

SEGMENTACIÓN Y DESIGUALDADES LABORALES:

*La situación del personal
de asignatura de la UNAM*

LESLIE N. LEMUS BARAHONA



UNAM

Programa
Universitario
de Estudios
sobre Educación
Superior



PUEES

**SEGMENTACIÓN Y DESIGUALDADES
LABORALES: LA SITUACIÓN DEL PERSONAL
DE ASIGNATURA EN LA UNAM**

SEGMENTACIÓN Y DESIGUALDADES LABORALES: LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DE ASIGNATURA EN LA UNAM

LESLIE N. LEMUS BARAHONA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

México, 2022

Lemus Barahona, Leslie N.
 Segmentación y desigualdades laborales: la situación
 del personal de asignatura en la UNAM [recurso electrónico] /
 Leslie N. Lemus Barahona. — México : PUEES, UNAM, 2022
 75 p. : gráfs., tablas, cuadros ; 23 × 17 cm
 Notas: url

ISBN: 978-607-30-5413-3

1. Universidad Nacional Autónoma de México – Personal profesional
 2. Universidades públicas – México – Personal académico 3. Maestros
 universitarios – México – Evaluación 4. Administración de la educación
 superior I. t.

LC LE7M599

Esta publicación fue dictaminada por pares académicos
 bajo el criterio de arbitraje doble ciego.

Primera edición: 2022

© 2022, Leslie N. Lemus Barahona

DR © 2022, Universidad Nacional Autónoma de México
 Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior, PUEES
 Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán,
 04510, Ciudad de México

ISBN: 978-607-30-5413-3

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio,
 sin autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.
 Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad
 Nacional Autónoma de México.

Impreso y hecho en México

Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM	9
Resumen	9
Introducción	9
Claves conceptuales para el análisis de la organización y reproducción de las desigualdades laborales	12
Claves contextuales para analizar la heterogeneidad y desigualdades laborales en la UNAM	15
El lugar del profesorado de asignatura y la actividad docente en la UNAM	21
Rasgos del personal docente de “Asignatura” y de “Carrera”: una mirada de contraste	23
Características sociodemográficas (sexo y edad)	23
Nivel educativo	26
Inserción institucional del profesorado de “Carrera” y de “Asignatura”	28
Antigüedad y cohorte de ingreso a la UNAM	28
Adscripción y localización	30
Formas de contratación y jornadas	33
Dispersión/concentración: número y localización de nombramientos	36

Distintos pero complementarios: condiciones de empleo y de trabajo del personal docente de “Asignatura” y de “Carrera”	36
Descripción de las condiciones de nombramiento y de trabajo	37
Desigualdades en las condiciones de nombramiento y de trabajo . . .	40
Reflexiones finales	47
<i>Referencias</i>	50

ANEXOS

Anexos	57
Anexo 1. Evolución de las figuras del personal académico, UNAM (1959-1979)	57
Anexo 2. Integración general del personal de la UNAM por figuras académicas (septiembre de 2019)	61
Anexo 3. Evolución de las categorías del personal académico, UNAM (1984-2018)	64
Anexo 4. Síntesis de los programas de estímulos, reconocimiento, fortalecimiento a la docencia y apoyo a la investigación en la UNAM.	68
Anexo 5. Estadísticos pruebas de bondad de ajuste y significancia de variables en modelos de regresión logística multinomial (<i>para estimar la probabilidad de contar con estabilidad laboral y estímulos frente a otras condiciones de empleo</i>)	73

Colofón del libro

Cuarta de forros

Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM¹

RESUMEN

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) desarrolla actividades de investigación, docencia y extensión que se concretan a partir del trabajo del personal académico, siendo éste un conjunto heterogéneo en sus características, funciones y condiciones de empleo. Es decir, la UNAM constituye un mercado laboral segmentado en el que las reglas de operación son distintas para el personal de asignatura y el de carrera. Con datos de 2019, en este texto se analizan las características y condiciones de empleo de los primeros en contraste con la figura específica del profesorado de carrera. El propósito ha sido abordar el problema a partir de la idea de desigualdad laboral y comparar las dos figuras sobre las que recae la responsabilidad de la actividad docente de esta universidad.

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre la profesión académica en México dan cuenta de que ésta ha evolucionado en relación con los procesos de expansión de la educación superior en el país. Así, a la etapa de la “universidad de élite”

¹ La autora, Leslie N. Lemus Barahona, es doctora en ciencia social con especialidad en sociología por El Colegio de México. // “UNAM. Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM. Becaria del Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior (2019-2020), asesorada por el doctor Humberto Muñoz García”. // Actualmente es profesora-investigadora en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

(1940-1960) correspondería el paradigma del “catedrático”, profesional liberal que además ejercía la docencia. Mientras que la etapa de “expansión no regulada” (1970-1982) se relaciona con la institucionalización del paradigma de la carrera académica como “forma de vida”. Luego, con la crisis económica de la década de 1980, sobrevino el deterioro de las condiciones salariales y de trabajo del personal académico en su conjunto, en tanto las medidas para paliar esta situación marcaron una impronta hacia la desigualdad simbólica y de ingresos al interior de la ocupación, estableciendo una distinción palpable entre quienes se ocupaban primordialmente en la docencia y aquellos cuya principal actividad era la investigación. Un cuarto momento estaría ocurriendo desde la década de 1990 hasta el presente, pues con el crecimiento de las instituciones de educación superior privadas —especialmente las de absorción de demanda residual—² se ha acentuado la precarización laboral entre el personal académico de tiempo parcial (García Salord, 2000; Gil Antón, 2004; Ordorika, 2004; Muñoz García, 2007; Gil Antón, 2008; Gil Antón, 2009; Galaz *et al.*, 2012; Gil Antón, 2014).

