



## UN ACERCAMIENTO AL ESTUDIO DE LAS TRAYECTORIAS DE VIDA DE LAS Y LOS PROFESORES DE ASIGNATURA.

**Mejía Pérez Leticia**  
panteraenjazz@gmail.com

**Área temática:** Educación superior y ciencia, tecnología e innovación.

**Línea temática:** Actores y comunidades de los sistemas de educación superior, de ciencia, tecnología e innovación: estudiantes, profesores, científicos, autoridades, personal administrativo, consorcios, movimientos estudiantiles, sindicatos.

**Porcentaje de avance:** 40%

**a)** Trabajo de investigación educativa asociado a tesis de grado.

**Programa de posgrado:** Maestría en Sociología, línea de investigación en educación superior, 4 trimestre.

**Institución donde realiza los estudios de posgrado:** Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.



### Resumen

Los profesores de asignatura son actores relevantes en el proceso de expansión y diferenciación laboral de las instituciones universitarias, derivado de las políticas de impulso a la Educación Superior en México. La mayoría de estos actores presenta rutas profesionales diversificadas en cuanto a escenarios, funciones y tiempos. Sin embargo, son pocos los estudios que indagan sobre las características que conforman su perfil y trayectoria más allá del entorno académico-profesional. El interés por estudiar a las y los profesores de asignatura surge con el fin de visibilizar las trayectorias de vida características de este grupo en una institución de educación superior autónoma integrada por profesores(as) de asignatura con diversos perfiles profesionales.

**Palabras clave:** Educación superior, profesión académica, profesores(as) de asignatura, trayectorias de vida.

### Introducción

Un nuevo grupo de la profesión académica, compuesto por docentes horarios que se especializan en ofrecer cursos de variadas materias, para servir a un mercado en expansión de oferta educativa en el nivel superior, se instala en el escenario universitario como un profesorado con una escasa identidad institucional, que convive con las reglas y dinámicas de los espacios

donde ejerce su labor. Los profesores de asignatura ofrecen un servicio profesional sobre bases contractuales, casi como una persona ajena a la propia estructura de la institución (Brunner, 1989)

La literatura muestra que las investigaciones se han enfocado a revisar aspectos académicos, institucionales y, sobre todo, las condiciones laborales y trayectorias académicas de las y los profesores de educación superior, sin embargo, es importante mirar sus trayectorias de vida compuestas de su historia sociofamiliar, sus condiciones sociales y recursos (personales y económicos) que de una u otra manera determinan cómo y por qué se integran a la labor docente. Su trayectoria de vida permitirá conocer las transiciones y puntos de inflexión que los mueven o no hacia sus intereses personales, profesionales y laborales.

El objetivo de este recorrido es evidenciar la falta de otras perspectivas desde las cuales estudiar al profesor(a) de asignatura, a partir de sus experiencias y cursos de vida, donde se puedan descubrir nuevas brechas de investigación y su relevancia en la educación superior en México.

## Desarrollo

### *Conceptualización del profesorado de asignatura*

Como actores centrales de un esfuerzo nacional para incrementar y mejorar los servicios de la educación superior, las y los académicos mexicanos han pasado en los últimos 45 años por un importante proceso de cambio en sus actividades y en la diversidad de los rasgos que los caracterizan (Gil Antón et al., 1994).

Las categorías y tipos de clasificación del personal académico universitario son un reflejo de la expansión de las universidades en México, con lo que se han creado nuevas modalidades de trabajo docente, dando mayor presencia a los profesores de asignatura (PA). Adquieren gran importancia en el ámbito de la enseñanza por los roles que su ejercicio profesional representa, tanto en las tareas que desempeñan, los tiempos de dedicación al trabajo, los lugares y las condiciones laborales en que se desarrollan.

