

“LA PRECARIZACIÓN DE LOS JÓVENES DOCENTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: EL CASO DE ARGENTINA Y MÉXICO”

Dr. Roberto Fernando Ochoa García ¹
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
(FDYCS) Universidad Autónoma de Tamaulipas
(UAT) rochoa@docentes.uat.edu.mx

Dr. Jorge Alfredo Lera Mejía
Unidad Académica de Ciencias, Educación y Humanidades
(UAMCEH) Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT)

Dr. Jorge Alberto Pérez Cruz
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
(FDYCS) Universidad Autónoma de Tamaulipas
(UAT)

RESUMEN: El ensayo intenta reflexionar y discutir sobre el empleo y la precariedad laboral desde la perspectiva de los jóvenes profesionales que se desempeñan como docentes en Universidades Públicas, comparando dos países, Argentina y México. El objetivo central es analizar las normas y posiciones sociales que regulan el ingreso y el pago e incentivos de la profesión docente, dentro de las Universidades públicas, que han llevado a la precarización del empleo de los docentes jóvenes en el ámbito académico. Se parte de la premisa de que los docentes jóvenes han llegado a cumplir un papel importante en las instituciones educativas; no obstante, se desempeñan en condiciones precarias respecto de su remuneración, acceso y progreso en la carrera docente, y exigencias del ambiente de trabajo. Para los datos de Argentina se tomo la información de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (en adelante, FCE-UNC y para México la información de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) México en adelante (FADYCS-UAT).

PALABRAS CLAVE: Precarización laboral, modelo institucional, precarización docente.

¹ Los doctores Roberto Fernando Ochoa García, Jorge Alfredo Lera Mejía y Jorge Alberto Pérez Cruz, son integrantes del Cuerpo Académico “Bienestar Económico y Social” CABiES de la FADYCS y de la UAMCEH de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), tienen como líneas de investigación temas sobre desigualdad social, educativa y precarización de grupos vulnerables. Este trabajo es parte de esa temática.

INTRODUCCIÓN:

A pesar de que las condiciones ambientales de trabajo académico varían a lo largo del Continente Americano, uno de los grandes movimientos de la educación superior en los Estados Unidos y en muchos países de América Latina, ha sido el cambio que se ha dado de un sistema de puesto de tiempo completo (puesto de tiempo permanente) hacia otras nuevas formas de contratación laboral.

Las restricciones en las posiciones de los profesores de tiempo completo y su reemplazo por contratos de trabajo de corto plazo han hecho el mercado laboral muy competitivo para muchos de los jóvenes colegas, que sólo pueden aspirar a un salario bajo y sin ningún tipo de beneficio para su retiro. Es decir, las posiciones de tiempo permanente están siendo sustituidas rápidamente, por plazas temporales bajo contratos parciales, dejando las nuevas generaciones de académicos de Latinoamérica sin ninguna seguridad laboral (LASA 2015).

Asimismo, en América Latina las reformas estructurales y la flexibilidad laboral han afectado a las condiciones de trabajo académicas. De acuerdo a los reportes de los miembros de la Federación de Colegios del Personal Académico de la UNAM, en el sistema de educación superior de México, aproximadamente el 70% de la enseñanza está ahora bajo la responsabilidad de profesores contratados por horas (LASA 2015).

En el caso de Argentina durante las últimas décadas ha presentado un proceso de precarización en la profesión del docente universitario. Las razones que señalan las investigaciones son principalmente a) una importante caída del salario

real desde los años '80; b) marcados signos de burocratización y de rutinas en el trabajo; c) un alto componente de voluntariado y gratuidad en el desarrollo de las tareas de enseñanza; y d) mayor presión en la carga laboral (Cuttica, Perona, Ponce y Campos, 2015).

En su caso para México, en el año 2000, De Oliveira (2006), citado por Roman (2013), señala que cuatro de cada diez jóvenes asalariados mexicanos de 15 a 29 años tenían empleos de alto nivel de precariedad. Es decir Seis (6) de cada diez jóvenes que se incorporan al mercado laboral, lo hacen sin tener contrato de trabajo, siete realizan actividades ajenas a los estudios que cursaron, tres de cada diez no disfrutaban de prestaciones laborales ni de sueldo base, dos tienen jornadas de más de 50 horas semanales y alrededor de nueve de cada diez tienen ingresos inferiores a 1.5 salarios mínimos (Roman, 2013).