Debe señalarse que, a pesar de la riqueza del diagnóstico presente en los estudios especializados, éstos han hecho énfasis en el personal académico de carrera y en las diferencias que implica trabajar en distintos tipos de instituciones de educación superior (IES) públicas —tanto si se las distingue por su carácter federal o estatal, autónomo o no autónomo, como por el tipo: universidad, tecnológico o normal— o privadas —de élite o de absorción de demanda residual—. Considerando este escenario del conocimiento, en este texto se centra la mirada en el “personal de asignatura” contratado por horas en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Se analizan sus características sociodemográficas, educativas y condiciones de empleo en contraste con las del personal docente de carrera. También se muestra la heterogeneidad interna de este conjunto en estas mismas dimensiones. Esta delimitación responde a dos motivos. En primer lugar, porque se busca problematizar la desigualdad entre el personal académico al interior de las universidades. En segundo, porque la UNAM constituye un paradigma y un referente nodal de la educación superior en el país. En este sentido, debe señalarse que existen

² Manuel Gil Antón (2008) nombra de esta forma a las instituciones privadas de educación superior que no son de élite y que reciben en su interior a estudiantes que no fueron admitidos en las universidades públicas.

estudios previos que han explorado la heterogeneidad interna en esta institución, línea de indagación en la que se inscribe este estudio (Muñoz García *et al.*, 1984; Valero Chávez, 1998).

Los hallazgos que aquí se presentan han tenido como fuente principal una base de datos proporcionada por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (DGAPA-UNAM), ésta fue construida con información del Registro Único de Personal Académico (RUPA) correspondiente a la quincena 18 de 2019 (al 26 de septiembre) con un total de 40292 casos.³ Es decir, se ha trabajado con datos del universo a esa fecha y no únicamente una muestra. El RUPA recopila información proveniente de la nómina general, consultas al personal para actualización de datos realizadas por la DGAPA y tablas de estímulos. Por criterio de protección de datos todos los casos han sido anonimizados, es decir que se ha establecido una nomenclatura correlativa y se omitió información que pudiera permitir su identificación singular. El análisis de la información se circunscribe a estadísticas descriptivas y el desarrollo de un modelo estadístico multinomial para establecer las probabilidades del profesorado de carrera y asignatura de encontrarse en distintas condiciones de empleo de acuerdo con distintas categorías (sexo, antigüedad, nivel educativo, horas de docencia por semana/mes, nivel en que se imparte docencia y localización geográfica del centro de trabajo), las brechas que aquí se establecen son interpretadas en clave de desigualdades.

El texto se organiza en seis apartados, esta introducción, un apartado de reflexiones finales y cuatro anexos que se utilizan como referencia en el desarrollo del argumento. En el primer apartado se presenta el planteamiento teórico de base acerca de la organización y reproducción de las desigualdades laborales. En el segundo se ha elaborado una reconstrucción breve sobre el proceso histórico de configuración del mercado laboral académico de la UNAM. En el tercero se analiza el lugar que

³ Agradecimiento especial a la doctora Judith Zubieta, secretaria académica del PUEES, por su apoyo incondicional y las gestiones realizadas para obtener esta valiosa fuente de información. También agradezco a la doctora Herlinda Suárez, la doctora Abril Acosta y la doctora Susana García Salord por las conversaciones y diálogos que he podido sostener con ellas a propósito de este trabajo y que han nutrido muchas de las reflexiones aquí vertidas. También agradezco al doctor Santiago Rodríguez por su lectura atenta y comentarios. Los desaciertos que los lectores puedan encontrar son responsabilidad exclusiva de la autora.

ocupa el profesorado de asignatura como parte del conjunto del personal académico; también se establece la actividad docente que realizan las figuras académicas de carrera. A partir del cuarto apartado se comparan las características de sexo, edad y nivel educativo de los docentes de asignatura y de carrera. En el quinto se establecen los rasgos de la inserción institucional en términos de años de antigüedad, cohorte de ingreso, así como entidades, subsistemas, niveles educativos y localización geográfica donde laboran ambas figuras docentes; asimismo se describen jornadas, formas de contratación y número de nombramientos. El sexto apartado está reservado a la caracterización de las condiciones de empleo y de trabajo en términos de titularidad en el nombramiento y acceso a estímulos, a partir de ello he realizado un análisis de brechas (modelo multinomial). En el apartado de reflexiones finales se presenta una síntesis de los principales hallazgos, también se expone una serie de consideraciones de cara a profundizar en el conocimiento sobre el personal de asignatura y las políticas institucionales que han configurado las desigualdades entre este conjunto y el personal docente de carrera.

CLAVES CONCEPTUALES PARA EL ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y REPRODUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES LABORALES

Las desigualdades laborales han sido explicadas y estudiadas desde la teoría de la segmentación, cuyo núcleo básico ha sido la crítica a la concepción unificada de los mercados de trabajo. Desde esta perspectiva se ha postulado la existencia de distintos segmentos en los que intervienen factores extraeconómicos —sociales, culturales e incluso psicológicos e institucionales— que dan lugar a distintas formas de asignación de puestos y recompensas salariales. Asimismo, estos segmentos están configurados por los límites y obstáculos de movilidad entre sí. Inicialmente eran referidos dos grandes segmentos asociados a dos tipos de puestos y trabajadores.⁴ En el primario se encontrarían los trabajadores profesionales

⁴ El supuesto básico de esta concepción era la existencia de economías duales en las que funcionaban industrias altamente dinámicas en paralelo con otras de baja productividad (Fernández-Huerta, 2010). Cuestión que se asemeja al planteamiento de la CEPAL para América Latina acerca de la heterogeneidad estructural de la economía y, por lo tanto, de los mercados de trabajo (Klein y Tokman, 1988; Portes, 1989; Portes y Benton, 1987).

y obreros calificados en empleos con altos salarios y estabilidad laboral, también con mecanismos de ascenso y carrera —los llamados mercados laborales internos de las industrias o empresas—. En el secundario se encontraría la fuerza de trabajo no calificada que accedía a bajos salarios y empleos inestables de alta rotación (Piore, 1972; Abramo y Montero, 2000). Sin embargo, en la década de los ochenta algunos autores identificaron que este fenómeno se producía también entre trabajadores similares en un mismo sector de actividad económica, en una misma ocupación e incluso en una misma unidad productiva (Fernández-Huerta, 2010).