En México, el estudio de la profesión académica se ha abordado principalmente desde una perspectiva contractual (Clark, 1991; Levin y Montero-Hernández, 2014): 1) como trabajador de planta, de tiempo completo, con dedicación exclusiva y concentrada en la institución; 2) como trabajador de tiempo parcial dedicado principalmente a la docencia, con un contrato por horas o medio tiempo. Esta perspectiva considera que el tipo de contratación para los profesores(as) de asignatura determina su relación con la institución, así como el desempeño de su profesión.

Ibarra Colado (1994) propone una clasificación en la que divide a los profesores de acuerdo con su estatus laboral, y describe 3 tipos de “contingentes académicos”: masas, nichos medios y nichos de excelencia. El primero, las *masas*, incluye alrededor del 65% de los académicos,

quienes se dedican a la docencia con contratos temporales en horas/clase/pizarrón, con trabajos en varias instituciones y bajos salarios, cuyo ingreso se eleva por su ejercicio profesional externo a la universidad pública. En el segundo, los *nichos medios*, se encuentran académicos en vías de establecerse en la universidad, tienen un salario base reducido que aumenta por programas de estímulo, y se dedican o a la docencia, a la elaboración de material y escritos didácticos, o a la investigación con altos niveles de productividad y de calidad. El tercer grupo descrito por Ibarra son los *nichos de excelencia*, conformados por profesores de tiempo completo dedicados a la investigación y al trabajo colegiado.

A partir de estas tipificaciones se retoma el Glosario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que establece algunas definiciones con respecto a la categorización de los profesores universitarios. Existen 9 distintas, señalo a continuación a aquellas que se relacionan con el tipo de contratación:

- Profesor de medio tiempo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas por 20 horas por semana.
- Profesor de tiempo parcial: Es un destacado profesional en su campo, al que dedica la mayor parte de su tiempo fuera de la institución académica. Se ocupa principalmente de labores docentes dentro de las instituciones de Educación Superior (IES).
- Profesor de tiempo completo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas con un tiempo de dedicación de entre 40 y 35 horas por semana.
- Profesor de asignatura. Profesor por horas / profesor de tiempo parcial. Tipo de profesor, contratado para enseñar ciertas materias o asignaturas.

Las definiciones, al igual que las tipificaciones relacionadas con los profesores universitarios se asocian con sus tiempos de dedicación a la docencia y sus funciones esenciales dentro y fuera del sector académico. No aportan muchos elementos para comprender su desarrollo o las aportaciones a la educación superior, sin embargo, permite ver la composición de la planta docente universitaria y centrar la atención en el profesor(a) de asignatura limitado al trabajo por horas o de tiempo parcial.

La categoría profesor de asignatura comenzó a utilizarse desde 1959 en la Facultad de Ingeniería, y solamente ésta la utilizó de forma sistemática a partir de 1964. Es hasta 1971 que se generalizó su uso en todas las escuelas y facultades de la universidad. Pareciera que en varias instituciones académicas fueron sustituyendo la figura de “profesor ordinario de cátedra” por el de “profesor de asignatura” (Lemus, 2022). La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) disponía de personal dedicado de forma exclusiva al trabajo académico, que creaba un campo laboral muy específico: el profesor de asignatura que dedicaba algunas horas a la docencia.

La noción de profesor de asignatura adquiere una nueva caracterización, con el fin de marcar una diferencia con el profesor de carrera (Brunner, 1990) y poder construir un campo de trabajo distinto, más dinámico y flexible, pero también más inestable y con condiciones de trabajo precarias. Así va integrándose a otras modalidades del hacer académico y la reestructura de

su mercado de trabajo, donde las universidades por sí mismas se convierten en un espacio ocupacional importante.

Los estudios permiten definir otras líneas políticas que han condicionado la inserción de los profesores de asignatura al mercado académico. La primera, surge de concebir al profesor de asignatura como sujeto que adquiere importancia por los procesos históricos que promovieron una estrategia gubernamental del crecimiento en la matrícula en educación superior, que implicaría un mayor número de docentes en la universidad. La segunda, emana de las acciones orientadas a la formación de profesores que impulsaron modelos de profesionalización académica a través de los estudios de posgrado.