.Ante las anteriores situaciones se formula la siguiente pregunta ¿Qué posiciones y normas participan en el deterioro en las condiciones del trabajo docente en la educación superior y la precarización del trabajo de los jóvenes docentes en Argentina y México? Para responder a esta pregunta se considera hacer uso de un modelo institucionalista que permite examinar las distintas normas que definen o caracterizan a las posiciones sociales de los docentes en ambos países.

En ese orden de ideas, como marco teórico, se propone utilizar el modelo institucionalista de tipología de normas que plantea que la realidad social de Ostrom (2005), comparando las posiciones sociales así como las reglas que definen dichas

posiciones, determinando las competencias, derechos, obligaciones, tareas y privilegios que les son inherentes a cada una de las normas (Cuttica y Perona, 2019).

El trabajo de las autoras anteriores cuenta con acceso a los datos por su posición de “observador privilegiado” (Grapard, 1999, citado por Cuttica y Perona 2019) dentro del ámbito académico. En mi caso los datos obtenidos son de observador privilegiado dentro de la institución FADYCS-UAT. Mi papel de evaluador y dictaminador de nuevo ingreso de docentes, cambios de categorías, incentivos, altas y bajas de profesores de tiempo libre, el manejo de los manuales, convocatorias, bases de ingreso y de estímulos por desempeño, aportación a los indicadores y el estímulo institucional.

Por lo anterior, se comparan los resultados para los docentes en Educación Superior entre Argentina y México, analizando con detalle dos de los siete tipos de normas.

Cuadro comparativo de posiciones en un marco institucionalista de normas

En los últimos años, distintos autores han destacado la situación de precarización que afronta la docencia universitaria en varios países de Latinoamérica. Chávez Gutiérrez y Chávez Gutiérrez (2016) exponen la situación de precarización salarial en la Universidad de Guadalajara en México, destacando cómo afecta a los docentes con distintos cargos y jerarquías.

En el caso de Colombia, Restrepo Escobar et al. (2018) hacen hincapié en las condiciones de estrés experimentadas por los docentes universitarios, las cuales

se relacionan con la incertidumbre laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de valorización de la tarea, entre otras causas. En el caso de Argentina, la evidencia recabada por distintas investigaciones es vasta y concluyente respecto al proceso de devaluación sufrido por la profesión de docente-investigador universitario en las pasadas décadas.

La estrategia de análisis consiste en identificar y traer a la luz algunas de las normas formales e informales que han definido y afectado la posición de "docente" y "docente joven". (Cuttica y Perona, 2019). Son siete las normas, estas son: 1. Normas de posición, 2.- Normas de participación, 3.-Normas de acción, 4.-Normas de pago, 5.-Normas de información, 6.-normas de control 7.-Normas de resultados.

Para este estudio comparativo se analizan con detalle las Normas de Posición, Participación e Información y de Pago. Las otras Normas aunque son posiciones sociales que se conforman dentro en el ámbito académico, en este estudio no aplican. Sin embargo, con fines informativos se enuncian las preguntas que presentan las Normas de control y las Normas de resultados.

Con las normas de control permite determinar qué grado de control tiene el docente sobre las acciones que realiza en su profesión. Es decir, debe responder a las siguientes preguntas ¿Cuán libres son los docentes universitarios para tomar decisiones sobre las tareas que deben realizar y la posibilidad de progreso en la carrera docente? ¿Cómo afecta a los jóvenes en particular? Responderlas requiere otro estudio científico para su abordaje, no será en el presente documento.

Con relación a las normas de resultados se permite las siguientes preguntas para ambos países, ¿Qué resultados o desempeño debe demostrar un docente universitario? ¿Qué se espera de un docente joven? ¿Existen normas informales respecto de expectativas a cumplir? Responder estas y las anteriores preguntas requiere otro trabajo que no se aborda en el presente ensayo.

Las normas que consideran útiles para este estudio comparativo son las Normas de Posición, Normas de Participación e Información, y las Normas de Pago.

En la Tabla 1 se presenta bajo la tipología del modelo de Ostrom, y datos del estudio de Cuttica y Perona (2019), tres tipos de normas y reglas que establecen y definen a las posiciones sociales de la FADYCS-UAT (México). En la últimas dos columnas de la tabla, se comparan las normas y posiciones en la carrera docente del profesor en la educación superior en Argentina, y de México.