Estas nuevas formas de segmentación estarían asociadas con la erosión de aquello que Castel (1998) llamó la “condición salarial”, que consiste en el deterioro de las instituciones de protección y garantías al empleo. Asimismo, aunado a la precarización salarial, se han producido otros procesos tales como la feminización de los mercados laborales, la estabilización del desempleo de carácter estructural (no cíclico), la contracción del empleo público como paradigma de las relaciones salariales protegidas y la acentuación de la exclusión laboral (Pérez Sáinz, 2003). A lo anterior se suman las transformaciones educativas que han dado lugar a ciertas paradojas, como la expansión de la matrícula y el incremento de los niveles de escolaridad de la población que se acompañan de la pérdida de valor de las credenciales para la inserción laboral y/o la sobrecualificación para acceder a determinados puestos de trabajo (Dore, 1983; Carabaña, 1996; Tanguy, 2001).

Estos fenómenos acaecidos en el mundo del trabajo han tenido consecuencias en términos de la reconfiguración de las desigualdades sociales en un sentido amplio, de modo que autores como Fitoussi y Rosanvallon (1997) plantean que en el análisis contemporáneo es necesario distinguir dos tipos básicos. Por un lado estarían aquellas desigualdades estructurales o tradicionales, tales como las de ocupación e ingresos, mismas que persisten y se han profundizado en el contexto actual. Por otro lado, las llamadas desigualdades dinámicas o intracategoriales —por ejemplo, las que se producen al interior de ocupaciones o estratos sociales—. Con respecto a estas últimas, los autores señalan que lo novedoso no es su existencia sino que han dejado de ser transitorias o superables mediante procesos de movilidad social, convirtiéndose en permanentes.

Todas estas cuestiones han incidido en la forma en que se percibe el fenómeno global de las desigualdades sociales y en la manera en que

nos aproximamos a estudiarlas, dado que además de haberse multiplicado se han desplazado de unas esferas a otras. En virtud de ello, Fitoussi y Rosanvallon (1997) plantean la necesidad de precisar ciertas delimitaciones analíticas que tienen consecuencias metodológicas. En primer lugar, se debe explicitar el ámbito de desigualdad a estudiar. En segundo, corresponde establecer los ejes de desigualdad que podrían estarse acoplando y generando acumulación de desventajas (género, edad, nivel educativo, por ejemplo). Y, en tercer lugar, el imperativo de observar los diseños institucionales que generan singulares configuraciones de desigualdad.

Lo anterior tiene semejanza con el planteamiento de Tilly (2000) cuando señala que las desigualdades están socialmente organizadas, pues son esquemas de relacionamiento social a través de los cuáles se regulan y distribuyen bienes valiosos —cuestión que se asemeja con el planteamiento de la segmentación de los mercados laborales—. Para este autor es necesario trascender la visión individualista y comprender que aquello que Fitoussi y Rosanvallon (1997) han llamado ejes de desigualdad no son atributos de los sujetos sino de las relaciones sociales, mismos que se institucionalizan para definir quiénes quedan dentro y quiénes quedan fuera de la distribución de los bienes socialmente producidos (pares categóricos).

Así entonces, retomando a Tilly (2000), podría considerarse que las desigualdades sociales perduran y se desplazan de una esfera a otra —como lo han señalado Fitoussi y Rosanvallon (1997)— y de una interacción a otra, porque existen mecanismos que facilitan su organización e institucionalización. El autor identifica dos: *a*) la explotación y *b*) el acaparamiento de oportunidades. El primero se refiere a cómo se organizan las relaciones y mercados laborales. El segundo a cómo se produce la competencia entre empresas o capitales de muy diversas dimensiones y complejidad. Al razonamiento anterior, analizando los casos latinoamericanos, Pérez Sáinz agrega y enfatiza que este tipo de ordenamiento social está necesariamente atravesado por el poder y que por ello lleva implícita una pugna por la apropiación del excedente producido por el trabajo y/o por el acceso y control a recursos significativos y valiosos en los mercados (Pérez Sáinz, 2014: 67-114).

En síntesis, retomando estos planteamientos conceptuales, esta investigación se adentra en el examen de las desigualdades de las condiciones de empleo y de trabajo en un ámbito universitario específico

—la UNAM— entre el par categórico definido como primordial —Profesores de asignatura y Profesores de carrera—, que a su vez se corresponde con los dos segmentos del mercado laboral interno. No obstante, también será necesario observar cómo otros ejes de desigualdad configuran la heterogeneidad interna —género, edad, nivel educativo alcanzado, antigüedad, entidad de adscripción, localización geográfica—. Asimismo, se analizará brevemente la trayectoria institucional para identificar cuándo y cómo se produjo esta segmentación, para ello también se retomará la normativa contenida en el Estatuto del Personal Académico (EPA) pues permite visualizar las diferencias entre ambos segmentos del mercado laboral académico de esta institución.

CLAVES CONTEXTUALES PARA ANALIZAR LA HETEROGENEIDAD Y DESIGUALDADES LABORALES EN LA UNAM

La carrera académica, tal cómo la concebimos en la actualidad, no ha existido siempre así. Más allá de su función práctica, ésta ha sido resultado de un disputado proceso abierto por “la demanda de ejercer la docencia y la investigación como forma de vida” (García Salord, 2000: 43). No obstante que este reclamo estuvo presente desde la fundación de la Universidad Nacional (1910), tuvieron que pasar muchas décadas para que se instituyera una profesión específica (García Salord, 2000).⁵ En otras palabras, la segmentación del mercado laboral académico en la UNAM ha tenido una trayectoria histórica que es importante conocer para comprender su configuración actual.

