades del presente como las proyecciones del futuro por lo que la situación de trabajo del docente representa las oportunidades y las limitaciones que el profesor tiene para construir su experiencia de trabajo, la cual se configura tanto por sus expectativas como por los recursos que éste aporta y las condiciones que le ofrecen los establecimientos privados. El trabajo organiza la vida del sujeto y el despliegue de otros posibles quehaceres se encuentra constreñido por las oportunidades y limitaciones que ofrece el medio y que sirven a los actores para tomar decisiones, lo que correspondería a una dimensión subjetiva del trabajo (De la Garza, 2010). El establecimiento educativo es el marco de acción de los profesores pues posee características que facilitan o impiden la ejecución de ciertas acciones, el establecimiento es una dimensión objetiva del trabajo pues expresa normas y reglas que pautan las formas de hacer y ser de quienes participan en éste.

La estrategia metodológica de la investigación tiene un corte cualitativo aunque también se ha apoyado de datos estadísticos que permitan conocer y describir el contexto de la educación superior privada, específicamente, en la zona metropolitana de Querétaro. Dado que el interés central es comprender las lógicas y dinámicas que se configuran en un espacio concreto, el método fenomenológico resulta útil para retomar las percepciones que evidencian la existencia del mundo desde cómo se vive por quienes se encuentran en él, y también para comprender a los actores en sus propios contextos (Morse y Richards, 2002 en Álvarez-Gayou, 2010). Así, el análisis macro se realiza desde la ZMQ con base en información estadística y documental del lugar. Por su parte, el análisis micro corresponde al profesorado y las dimensiones profesional, laboral, organizacional y de docencia

que han sido exploradas a través de entrevistas no estructuradas con 35 profesores de tiempo parcial que laboran en diversos establecimientos públicos ubicados en la ZMQ.

Los profesores tienen formaciones de grado, experiencias profesionales, edades y trayectos de vida distintos, lo que comparten es el hecho de ser docentes de tiempo parcial en el sector privado. Esto ha permitido mirar un abanico amplio de experiencias y configuraciones que, al final, resultan no ser tan distintas dado que comparten ámbitos institucionales que otorgan determinadas condiciones de trabajo. Respecto a las instituciones privadas, se consideran ocho de manera primordial, pues los entrevistados laboraban en una o varias de éstas al ser contactados, pero también dijeron haber laborado en algún momento en tres más, instituciones que tomo como datos de control.

Los establecimientos privados también son diversos: dos de corte religioso y el resto laico; dos del sector alto de costo, cuatro del sector medio y cuatro en el bajo; de tamaño, algunas apenas alcanzan una matrícula de 200 estudiantes mientras que otras tienen más de dos mil. Todos estos elementos han sido considerados para realizar el análisis de la información, de la cual enseguida presentaré lo relacionado a las condiciones de trabajo y las expectativas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y EXPECTATIVAS EN LA DOCENCIA

Los establecimientos privados en los que laboran los entrevistados deben cumplir con determinados requisitos para ingresar a laborar en éstas, principalmente asociados a las credenciales académicas y el desarrollo de una clase muestra en el que están presentes agentes institucionales para evaluarlos. La mayoría de los establecimientos solicitan únicamente la licenciatura como grado mínimo, solo una institución de alto costo exige posgrado y experiencia docente previa en nivel superior. Estos elementos sirven como filtro para los profesionistas interesados en desempeñarse como docentes, aunque en realidad muestran que el marco de posibilidades es muy amplio en la mayoría de las instituciones privadas.

Una vez que los actores han cubierto los criterios mínimos para ingresar a la institución, y han transitado por los mecanismos de valoración inicial por parte del establecimiento, entre ambos actores se conviene el inicio de la relación laboral en términos legales. De ahí que parte importante de este proceso sea el conocimiento de los derechos y obligadores que adquieren los actores al ser trabajadores de la institución privada, proceso en el que se firma un acuerdo de voluntades en el que se establece la naturaleza, duración y funciones que cubren las partes involucradas.

Los contratos son por tiempo determinado según lo que dure el periodo escolar. Hay ocasiones en que el contrato termina antes de que concluyan las actividades escolares razón por la que algunos profesores trabajan en varias instituciones privadas y, preferentemente, en periodos combinados, es decir, mientras que en una están contratados por semestres, en la otra lo hacen por cuatrimestres, de esta manera logran que su servicio de salud esté vigente durante todo el año, además de contar con un ingreso permanente. En cuanto a las prestaciones la más común es el seguro médico, pero incluso algunas instituciones del segmento medio y bajo que tienen régimen de asimilados a salarios no lo ofrecen, salvo que el profesor desee contratarlo de manera independiente y con un costo para él.