Tabla 1. Modelo de Ostrom sobre normas y posiciones sociales

Tipo de Norma y Característica de la norma	Aplicación al presente comparativo	Argentina FCE-UNC	México FADYCS-UAT
Posición Crean posiciones hacia el interior de la institución	¿Cuáles son Normas que crean la posición de docente universitario, así como los diferentes cargos y jerarquías en la carrera docente?	Los cargos de profesor, del más bajo al más alto son: Ajunto, Asociado, Titular. Los cargos de asistente, del más bajo al más alto son: Ayudante B, Ayudante A, Profesor Asistente.	-Personal Auxiliar Académico tiempo completo y por horas. Personal Académico de tiempo completo. Cinco Categoría H-925 PUNTOS G- 1750 PUNTOS F-2750PUNTOS E-3425 PUNTOS D 4250 PUNTOS -Profesores de tiempo libre de base. -Profesores tiempo libre por contrato
Normas de Participación y de Información.	¿Quién y cómo puede acceder a la posición de docente universitario?	El acceso inicial a la carrera docente es difícil debido a la limitación	Se procede al Análisis, y Valoración de expedientes de los profesores aspirantes a

<p>Definen las reglas que regulan la entrada y salida de una posición social</p>	<p>¿Cómo se da el progreso en la carrera docente desde cargos de menor a mayor jerarquía? ¿cómo se puede acceder a la carrera docente y progresar a cargos de jerarquía más alta? ¿Qué grado de información existe acerca de la carrera docente y posibilidades de progreso? ¿Se conocen las motivaciones y acciones de otros actores en la jerarquía docente?</p>	<p>presupuestaria que enfrenta la universidad pública. Así, muchos nuevos docentes optan por iniciarse en cargos no remunerados una situación que en la actualidad es prácticamente inevitable y puede perdurar muchos años hasta que logran al ascenso a una posición formal. Una vez iniciada la carrera, el progreso hacia cargos de mayor jerarquía también es limitado. Se ha observado un proceso de disminución de la calidad laboral.</p>	<p>las plazas de la convocatoria, en la que conforme a las exigencias del Reglamento de Personal Académico y su anexo único vigente de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, las Bases de la Convocatoria y el Perfil Requerido para el Concurso de Plazas de Tiempo Completo, al Profesor aspirante a la plaza se le calificará:</p>
<p>Normas de Pago Asignan compensaciones así como premios o castigos (beneficios y costos).</p>	<p>¿Cuál es la remuneración de un docente universitario, tanto en el caso de un docente establecido como de uno joven? ¿Existen beneficios o costos ocultos y/o no monetarios?</p>	<p>1). Después de fuertes fluctuaciones en los años '70, éste experimentó un profundo retroceso llegando a perder entre 1980 y 1990 un 84% de su poder adquisitivo. Este periodo de dramática caída en el salario real coincidió, en el caso concreto de la FCE-UNC, con la mayor incorporación proporcional de mujeres a la planta docente, que exhibió un 75% de crecimiento respecto de la década previa (Juárez Jerez et al., 2012). Así, la precarización del trabajo docente estuvo fuertemente correlacionada con la feminización de la profesión.</p>	<p>1) A partir de 1982 ante la apertura comercial y el cambio de modelo de política neoliberal, y hasta la fecha el salario ha tenido una pérdida adquisitiva en todos los niveles. A partir del año 2000, al controlar que los ingresos no estarían arriba de la inflación, genero la pérdida del poder adquisitivo acumulado por más de 40 años. Respecto a México, datos recopilados por el INEGI muestran la diferente distribución de género entre los docentes de todo el país. De las casi 1.6 millones de personas ocupadas como docentes, 62% son mujeres y 38% son hombres, mientras que por edad, el promedio en los hombres es de 42.7 años y el de las mujeres de 38.7 años.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a Ostrom (2005, p.189) y Perona y Cuttica (2019).

Los profesores universitarios en los dos países necesitan haber realizado los estudios de licenciatura, para dar clases a los estudiantes en la educación superior. En algunas instituciones lo anterior es suficiente aunque especifican que es deseable contar con maestría.

