

EL PROFESORADO DE ASIGNATURA (POR HORAS) EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS MEXICANAS: PROPUESTA PARA EL ANÁLISIS DE SU SITUACIÓN Y FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Arq. Manuel Fermín Villar Rubio
Rector de la UASLP

INTRODUCCIÓN

La educación superior en México ha sido objeto en la última década de un marco de políticas públicas que han orientado los esfuerzos institucionales hacia el crecimiento y fortalecimiento académico. Es innegable el incremento de la cobertura de la demanda creciente de jóvenes que aspiran a licenciaturas y posgrados, así como el mejoramiento de la calidad de los programas educativos gracias a los ejercicios de planeación estratégica, innovación y evaluación, tanto interna como externa. Diversos documentos de la ANUIES y de la SEP han documentado el proceso de cambio y evolución en diversos aspectos del quehacer docente, de investigación, de vinculación y extensión, mostrando tanto los avances como los retos y desafíos por atender.

El tema de la profesionalización de los académicos ha sido abordado desde varias perspectivas. En particular, se han impulsado estrategias de formación, contratación, apoyo, evaluación y permanencia de los profesores de tiempo completo. Diversos programas impulsados por la SEP y el CONACyT sin duda han contribuido en forma muy significativa en este proceso.

Sin embargo, prácticamente no existen políticas y apoyos dirigidos a los profesores de asignatura, a pesar de que cuantitativamente constituyen la mayoría de la planta académica de las instituciones de educación superior (IES). Según el Anuario Estadístico 2011-2012 de la ANUIES, existen 184,775 profesores por horas en las instituciones de educación superior afiliadas, frente a 15,194 de medio tiempo, 3,914 de tres cuartos de tiempo y 63,980 de tiempo completo.

La importancia del profesorado de asignatura y de otras figuras de tiempo parcial, va mucho más allá de los aspectos cuantitativos. Se trata de profesores que permiten cubrir el reconocido déficit de profesores de tiempo completo, bajo una diversidad de perfiles poco investigados en los aspectos laborales y académicos. Sus necesidades de formación, reconocimiento y apoyo han sido poco documentadas, así como su papel y aportes a la educación superior. Por todo ello, a pesar del papel fundamental que desempeñan en el ámbito de la docencia, se ha vuelto una figura prácticamente invisible en el lenguaje de las políticas públicas.

En este documento se busca esbozar algunas hipótesis sobre la problemática actual del profesorado de asignatura o por horas, con el propósito de fundamentar la propuesta de formar un grupo de trabajo de la ANUIES que formule un diagnóstico nacional y proponga estrategias para su atención, como un componente fundamental de las políticas públicas hacia la educación superior en México en los próximos años.

ALGUNAS HIPÓTESIS

Diversidad de perfiles y necesidades

Un primer acercamiento a realidad de los profesores y profesoras de asignatura, nos muestra que sólo una parte reúne los atributos que comúnmente se asocian con ellos. Se espera, de acuerdo a las expectativas que comúnmente se asocian con ellos, que se trate de profesionistas en ejercicio, que han decidido dedicar una parte de su tiempo a la educación superior, aportando principalmente la combinación de conocimientos y experiencia laboral que permita enriquecer la formación en las IES.

Sin embargo, la realidad que se percibe en las IES es muy diferente, pues suelen existir varios perfiles en función del tipo de actividades que desempeñan y la distribución de su tiempo de trabajo. En términos generales, podemos hablar de por lo menos los siguientes perfiles:

- Perfil tipo 1 (ideal):
Profesionista en ejercicio que dedica una parte de su tiempo a la enseñanza. Aunque no existe un criterio general, podría esperarse que la mayoría de su tiempo laboral lo dedicara a su profesión.
- Perfil tipo 2 (mixto):
Profesionista en ejercicio que dedica cerca de medio tiempo a la enseñanza y de otro medio tiempo a su profesión fuera de la institución educativa.
- Perfil tipo 3 (“docencia tiempo repleto”):
Profesor por horas que se dedica 30 horas o más a la docencia en la misma institución.
- Perfil tipo 4 (“docencia tiempo repleto, itinerante”):
Profesor por horas que se dedica 30 horas o más a la docencia en diferentes instituciones.
- Perfil tipo 5 (“tiempo repleto”)
Profesor que dedica en total 30 horas o más, para actividades diversas incluida la docencia, en la misma institución.