Así surgen dos tipos de profesores con la consigna de impartir clases en licenciatura: uno, como profesor de asignatura, el otro, como profesor de tiempo completo. Ambos proyectados a construir de manera distinta el oficio académico de la enseñanza (Soto, 2020). Las modalidades del quehacer universitario comienzan a adquirir una estructura con varios rasgos de desigualdad, donde el profesor de asignatura, de acuerdo con Kent (1987) constituye un sector nuevo dedicado a una enseñanza focalizado en la educación de masas y es parte de una estrategia gubernamental que abre un espacio laboral a profesionistas sin trayectoria académica.

Los estudios muestran la desigual distribución de profesores de tiempo completo entre instituciones de educación superior, donde gran parte de los programas gubernamentales e institucionales de mejoramiento del profesorado está enfocada a los profesores contratados por tiempo completo, además, las áreas disciplinares y las condiciones del contexto acarrear problemas en la habilitación profesional y docente de la mayor parte de los profesores de las IES en México, si se considera que de 2019 a 2021 el 76% de los profesores está contratado por horas (Véase Tabla 1), lo que los lleva a buscar otras áreas de oportunidad en actividades laborales no académicas.

**Tabla 1. Personal por tiempo de dedicación en México**

| Indicador/Año | 2019    | 2020    | 2021    |
|---------------|---------|---------|---------|
| TC mujeres    | 42,362  | 45,515  | 45,700  |
| TC hombres    | 61,833  | 64,569  | 64,513  |
| Horas mujeres | 146,225 | 159,692 | 160,053 |
| Horas hombres | 184,139 | 195,378 | 189,578 |
| Total         | 434,559 | 465,164 | 459,844 |
| % TC          | 23.9%   | 23.6%   | 23.9%   |
| % Horas       | 76.1%   | 76.4%   | 76.1    |

Elaboración propia con datos del Sistema Integrado de Información de la Educación Superior (SIEES) 2019, 2020 y 2021.

A este contexto se suman los cambios en las dinámicas laborales que trajo consigo la pandemia por COVID 19, donde la responsabilidad que asumen las instituciones de educación superior es singular, porque el margen de acción de disposiciones internas es relativamente estrecho, a nivel de normas secundarias, para establecer determinadas competencias docentes, con requisitos adicionales de ingreso u obligaciones de desempeño. Como señalan Canales Sánchez y Rueda Beltrán (2021), a nivel nacional predominan las directrices externas de regulación de la trayectoria laboral y las iniciativas de acuerdo con lo que se determine en cada periodo gubernamental.

### *Hacia el estudio de las trayectorias vida y los profesores(as) de asignatura*

La trayectoria de vida se referencia a diferentes aspectos del desarrollo humano que se definen en función de intereses y posibilidades de las personas, donde se acumulan el historial y las experiencias adquiridas en diferentes momentos de la existencia del individuo hasta la actualidad. La narración de la experiencia vivida nos lleva a conocer los contextos y los tiempos en los que se desarrolla la trayectoria de vida. Retomando a Bruner (1997), la construcción narrativa de la realidad se caracteriza por poseer una estructura de tiempo cometido que considera la segmentación del tiempo como acontecimientos a los cuales les otorgamos sentidos y significados

A lo largo de la transformación de la profesión académica, dentro de la que está inmersa la figura del profesor(a) de asignatura, se han analizado algunos aspectos relacionados a sus trayectorias, centrados en algunas vertientes como: trayectorias académicas; carrera académica; condiciones de trabajo, experiencias y expectativas; carreras transicionales y, trayectorias institucionales, todas ellas, con inevitables características de su contexto laboral (formación académica, tipo de empleos y salarios) y algunos rasgos personales (motivos para ser profesor, grupo generacional, organización de tiempo)

Respecto a trayectorias académicas, Grediaga Kuri (1999) habla de tipificar las diferentes formas de desempeñar la actividad académica, a partir de la diversidad disciplinaria y la heterogeneidad de los contextos en los que desarrollan su labor docente y de investigación, además de los diversos compromisos y resultados que abonan a lo largo de su vida académica, donde intervienen elementos del contexto social y de las políticas públicas de la educación superior.