Por su parte, en Argentina se crea en 1994, se implementa el Programa de Incentivos a los docentes–investigadores. El objetivo del programa fue el promover las actividades de investigación en el cuerpo docente. Según las investigadoras argentinas Cuttica y Perona,(2019), el sistema partió de una categorización de los profesores en cuatro clases, privilegiando la producción científica de los docentes y sus publicaciones en revistas científicas arbitradas. Los docentes jóvenes, ya sea tanto en cargos de Ayudante B o de Adscripto constituyen un segmento fundamental de la planta docente de la FCE-UNC.

En el Departamento de Economía, un 21% de todos los cargos docentes remunerados corresponde a Ayudantes B; llegando esta cifra al 31% en Contabilidad. Si se computa a los Adscriptos dentro de la planta docente, la suma de Ayudantes B y Adscriptos constituye más del 50% del personal docente, tanto en Economía como en Contabilidad (Cuttica y Perona, 2019).

En el caso de México para acceder a una plaza fija en escuelas públicas, hay que presentarse al concurso de oposición o es posible también trabajar como docente, en una escuela particular. El sueldo base de un profesor de universidad variará inevitablemente dependiendo del tipo de contrato de trabajo, categoría y por

supuesto en qué tipo de institución imparte clases: pública o privada, estatal o federal.

En las universidades públicas es común que los salarios se encuentren sujetos a que los docentes sean contratados de planta en la institución y dediquen parte de su ejercicio profesional a la investigación, lo cual sin duda enriquece su trayectoria; pero en términos laborales deben cumplir con dos “jornadas”, lo que suele impactar en la calidad y cantidad de horas dedicadas a la cátedra frente a grupo.

Al igual que en los rubros anteriores, son los maestros quienes disfrutan de mejores condiciones de empleo, los que tienen contrato de base. En el caso de la FADYCS, en la Universidad de Tamaulipas los profesores de asignatura representan el 32% por ciento del total de la planta docente universitaria, el 68% son contratos temporales. Lo anterior significa que se encuentran contratados por horas y no por jornada laboral como los profesores de carrera.

En la FADYCS-UAT, es la comisión dictaminadora la responsable de revisar de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 16, 22, 26, 28, 30, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, y 52 y demás relativos del Reglamento del Personal Académico, una vez valoradas las evidencias presentadas y respecto a los requisitos de los candidatos que para ostentar la posición a concursar por la plaza de personal académico de tiempo completo para la Licenciaturas en las categorías “D, E y F” o “G y H” ofertada por la Unidad Académica, Escuela o Facultad.

Los documentos académicos, de los aspirantes que cuenten con estudios realizados en el extranjero, deberán estar legalizados y acreditados ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

Demostrar poseer experiencia laboral mínima de 3 años en el campo del ejercicio de su profesión y tener experiencia docente mínima de 2 años en educación superior. Es deseable que tenga reconocimiento por el Sistema Nacional de Investigadores.

Es deseable que haya desarrollado al menos un proyecto de investigación o académico de reestructura curricular, 5 años de trabajo en el sector empresarial, al menos publicación de 3 artículos arbitrados y/o indizados y 3 presentaciones en extenso en Congresos para el Programa Educativo de Licenciatura en Contador Público.

Es deseable que haya desarrollado al menos un proyecto de investigación o académico de reestructura curricular, asesor e investigador Al menos publicación de 3 artículos arbitrados o indizados, y 3 presentaciones en extenso en Congresos. Dominio del idioma inglés mediante constancia de examen TOEFL 500 puntos mínimo. Contar con publicaciones en revistas de la especialidad, preferentemente indexadas en el CONACYT, SCOPUS, Web of Science o JCR (con factor de impacto). Preferentemente contar con nivel B2 del idioma inglés bajo el marco común europeo de referencia para las lenguas (CEFR).

Con relación al programa de incentivos en la FADYCS se ofrece el desde el año 2002 el Programa de Estímulos al desempeño docente, para profesores de

tiempo completo y tiempo libre, reconociendo la calidad y el esfuerzo en el desarrollo del personal docente. Estimular las actividades de docencia, investigación, tutoría y gestión académica. En este programa en el año 2019 solo participa en la convocatoria solo el 55% de la planta docente tiempo completo y el 37% de profesores de tiempo libre.

Otro incentivo para profesores es el contemplado en el Plan de Desarrollo 2013-2108, es el Programa de Carrera Docente, fondo extraordinario para profesores de tiempo completo que tiene como objetivo que tiene como objetivo distinguir a los profesores aporten resultados significativos para los indicadores de la Universidad. En el año 2019, solo el 8% de los profesores lograron obtenerlo.