Según los documentos estadísticos oficiales, de 1931 a 1958 la UNAM utilizaba una única categoría para la identificación del personal académico, sin distinguir actividades o funciones: *docente* (Departamento de Estadística, 1981). Explica García Salord que desde 1930 existía un

⁵ Esto coincide con el planteamiento de distintos autores de la sociología de las profesiones, al reconocer que éstas son resultado de la división social del trabajo y diferenciación funcional, pero también de procesos políticos a partir de los cuales se trazan fronteras, monopolios de conocimiento, procedimientos para la adquisición de credenciales, acceso a oportunidades de inserción laboral y normas para el desarrollo de la carrera (Abbott, 1988; Collins, 1971; Collins, 1979; Dubar, 1998). En este caso, estaríamos ante la llamada “profesión de profesiones”, moldeada por tres grandes improntas: la del contexto nacional, la de la institución universitaria específica y la de la disciplina (Clark, 1987).

sistema clasificatorio que hacía referencia a distintas condiciones más que a posiciones —titular, adjunto, libre y extraordinario—, pero en términos operativos había indefinición y discontinuidad (2000: 48), cuestión que explica el hallazgo anterior porque era más fácil agrupar en una única etiqueta. Este periodo coincide con lo que otros autores han llamado de “universidad de élite”, aquella en la que el trabajo docente era realizado como una actividad secundaria, por profesionales con una vida laboral externa a las instituciones de educación superior (IES). Se trata del modelo “catedrático” (Galaz *et al.*, 2012; Gil Antón, 2004; Gil Antón, 2015).

El periodo de 1950 a 1970 fue clave tanto para la institucionalización de la carrera académica como para configurar la diferenciación interna. Durante la primera década de este lapso se produjo la mudanza del barrio universitario a la Ciudad Universitaria,⁶ acontecimiento que fue motivo de un acalorado debate entre dos posturas detrás de las cuales subyacían concepciones distintas del trabajo académico. Por un lado, aquellos “pioneros” de la profesión académica que aspiraban a la dedicación completa a la docencia y la investigación, para lo cual reclamaban un espacio propicio y exclusivo. Por otro lado, estaban los “profesionales liberales” que veían en el cambio de geografía —del centro de la capital al sur de la ciudad de México— un obstáculo a su participación como docentes y a continuar formando parte de la comunidad universitaria, dada la localización de los principales lugares de trabajo a los que debían acudir cotidianamente (García Salord, 1998: 192-193).

Con el traslado de espacio físico de la UNAM se produjo también una transformación institucional. Las autoridades universitarias advirtieron la necesidad de cambiar el estatuto laboral del personal académico, cuestión que presentaban como una novedad que coadyuvaría a la mejora de la educación ofrecida por la institución. Ante las resistencias de algunos y las demandas de otros, en 1954 realizaron una convocatoria a ocupar plazas de “Profesor de tiempo completo” y “Profesor de medio tiempo”, con sueldos y condiciones de empleo mejoradas como incentivo para el traslado paulatino de las distintas facultades y escuelas a la Ciudad Universitaria (García Salord, 1998: 209-216).

⁶ La construcción de Ciudad Universitaria como espacio exclusivo dedicado a la producción y transmisión de conocimiento fue también resultado de disputas y negociaciones entre la comunidad universitaria y el gobierno federal desde la obtención del estatuto de “Autonomía” (García Salord, 1998).

En términos de clasificación del personal académico, fue a partir de 1959 que la UNAM comenzó a utilizar una nomenclatura que anunciaba la complejización de la organización y división social del trabajo en su interior. Al parecer, desde ese momento y hasta 1970, los ejercicios de ordenamiento y nominalización fueron múltiples y dispersos, no había uniformidad. Lo relevante es que se enfatizó en la distinción entre el trabajo docente y el de investigación. También se establecieron diferencias entre el personal de “carrera” y quienes solamente tenían a cargo cátedras o “asignaturas” (Departamento de Estadística, 1981). Esto necesariamente implicó la emergencia de regímenes laborales distintos. El personal de carrera era contratado por jornadas —tiempo completo (TC) y medio tiempo (MT)—, mientras el personal de cátedra/asignatura lo era por materias y/o por horas. También implicaba un cambio de estatus: “La condición de personal de Carrera se distingue mediante un conjunto de requisitos, procedimientos, derechos y obligaciones [...] significa haber ingresado a un itinerario que supone una selección” (García Salord, 1998: 58).

Para la UNAM la institucionalización de la carrera académica y la diferenciación interna quedó plasmada a inicios de la década de 1970 con la estabilización de las categorías de clasificación, con el incremento absoluto en cada una de éstas y con el establecimiento de cierto patrón de integración del conjunto, esto último se refiere a la proporción que cada una de las categorías representa. Para ilustrar este argumento conviene analizar los datos del Anexo 1 de este texto, que corresponden al periodo 1959 a 1979. Por ejemplo, el profesorado ordinario de carrera pasó de 189 a 1 117 entre el primer y último año de este lapso, aun cuando experimentó algunas fluctuaciones, esto implica un crecimiento de casi cinco veces su tamaño en un periodo de 20 años. A pesar de que esto también se reflejó en un incremento del peso relativo de la figura, nunca llegó a representar más de 10% del total del personal académico en escuelas y facultades. El profesorado ordinario de cátedra o asignatura —asumiendo que en la nomenclatura se fue sustituyendo paulatinamente una figura por otra— fue siempre mayoritario, en proporciones que oscilaban entre 90 y 53% según el año. Debe recordarse que durante el periodo 1959-1970 la clasificación fue imprecisa, no obstante podría calcularse que este rubro del personal experimentó un crecimiento de aproximadamente tres veces su tamaño entre 1959 y 1979.