Las dos instituciones del segmento de alto costo y tres de costo intermedio tienen contratos con el régimen de honorarios por lo que sí ofrecen servicio médico, finiquitos proporcionales al término del periodo y, en algunos casos, bonos por alcanzar ciertos niveles en la evaluación docente. Respecto a la remuneración, el pago por hora clase oscila entre los 100 y los 350 pesos; algunos establecimientos privados tienen un pago diferenciado según criterios de grado de estudios y actividades adicionales de los profesores –como si estudia algún posgrado, si publica artículos o investigaciones, o si la clase es en otro idioma. Llama la atención que la mayoría de los profesores mencionó tener desconocimiento de la existencia de este tabulador al inicio de su relación laboral con el establecimiento, sino que dieron cuenta de este con el tiempo y con las charlas entre pares.

Los profesores que se dedican a otras actividades vinculadas con su profesión por lo regular tienen cargas de trabajo docente entre tres y diez horas, varía según la ocupación –si son empleados o tienen un negocio; mientras que hay otros que sí están interesados en consolidar una carrera docente por lo que trabajan en varios establecimientos privados y públicos. Para los profesores dedicados a otras actividades laborales las condiciones de trabajo que tienen, si bien las califican como injustas para lo que implica la docencia, no afecta su condición de vida pues tienen ingresos fijos y prestaciones sociales de sus otros trabajos.

Para los profesores que sí se dedican solo a la docencia las condiciones de trabajo además de incertidumbre, por no tener claridad respecto a si seguirán o no en las instituciones privadas, también los coloca en una situación de riesgo pues, por un lado, deben obtener ingresos de varios espacios para alcanzar un monto que les permita subsistir y, por el otro, no cuentan con seguridad social. Varios profesores expresaron que los establecimientos educativos tendrían que ofrecer mayor

estabilidad a los profesores pero sin coartar la posibilidad de que ellos realicen otro tipo de actividades laborales, pues esto enriquece la enseñanza que brindan.

Otro grupo de profesores que opina que en el marco del contexto social y económico en el que nos encontramos en la actualidad, en donde el trabajo asalariado es cada vez más atípico, las condiciones que ofrecen los establecimientos privados no escapan a esa dinámica, de tal forma que las asumen como naturales. Por el contrario, se muestran comprensivos respecto a las condiciones laborales que les ofrecen porque, incluso, no es el único espacio de trabajo en donde les pagan poco, con casi nula seguridad laboral, con jornadas de ocho horas y por tiempo determinado. La diferencia radica en que la docencia es una actividad altamente demandante, requiere mucha inversión adicional de tiempo y esfuerzo del que representa la clase; mientras que otras actividades laborales, por lo general, concluyen cuando se abandona el espacio de trabajo. Relacionado con lo anterior, las expectativas que tienen con relación al trabajo docente se configuran a partir de estas condiciones pero también con base en sus deseos y creencias en torno a su propia profesión y el proyecto profesional que han trazado

CONCLUSIONES: LAS CARRERAS SIN FRONTERAS EN LA DOCENCIA

Una vez que los profesores han decidido laborar como docentes y, además, en un espacio específico, ¿cuáles son las proyecciones que los profesores realizan sobre esta labor y con relación al espacio en el que se ubican? ¿Qué elementos toman en consideración para sostener esa decisión? ¿Cuánto es posible quedarse en el establecimiento? Sobre esta última interrogante, hay profesores que permanecen largos periodos en una sola institución, contrario a lo que se cree, muchos de ellos han logrado estar en varias por más de cuatro o cinco años incluso, hasta más de una década. También hay otro conjunto de establecimientos en los que la rotación del personal docente podría avizorarse mayor, aunque los motivos forman parte de las zonas grises del mundo del trabajo pues a decir de los entrevistados ellos no recibieron una notificación formal de que sus servicios no serían requeridos en lo subsecuente.

De hecho, los testimonios de quienes laboraron en estas tres instituciones en algún momento señalan que el ambiente de trabajo –con los coordinadores y los estudiantes, aunado a la poca formalidad en las prácticas administrativas, fueron factores que coadyuvaron a que los profesores no insistieran en volver a ellos. Lo que significa que para los docentes es importante la organización y los

mecanismos claros que faciliten el ejercicio de su labor, aunado a tratos decorosos y canales de comunicación eficientes entre los miembros del establecimiento. Lo antes mencionado, son elementos que los profesores consideran para prolongar su estadía mismos que, en su mayoría, identifican como favorables en otras instituciones.

En la mayoría de las instituciones del segmento intermedio y alto la estadía de los entrevistados se prolonga entre los dos y más de ocho años, en algunos casos hay periodos “muertos”, es decir, semestres o cuatrimestres en los que la materia no se oferta y no trabajan como docentes, pero luego cuando se vuelve a ofertar son contactados por las instituciones para hacerse cargo de la misma. Pero también sucede que a veces no son comunicados de forma pertinente del término de la relación laboral, y mucho menos conocen con claridad los motivos.