Por su parte, García Salord (2001) hace un análisis sobre este grupo ocupacional marcado por desigualdades que surgen a nivel del contexto generacional, centrado en los profesores de tiempo completo. En un trabajo previo, gracias a la reconstrucción de historias de vida, identifica que en el itinerario de la carrera académica (profesores(as) de medio tiempo y de tiempo completo) participan variables de diverso orden como el desarrollo particular del área de conocimiento y de la disciplina de adscripción, así como el momento y las condiciones imperantes en el lugar de reclutamiento y la presencia o no de un “continente intelectual”, que se asocia a relaciones de fuerza grupales e institucionales (García Salord, 1996:14). Este estudio

suma la intervención de los desplazamientos geográficos y residenciales en la formación de la trayectoria laboral y la carrera académica: rasgos económicos y sociales, escolares y culturales de la familia trigeneracional de los profesores; de los ciclos de vida, como el inicio de la vida independiente y la conformación de una familia; situaciones personales como encontrar un empleo o cambiar su situación conyugal.

Como parte de los estudios de la profesión académica en México, Galaz Fontes y Vilorio Hernández (2014) emplean la encuesta nacional *La Reconfiguración de la Profesión Académica en México, 2007-2008* para analizar el desarrollo de la carrera académica de los profesores de tiempo completo antes de ingresar a la profesión, hasta llegar a su término (por jubilación o algún otro motivo). Para el estudio se consideró el perfil de ingreso a la profesión, el desarrollo profesional de los profesores, la trayectoria temporal hacia las categorías de ascenso, la naturaleza del trabajo desarrollado, la identidad y el compromiso de los académicos, para cerrar con el retiro. Los resultados, muestran que las políticas públicas asociadas a la educación, el perfil de ingreso y los tiempos para avanzar en sus trayectorias son factores que han cambiado, lo que determina la búsqueda de nuevas alternativas para construir su carrera académica.

En otra investigación, Buendía Espinosa, Acosta Ochoa, Gil Antón (2019) describen cómo perciben los profesores de tiempo parcial sus condiciones laborales, en relación con la evolución del mercado académico. De la existencia de la precariedad laboral, de la relevancia del ingreso y las horas clase asociadas a la docencia, deriva una propuesta de la tipología del PTP que nos permite retomar algunas características para el profesor(a) de asignatura que, como se ha dicho, también es considerado como trabajador de jornada parcial dentro de las IES.

La propuesta parte de dos grandes categorías, por un lado, los profesores de tiempo parcial (PTP) que no tiene como expectativa ser profesor de tiempo completo, su espacio laboral no sólo está en la universidad. Por otro lado, la categoría de los profesores de tiempo repleto (PTR) que acumula al menos 40 horas de trabajo dentro de una o varias universidades como única fuente de ingresos.

De estas dos categorías se desglosan los subtipos conformados por las condiciones laborales dentro de la universidad y de las actividades extra-clase que realizan. Primero, están los profesores de tiempo parcial (PTP) de los que derivan tres subcategorías: *Catedráticos clásicos* (profesores por pocas horas, con cierto prestigio profesional); *Entre el pizarrón y la casa* (profesores por horas –pocas o medias– con labores domésticas inevitables) y, *Profesionistas asociados*: (profesores por horas –pocas o dedicación mayor a la docencia y actividades académicas frecuentes)

En segundo orden, están los subtipos de profesores de tiempo repleto (PTR), de los que se desprenden, *los Tiempos repletos estables*: (profesores por horas –la mayoría dedicada a la docencia– que obtiene la totalidad de sus ingresos en una sola institución); *los Tiempos repletos inestables* (profesores por horas que laboran en una sola institución con un contrato eventual) y, *los Tiempos repletos inestables móviles*: (profesores por horas, cuyos pagos conforman la totalidad de sus ingresos, pero trabajan en más de una institución con contratos inestables).