A partir de 1971, el peso relativo del profesorado de cátedra/asignatura no sobrepasó las dos terceras partes del personal académico de las escuelas y facultades de la UNAM, aun cuando siguió siendo mayoría. En parte se explica por el incremento de la figura “Ayudante de profesor” que mantuvo un peso relativo de entre 30 y 35% del total de la planta. Esto es un indicio de la profundización en la división social del trabajo y la jerarquización interna en las entidades de la universidad. Con excepción de la clasificación de 1961 y 1962, durante este periodo el personal académico de investigación representó menos de 2% del total adscrito a las facultades y escuelas, esta actividad se realizaba primordialmente en los institutos, tal como ocurre hasta la actualidad.

Lo descrito coincide con el proceso llamado por algunos especialistas como de “expansión no regulada” de la educación superior a inicios de la década de 1970, mismo que implicó la creación de numerosos puestos de tiempo completo en las IES públicas y la instauración de la profesión académica como una alternativa de inserción laboral estable y de largo aliento, esquema en el que la UNAM había sido pionera durante la década de 1950 (Galaz, *et al.*, 2012; Gil Antón, 2004; Gil Antón, 2015).⁷

Pensando en perspectiva histórica y considerando todas las variaciones nominales que se produjeron en esos años (véase Anexo 1), podría decirse que la figura de “Profesor de asignatura” ha existido desde la instauración de la universidad como institución autónoma, pero ha mutado a lo largo del tiempo. La verdadera novedad a partir de la segunda mitad de la década de los cincuenta fue la creación de un espacio de dedicación exclusiva para el trabajo académico de docencia o investigación en las escuelas y facultades de la UNAM —que se consolidó en la década de 1970—. Muy probablemente esta distinción no devino problemática en lo inmediato. La universidad lograba así disponer de personal dedicado de forma exclusiva al trabajo académico, instituyendo además una profesión o campo laboral específico. Por otra parte, también contaba con la labor docente de profesionales que acudían a sus aulas a compartir su experiencia a partir de la práctica de sus disciplinas. Esto supondría que había una interacción “armoniosa” con los mercados laborales profesio-

⁷ Dada la necesidad de atender a una creciente población estudiantil, los requisitos de ingreso a estas plazas fueron bastante laxos, incluso sin haber finalizado el grado de licenciatura. Es decir, iniciar una carrera académica se convirtió en una “oportunidad inesperada y amplia” (Galaz, *et al.*, 2012; Gil Antón, 2004; Gil Antón, 2015).

sionales externos al espacio universitario (Adler Lomnitz, 2008; Adler Lomnitz y Mayer, 1987).

Sin embargo, habría que analizar cómo es que la crisis económica de inicios de la década de los ochenta resignificó esta diferenciación —que en un inicio estuvo asociada fundamentalmente con la división social del trabajo— y devino en la existencia de dos mercados laborales distintos y desiguales entre sí al interior de la universidad. Por una parte, varios estudios han señalado las formas en que esta coyuntura reconfiguró al personal académico de carrera. Particularmente, implicó la reducción de recursos para la educación superior en el país y con ello se produjo el deterioro de las condiciones de empleo y salariales en las IES públicas. Para enfrentar esta situación, a nivel nacional se generó una política de incentivos que fragmentó el trabajo académico, privilegiando la investigación en detrimento de las actividades de docencia. Por ejemplo, en 1984 se instituyó el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que permitió el incremento de los ingresos del personal académico de investigación a través de estímulos y por fuera del salario real y regular. Esto introdujo, a su vez, una lógica de evaluación y competencia en la vida laboral que individualizó y fragmentó las posibilidades de acción colectiva en pos de la mejora de las condiciones de trabajo (Ordorika, 2004). Esto último se tradujo en la “deshomologación de salarios”, así como en la instauración de la desigualdad y profundización de la jerarquía simbólica y de prestigio entre un perfil académico orientado a la docencia y otro a la investigación. Adicionalmente, en el caso de la UNAM, se enfatizó en la distinción entre personal de “Carrera” y de “Asignatura (o tiempo parcial)” (Gil Antón, 2014; Muñoz García, 2007; Ordorika, 2004; Grediaga, 2004; Canales y Luna, 2003).

Considerando que el mercado laboral específico de la profesión académica en la educación superior se vio afectado por el resquebrajamiento de la economía, podría pensarse que ocurrió algo similar en otros mercados laborales profesionales en ese contexto y que a partir de ello el perfil del profesorado de asignatura se modificó y multiplicó. En el caso de la UNAM, probablemente para algunos la docencia continuó siendo una actividad secundaria y complementaria al ejercicio de sus profesiones (catedrático). Pero otros se habrían volcado hacia la universidad en busca de una alternativa de inserción frente a la ausencia de oportunidades fuera de ésta (Kent Serna, 1986: 46; Adler Lomnitz y Mayer, 1987).

Luego, para las disciplinas que por su naturaleza han estado siempre orientadas al trabajo académico —ciencias o humanidades— estamos ante un campo que no se amplía y no absorbe a sus egresados (restricciones presupuestarias, no apertura de plazas, lenta renovación de la planta). En este caso, el conglomerado de docentes de asignatura podría estar conteniendo a un perfil que está a la espera de ingresar a la carrera académica, pero que no encuentra lugar (Padilla González, 2014; Muñoz García, 2007).