El tercer programa de estímulos a partir del 2010 es el Programa Estímulos Institucional anual de la Universidad para profesores de tiempo completo y horario libre que han logrado el certificado PRODEP, o de Investigador Nacional y este incorporado, a un Cuerpos Académicos o Grupo disciplinar. Este estímulo se logra si al menos al año, participa el profesor en un proyecto de investigación, una dirección de tesis y un producto indizado en revistas del Conacyt.

REFLEXIONES FINALES

En ambos países, los docentes jóvenes han visto impactado aún con mayor fuerza la inmovilidad de ascender jerárquicamente al interior de la institución, y por lo tanto son quienes se desempeñan en cargos más bajos o cargos no remunerados. Es decir, las exigencias y requisitos para ocupar una plaza permanente se han vuelto más rigurosas y de mayor trabajo de investigación, con

el resultado de que los docentes permanentes no participan activamente en las convocatorias de los estímulos para el desempeño académico, debido a que no es obligatorio su ingreso para los profesores permanentes, y para los de tiempo temporal no ven correspondido suficientemente atractivo el esfuerzo al incentivo recibido.

En México para ocupar un puesto permanente es a través de concursos de oposición donde la escala jerárquica es de varias categorías, que según los puntos obtenidos alcanza una categoría. Los concursos son más exigentes en los requisitos y evidencias que solicitan al profesor de tiempo libre que aspira el tiempo permanente. El progreso en la carrera de los jóvenes docentes se dificulta debido a que entre los indicadores que dan los mayores puntos es el tiempo dedicado a la investigación y producción científica, actividades que regularmente los docentes de tiempo libre no participa por falta de capacitación y de incentivos económicos. Para los maestros de tiempo completo para alcanzar una mayor jerarquía de las cinco categorías la mayor, requiere además de los títulos profesionales el trabajo de investigación y tutoría.

Aunque existe suficiente información acerca de la carrera docente y las posibilidades de progreso, existe desencanto en los profesores jóvenes en participar en diferentes actividades distintas a la docencia. La falta de una capacitación permanente o un departamento especializado, frena que los docentes jóvenes se decidan participar con éxito en los concursos de oposición. No se conocen las motivaciones de los profesores docentes jóvenes por escalar categorías, ni las acciones de los responsables de promover la jerarquía docente

REFERENCIAS:

- Ardiana, L. (2011). La Conformación del Sistema de Educación Superior en Argentina. *Revista de la Educación Superior*, Vol XL (3) No. 159.
- Chavéz, M. R. & Chavéz, M. A. (2016). La precarización salarial de los profesores y los programas de estímulos en la Universidad de Guadalajara. *Vínculos, Sociología, Análisis y Opinión*, 8, pp.237-263.
- Cuttica, M., & Perona, E. (2019). Empleos precarios de jóvenes profesionales con formación superior: el caso de los docentes universitarios en Argentina. Congreso Internacional EUMED, España.
- Cuttica, M., Perona E., Ponce, V. & Campos L. (2015). Transformaciones y precarización del trabajo académico. La situación de los docentes-investigadores mujeres y jóvenes en dos universidades de la región centro-oeste. 9° Jornadas de Investigadores en Economías Regionales. Santa Fe, Argentina, 24 al 35 de noviembre. Universidad Nacional del Litoral.
- Juárez, H., Perona, E., Cuttica, M., Molina E., & Escudero C. (2012). Feminización de la educación superior en las Ciencias Económicas: un estudio de caso. En: E. Perona (ed.), *Economía Feminista*. Córdoba, Argentina: Asociación Cooperadora de la FCE.
- Ostroma, E. (2005). *Understanding Institutional Diversity*, Princeton, NJ, EEUU: Princeton University Press.

Restrepo, F., Loaiza, E., & Gómez O. (2018). Prevalencia del desgaste psíquico y su relación con la organización del trabajo en profesores universitarios. *Revista Sinergia*, 4, pp.143-

Roman, Y.G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Razón y Sociedad* año XXX, No 58.

Rodigou, M., Blanes, P., Buruovich, J. & Dominguez, A. (2011). *Trabajar en la Universidad*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Documentos electrónicos:

Cuál es el salario de un profesor en México? Ángeles 25 de Mayo 2018
<https://www.superprof.mx/blog/sueldo-de-un-profesor-en-mexico/>