Es evidente que quien dedica la mayor parte de su tiempo a la docencia, requiere de un alto grado de profesionalización docente, así como estímulos e incentivos dirigidos hacia la innovación educativa y a la investigación educativa. Al mismo tiempo, en la medida que se combinan varias fuentes de trabajo o jornadas saturadas, existe poco tiempo disponible para el trabajo colegiado y para la participación en programas de formación docente convencionales. Estas y otras variables académicas se deben considerar al analizar el papel del profesorado por asignatura en las IES.

Por otra parte, esta situación ha generado vacíos normativos y una gran diversidad de mecanismos de gestión para resolver las dificultades asociadas a esta distancia existente entre el perfil esperado y el real.

Precariedad laboral

Las políticas de crecimiento de la educación superior, aunadas a los criterios y mecanismos para asignar el financiamiento, han generado una gran brecha entre la situación laboral del profesorado de tiempo completo y el de tiempo parcial. Aunque insuficientes, las IES han recibido un incremento sostenido de plazas de profesores de tiempo completo. Sin embargo, esto no ha ocurrido en el caso del profesorado de asignatura, donde prácticamente no ha habido crecimiento de los llamados “bancos de horas”, de tal forma que los recursos para sostener este crecimiento dependen de los presupuestos internos de las IES, de por sí ya insuficientes, o más recientemente de fondos extraordinarios cuya continuidad y magnitud es incierta.

Por esta razón se ha incrementado en forma alarmante la contratación temporal o por honorarios profesionales de los profesores por horas, bajo esquemas de remuneración que no cuentan con niveles de percepción equitativos y/o prestaciones adecuadas.

Además de las consecuencias de esta situación en el profesorado, la magnitud de este creciente problema amenaza con convertirse en un pasivo muy grave en las finanzas de las IES.

Poca claridad para promover su mejoramiento

La combinación de los dos factores anteriores, produce poca claridad sobre las estrategias más apropiadas para el mejoramiento del profesorado de asignatura y en particular en los siguientes aspectos:

- Formación, acompañamiento y actualización permanente.
- Desarrollo de competencias docentes y capacidades para la innovación educativa.
- Contratación y asignación de temas, materias, horarios y demás condiciones de trabajo.
- Permanencia y nombramientos por tiempo indeterminado.
- Evaluación.
- Participación en decisiones institucionales (academias, comisiones, etc.)
- Espacios y recursos de trabajo.
- Estímulos, incentivos y apoyos para la docencia.
- Sustituciones y el reemplazo generacional.
- Investigación educativa
- Niveles de promoción y cambios de modalidad o figura.

PROPUESTA

Como puede verse, el profesorado de asignatura (o de hora-clase) requiere una mayor atención en el ámbito de las políticas de fortalecimiento académico de las IES y de las políticas públicas. Por ello, se propone al CUPIA de la ANUIES, la formación de un grupo de trabajo interinstitucional, que tenga como propósitos:

- La elaboración de un diagnóstico de la situación del profesorado de asignatura y otras modalidades de tiempo parcial, que identifique los problemas, las oportunidades y los retos existentes.

- La conceptualización y reconocimiento del papel que desempeña el profesorado de asignatura en la educación superior mexicana, en el contexto de la profesión académica en México y en el mundo.
- La generación de propuestas, entre otras sobre:
 - Líneas de acción estratégicas en el ámbito de las IES.
 - Mecanismos de coordinación interinstitucional en el ámbito de la ANUIES.
 - Políticas públicas en el ámbito nacional, para el sistema de educación superior.

Lo anterior a través de la obtención de información de las IES, de la revisión de investigaciones sobre el tema y de las normativas institucionales, del análisis de casos, de la consulta a expertos, de la sistematización de testimonios específicos y otros medios que se consideren necesarios.

Este grupo de trabajo podría integrarse con representantes designados por los rectores de las IES, bajo la coordinación de la ANUIES. Para iniciar, se solicitaría abordar la formulación de un plan de trabajo que definiera las etapas del proceso, los plazos y recursos requeridos, así como los productos y subproductos que se generarían en cada etapa.