En suma, de lo anterior se habría derivado una presión hacia el mercado laboral interno en la universidad. De modo que el principio de diferenciación funcional entre el personal académico de “Carrera” y el de “Asignatura” devendría en desigualdad, en tanto estos segmentos operan de manera distinta en términos de las reglas y mecanismos de reclutamiento y permanencia, también en el régimen de condiciones de empleo y de trabajo, así como en los parámetros de retribución salarial. Esta disparidad se habría acentuado a partir del sistema interno de estímulos, que en muchos sentidos constituye una adaptación del modelo nacional diseñado a mediados de los ochenta. También se antepuso la investigación a la docencia o al menos la primera se convirtió en el parámetro de compensación por estímulos, pues el primero en beneficiarse fue el personal de carrera, cuestión que se refleja en la temporalidad de creación de los respectivos programas. Así el Programa de Primas al Desempeño Académico de Tiempo Completo (PRIDE) encuentra su antecedente en el Programa de Estímulos al Rendimiento y la Productividad (PREPAC) creado en 1990 (Valero, 1998: 2). En tanto el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG) fue creado hasta 1993 (Canales y Luna, 2003: 47).⁸ Lo más importante de esta diferenciación es que la evaluación parte de un doble estándar. A los académicos de carrera se les compensa por su trayectoria en tanto antigüedad y productividad —docencia o formación de recursos humanos; productos científicos, tecnológicos o de docencia (publicaciones o patentes); labores de difusión extensión universitaria y; participación institucional—. Mientras que a los de asignatura se les compensa

⁸ También se creó un programa adicional para promover el ejercicio de la docencia entre el personal de carrera: Fomento a la Docencia para Profesores e Investigadores de Carrera (FOMDOC) (Canales y Luna, 2003: 47), mismo que ha desaparecido.

fundamentalmente por número de horas de clase.⁹ Este esquema acentuaría necesariamente las brechas materiales y simbólicas entre unos y otros.

EL LUGAR DEL PROFESORADO DE ASIGNATURA Y LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA UNAM

El personal académico (PA) de la UNAM, para esta medición (quincena 18 a 26 de septiembre de 2019), asciende a 40 292 personas. La integración de este conjunto es sumamente compleja. En primer lugar, porque el número total varía cada semestre, especialmente en función de los nombramientos del personal de asignatura que suele ser rotativo e intermitente. En segundo lugar, porque aproximadamente 18.5% del total tiene dos o más nombramientos (véase Anexo 2).

Al examinar los datos históricos, destaca que desde 1985 casi todas las figuras han experimentado un crecimiento en términos absolutos. En cuanto a los valores proporcionales, el profesorado de asignatura ha tendido a cierta estabilidad. Mientras que el personal de carrera ha experimentado fluctuaciones, pero ha tendido a incrementarse desde esa fecha hasta la actualidad. Este comportamiento, en términos relativos, se explica en parte porque se ha reducido la cantidad y proporción de la figura de “Ayudante” (véase Anexo 3).

Para 2019, las figuras académicas especializadas en investigación —investigadores y técnicos académicos— representan menos de una quinta parte del conjunto. En tanto las figuras cuya actividad principal es docente —profesores de carrera y asignatura— representan casi tres cuartas partes del total, siendo mayoría los segundos. Adicionalmente, la figura de ayudante tiene en la actualidad un perfil predominantemente orientado a la docencia.¹⁰ La categoría *Otros* que incluye a profesores e

⁹ Según la DGAPA, el personal de asignatura sí recibe compensación por antigüedad acumulada. No obstante, debe considerarse que la base para ese cálculo es mucho menor con respecto a la del personal de carrera. Asimismo, que su relación con la institución es intermitente (se acumula antigüedad más lentamente).

¹⁰ Para 2019 existe un único caso con un nombramiento como ayudante de investigador “A” de medio tiempo. Dentro de la estructura del personal académico de la UNAM, la figura de ayudante está prevista como una posición transitoria, formativa y cuya temporalidad no debe exceder los cinco años, aunque el estatuto tiene previsto que en casos aprobados por los consejos técnicos de las entidades se puede extender aún más. No obstante, debe

CUADRO 1. Personal académico de la UNAM por figuras
(2° semestre de 2019)

<i>Figura académica principal</i>	<i>Número de casos</i>	<i>Porcentaje</i>
Investigador	2 686	6.7
Profesor de carrera	5 496	13.6
Técnico académico	4 565	11.3
Profesor de asignatura	24 376	60.5
Ayudante	2 990	7.4
Otros	179	0.4
Total	40 292	100.0

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

investigadores eméritos, extraordinarios y jubilados, representa una proporción mínima en la estructura del personal de la UNAM, pero su presencia continúa siendo importante en la vida cotidiana y en las labores de esta institución.

Debe considerarse que la normativa universitaria vigente establece la obligación de impartir docencia para todas aquellas personas que tienen un nombramiento de “Carrera”.¹¹ Esta función puede ser ejercida en cursos diversos o en tutorías a estudiantes, incluso en instituciones con las cuales la UNAM tiene algún convenio. La información disponible para este estudio permite observar únicamente las asignaturas que imparten dentro de las entidades de la misma universidad. Así, para 2019, 4.4% de investigadores(as) tiene a su cargo entre una y dos materias.¹² Casi una cuarta parte de los técnicos académicos (24.3%) tiene entre uno y tres

prestarse atención al hecho de que el 26.3% de quienes se encuentran bajo esta figura sobrepasan el límite estipulado por el EPA para ocuparla.

¹¹ El artículo 61 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM consigna lo siguiente: “El personal académico de Carrera, de medio tiempo y de tiempo completo, tiene la obligación de desempeñar labores docentes y de investigación según la distribución de tiempo que haga el consejo técnico correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clases o desarrollar labores de tutoría.” El número de horas varía según la figura y funciones del nombramiento. No obstante, el artículo 62 plantea el procedimiento para que los investigadores sean eximidos de este deber.

¹² Un caso reporta tener también un nombramiento como Profesor de Carrera. Se localiza en la Facultad de Filosofía y Letras. Representa el 0.04% en la figura de investigador.

nombramientos de asignatura. También 17 eméritos —9.5% de la categoría *Otros*— imparten al menos un curso de asignatura.

Aunque una pequeña proporción del personal de carrera dedicado a la investigación también imparte cursos tanto en el nivel medio superior como en el superior, existe una marcada distinción con respecto al personal cuya actividad principal es la docencia.¹³ Luego, entonces, el profesorado de carrera se diferencia del profesorado de asignatura especialmente en términos del régimen laboral que corresponde a cada figura. En virtud de ello, el análisis de este texto consiste en la comparación y contraste de sus principales rasgos, así como de sus condiciones de empleo —los términos de nombramiento y contrato— y de trabajo —jornadas e infraestructura para desempeñar la labor asignada—.