Una investigación más reciente de Soto Bernabé (2020) muestra los diferentes perfiles profesionales y laborales en las carreras transicionales en el trabajo docente de los profesores de tiempo parcial (PTP) que laboran en instituciones privadas de educación superior (IPES), donde la gran mayoría está contratada por horas clase. El estudio también concede importancia a los motivos e intereses que llevan a los PTP a elegir la docencia como una alternativa laboral. A partir de la evaluación de las carreras transicionales genera cuatro tipos de profesores de tiempo parcial que laboran en instituciones privadas: *El experto en horas docentes* (especialista en un área de conocimiento con promedio bajo y medio de horas clase); *Profesionales con aspiraciones hacia la docencia* o la gestión (dedicados a la enseñanza o la coordinación de programas y aspiran establecerse en el lugar donde trabajan); *Perfil académico en construcción* (dedicación exclusiva a actividades académicas, combina el sector público y privado) y, *Profesor de tiempo parcial-extendido* (dedican a la enseñanza por contratos temporales en varias instituciones).

Para 2022 Leslie Lemus revisa la situación del personal de asignatura de la UNAM. Presenta rasgos del profesorado de asignatura, características sociodemográficas y nivel educativo que se relacionan con formas de contratación y jornadas de trabajo que representan el mayor porcentaje dentro de la universidad (más del 60% del total del personal docente). Señala cómo se da la segmentación y desigualdades laborales del personal de asignatura, a partir de reglas de operación distintas al profesor de carrera, lo que provoca trayectorias académicas diferenciadas al interior de la institución.

## Consideraciones finales

Las características que enmarcan algunos de los estudios citados darán una primera aproximación a cómo estas dinámicas de distribución de tiempos y actividades están inmersas en la formación de las trayectorias de vida de las y los profesores de asignatura. Los referentes conceptuales son un primer acercamiento para investigar las trayectorias de vida de las y los profesores de asignatura de una universidad pública estatal, con el objetivo de identificar las trayectorias de vida características y cómo estas determinan su situación laboral actual.

## Referencias

- Bruner, J. (1997). *La Educación Puerta de la Cultura*. Madrid: Edición Visor
- Bruner, J. J. (1989). *Universidad y sociedad en América Latina (Colecc. Ensayos No. 17)*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*, Paris, Minuit.



- Canales, A. y Rueda M. (2021). La docencia en el nivel superior en las tres últimas décadas en México, *Revista Educación Superior y Sociedad, IESALC y UNESCO*
- Clark, R. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco/Nueva imagen.
- Galaz, J.F. y Vilorio, V. (2014) La carrera del académico mexicano a principios del siglo XXI: una exploración con base en la encuesta RPAM 2007-2008, *Revista de Educación Superior*, Vol. XLIII (3); No.171
- García, S. (1996) Los tiempos académicos: tiempos estatutarios y tiempos reales *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 1, núm. 1
- Grediaga R. (1999) *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. Tesis de Doctorado, COLMEX, México, publicada en 2000 por ANUIES,
- Gil, M. (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.
- Ibarra, E. La casa de los espejos. Destellos, reflejos, luces y sombras sobre los académicos mexicanos. *Universidad Futura*. Vol. 5, Núm. 15, 1994.
- Kent, R. (1986). ¿Quiénes son los profesores universitarios? Las vicisitudes de una azarosa profesionalización. *Revista de la Universidad Autónoma de Puebla*.
- Lemus, L. (2022) *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura de la UNAM*, UNAM-PUEES
- Soto, A. (2020) Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada, CINVESTAV-DIE.