No obstante, el tiempo que pasan en una o varias instituciones, en conjunto con las condiciones laborales que les ofrecen, así como sus propios intereses –personales o profesionales– configuran las expectativas en torno de la actividad e, incluso, en el establecimiento. De los profesores que quieren dedicarse al trabajo académico, la mayoría considera que su estadía en las universidades privadas solo es temporal, en tanto la oportunidad de concursar por una plaza en alguna universidad pública se consolida. Para ellos la docencia está vinculada a otras actividades académicas como la investigación o la extensión. Hay entrevistados que en la medida en que ocupan cargos administrativos en las IPES, consideran que tienen más posibilidades de mantenerse sólidamente en este espacio; con relación a la docencia, enuncian que en tanto sea viable, de acuerdo a sus horarios y carga de trabajo, destinarán horas para sus clases en común acuerdo con la institución.

Por otra parte, la mayoría de los profesores no genera expectativas de largo plazo en los establecimientos debido al mal trato que perciben de éstos hacia su persona, o porque asumen que la docencia podría interferir con otras actividades profesionales, como atender sus propios negocios. Ejemplo de ello son los siguientes fragmentos: “cuando me cansen, por todo lo que exigen y lo poco que dan, me voy, así de fácil” (Eo8); “pues lo cierto es que si más adelante tengo que invertirle más tiempo a la agencia y la docencia ya no me da, pues la dejo, la tendría que dejar y ya luego veo si la retomo” (Eo18). En ese sentido, la docencia no representa el eje central para el desarrollo profesional si no que se ubica en un lugar periférico respecto al proyecto de vida y profesional que diseñan los sujetos, de ahí que sean carreras sin fronteras, pues éstas son porosas y flexibles. Pero lo interesante es que pese a ello, la docencia sí es contemplada como una actividad que provoca el deseo de seguirla

ejerciendo en los espacios que se los permita y en los tiempos de vida que mejor convengan a sus propios intereses.

Peter Knight (2005:113) señala “el hecho de ser profesor con dedicación parcial puede constituir un motivo de realización personal en el puesto de trabajo”, es decir que los profesores tienen la posibilidad de revisar sus antecedentes, valorar sus recursos actuales y con ellos identificar las áreas de desarrollo y crecimiento a futuro. Sobre todo en el caso de quienes tienen otros trabajos distintos a la docencia, pero también enfocado a aquellos que solo se dedican a ella. Los entrevistados crean figuras de sí mismos en lapsos de tiempo variados, por ejemplo, los profesores de más edad se vislumbran atendiendo sus negocios y “compartiendo en las aulas [sus] conocimientos”; mientras que los profesores más jóvenes representan un futuro con múltiples opciones, en donde la docencia es parte del listado de actividades que se planean realizar.

Cabe señalar que una situación interesante sobre la realización de las entrevistas fue que pese a que varios entrevistados señalaron al inicio que no querían hablar sobre sus condiciones de trabajo, en la parte final de la charla muchos de ellos cedieron a develar la información. Sin embargo, la mayoría no conoce con claridad qué tipo de contrato tienen con el establecimiento, con qué prestaciones cuentan e, incluso, los montos exactos que perciben por hora de docencia y otras prestaciones que tienen. Lo que se relaciona con que, en más de una ocasión y en distintos establecimientos privados en los que han trabajado, la firma del contrato no sucede al inicio del semestre sino bien entrado el periodo escolar.

El tema resulta relevante pues pone en evidencia lo endeble de la relación laboral entre los sujetos y los establecimientos, así como el riesgo en el que se encuentran los primeros debido a que si hubiera algún inconveniente con la institución, el profesor no cuenta con un documento legal que avale el tipo de relación que mantienen así como los términos de ésta.

REFERENCIAS

- Álvarez-Gayou Jugerson, J. L. (2010) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México. Paidós Educador.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2013) *Anuario estadístico. Educación superior. Personal docente*. México. ANUIES.
- Bauman, Z. (2002) *Modernidad líquida*. México. Fondo de Cultura Económica.



- Crozier, M. y Friedber, E. (1990) El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva. México. Alianza editorial mexicana.
- De la Garza, E. (2010) Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico. México. Antrophos/UAM-Iztapalapa.
- Elster, J. (2003) Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales. Barcelona,.Gedisa.
- Elster, J. (2010) La explicación del comportamiento social. Más tuercas y tornillos para las ciencias sociales. Barcelona. Gedisa.
- Gappa, J. y Leslie, D. W. (1993) The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-Timers in Higher Education. San Francisco: Jossey-Bass.
- Grassi, E. y Danani, C. (comp.) (2009) El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar. Buenos Aires. Espacio Editorial.
- Kezar, A. y Sam, C. (2010) Non-Ternure-Track Faculty in Higher Education. ASHE Higher Education Report. 36 (5), 1-88.
- Knight, P. (2005). El profesorado de educación superior. Formación para la excelencia. Madrid. Narcea.
- Sennett, R. (2006) La corrosión del carácter. México. Anagrama
- Van-der Hofstadt Román, C. J. y Gómez Gras, J. M. (coords.) (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid. Ediciones Díaz de Santos, S.A.