RASGOS DEL PERSONAL DOCENTE DE “ASIGNATURA” Y DE “CARRERA”: UNA MIRADA DE CONTRASTE

En 2019, por cada profesor de carrera en la UNAM existían al menos cuatro profesores de asignatura. En esta parte del texto se analizan y contrastan las características sociodemográficas (sexo y edad) y de nivel educativo de ambos conjuntos docentes, variables que, según la propuesta teórica, podrían constituir ejes de desigualdad en la medida en que se acoplan a la organización institucional que establece normas diferenciadas para el funcionamiento entre los segmentos del mercado laboral interno (Fitoussi y Rosanvallon, 1997).

Características sociodemográficas (sexo y edad)

Las dos figuras del personal docente de la UNAM tienen un patrón similar de composición por sexo. En ambos casos, poco más de la mitad son hombres, pero difieren en el perfil etario. Por ejemplo, el promedio de

¹³ El Estatuto del Personal Académico en el artículo 30 establece que: “Son profesores o investigadores ordinarios quienes tienen a su cargo las labores permanentes de docencia e investigación”.

edad para profesores de asignatura es de 47.9 años, mientras en el caso de profesores de carrera es de 57.3 años.¹⁴ Incluso al observar la distribución de cada subconjunto en los rangos de edad es notable cierta polarización. La distribución de profesores de asignatura tiende a concentrarse en los rangos de menos de 50 años (56.5%). Una alta proporción del profesorado de carrera tiene entre 50 y 69 años (59.7%) y al menos uno de cada 10 tiene 70 años o más de edad (13.6%). En términos generales, parecería que la planta docente de carrera está experimentando un proceso de envejecimiento, mientras que el personal de asignatura es primordialmente joven.

Una cuestión importante es establecer la relación entre sexo y edad en la composición de ambos conjuntos docentes. Por ejemplo, aun cuando 61.0% de las profesoras de carrera son mayores de 50 años, solamente el 0.1% tiene 70 años o más. En contraste, 75.2% de los profesores de carrera tiene más de 50 años, pero es notable que al menos 16.4% corresponde a quienes tienen 70 o más años. En el caso del profesorado de asignatura, las mujeres tienden a concentrarse en mayor proporción en rangos de menos de 50 años de edad (62.8%). Los hombres en esa misma figura se distribuyen un poco más equitativamente, pues 51.3% tiene menos de 50 años y 49.7% tiene 50 o más años.

Este comportamiento en la intersección entre edad y sexo quizá se deba a que se trata de las figuras en las que se ha acentuado la labor docente de la universidad. Es decir, pareciera que los hombres ingresaron antes y permanecen, mientras que los ingresos más recientes se tratarían predominantemente de mujeres. Asimismo, debe considerarse la rotación que caracteriza a una parte importante del personal de asignatura. Un dato que respaldaría esta hipótesis es que ambas figuras han experimentado cambios en su composición por sexo en los últimos lustros. Los hallazgos de Buquet (2005) ofrecen indicios para suponer que éste ha sido precisamente el fenómeno ocurrido. Para 2005, en la categoría profesor de asignatura las mujeres representaban sólo 38.5% y en la de profesor de carrera 41.4% (Buquet, 2005: 24). Es decir, el cambio etario estaría siendo acompañado de un cambio en la composición de género.

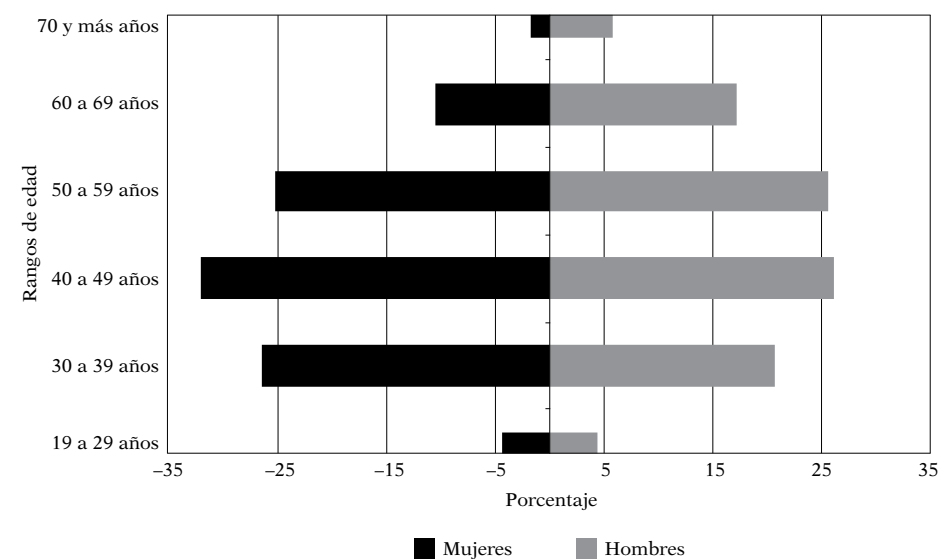
¹⁴ El promedio de edad general del conjunto del personal académico, sin contar “ayudantes” y “otros”, es de 50.2 años.

CUADRO 2. Personal docente de la UNAM por sexo y rango de edad (2º semestre de 2019)

	<i>Figura académica principal</i>			
	<i>Profesor de asignatura</i>		<i>Profesor de carrera</i>	
<i>Sexo</i>				
Femenino	10 948	44.9%	2 467	44.9%
Masculino	13 428	55.1%	3 029	55.1%
<i>Rango de edad</i>				
19 a 29 años	1 062	4.4%	7	0.1%
30 a 39 años	5 678	23.3%	556	10.1%
40 a 49 años	7 026	28.8%	903	16.4%
50 a 59 años	6 197	25.4%	1 295	23.6%
60 a 69 años	3 455	14.2%	1 988	36.2%
70 y más años	958	3.9%	747	13.6%
Total	24 376	100.0%	5 496	100.0%

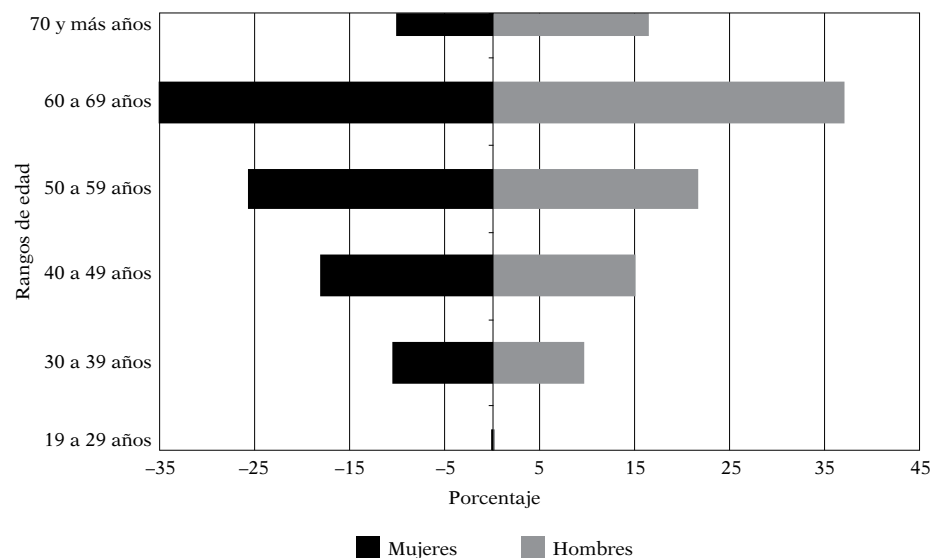
FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

GRÁFICA 1. Distribución Profesores de asignatura en rangos de edad por sexo (2º semestre de 2019)



FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

GRÁFICA 2. Distribución Profesores de carrera en rangos de edad por sexo (2º semestre de 2019)



FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

Nivel educativo

El nivel educativo guarda relación con la figura, categoría y nivel ocupado según el Estatuto del Personal Académico de la UNAM. Es decir, es parte de los requisitos meritocráticos para el desarrollo de una carrera académica. En este apartado se analiza esta característica tomando como referencia los requerimientos mínimos para cada una de estas posiciones docentes.

En el caso de la figura “Profesor de asignatura” el requisito básico es la licenciatura y cumple con ello 48.3%. Luego, 44.6% tienen algún nivel de posgrado, por tanto superan la escolaridad mínima necesaria. En el caso de la figura de “Profesor de carrera” el requisito mínimo para acceder a la titularidad es contar con doctorado. Sin embargo, sólo 49.9% reporta tener ese grado académico. La escolaridad mínima para acceder a la condición de “Asociado” en el nivel A es licenciatura y 21.2%

CUADRO 3. Personal docente UNAM por nivel académico (2º semestre de 2019)

Nivel académico (reportado en febrero de 2019)	Figura académica principal			
	Profesor de asignatura		Profesor de carrera	
Doctorado	2 143	8.8%	2 744	49.9%
Maestría	6 142	25.2%	1 535	27.9%
Especialidad	2 593	10.6%	118	2.2%
Licenciatura	11 779	48.3%	1 045	19.0%
Técnico	26	0.1%	2	0.0%
Sin grado	901	3.7%	20	0.4%
Sin información	792	3.3%	32	0.6%
Total	24 375	100.0%	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

cumple con ello, incluso 27.9% con maestría cumpliría con el requisito para acceder a los niveles B o C.¹⁵

Las diferencias en términos de los niveles educativos alcanzados por quienes integran ambos conjuntos docentes están asociadas con las propias normas de ingreso y permanencia vigentes en la institución y que necesariamente implican pautas diferenciadas para el desarrollo de la trayectoria académica en cada una de estas posiciones. Es decir, sería un asunto de mérito. Sin embargo, es importante prestar atención al hecho de que existe entre el personal de asignatura un subconjunto “sobrecalificado” que tiene título de doctorado, 8.8%. En números absolutos este segmento tiene una dimensión muy próxima a la de profesores de carrera y los investigadores

¹⁵ Debe anotarse que aún cuando el nivel de escolaridad de los profesores de carrera es proporcionalmente más alto que el de profesores de asignatura, poco más de la mitad se encuentra por debajo de otras figuras de carrera —94.1% de los investigadores tiene nivel de doctorado—. Este perfil podría estar asociado con el énfasis de las políticas institucionales hacia el personal académico, que han privilegiado la investigación por encima de la docencia. Específicamente porque en México, para desempeñarse en el rubro de “investigación”, la titulación doctoral se ha convertido en una condición necesaria más no suficiente para desarrollar una carrera académica. A su vez, en la lógica del incremento en la credencialización, los estudios de doctorado se han convertido en requisito para la iniciación en este campo y no funcionan como la síntesis de una trayectoria intelectual o científica.

con ese mismo grado. Ese rasgo de nivel educativo podría ser indicativo de que aspiran a otros espacios o categorías para el desarrollo de una carrera académica, incluso que para ello laboran en otras instituciones en la actualidad. En estos aspectos debe profundizarse con nuevas investigaciones.

INSERCIÓN INSTITUCIONAL DEL PROFESORADO DE “CARRERA” Y DE “ASIGNATURA”

Para avanzar en el análisis sustantivo de este texto es necesario conocer las diferencias en la inserción institucional de las dos figuras docentes de la UNAM. Cuestiones como la antigüedad, el número y el tipo de entidades de adscripción, el nivel educativo en el que laboran y la localización geográfica serán examinadas en este apartado. Estas dimensiones se relacionan con la forma en que se van configurando en la institución las condiciones de empleo y de trabajo para cada segmento del mercado laboral académico interno, por lo tanto, su examen permitiría una aproximación a la forma cómo se organizan socialmente las desigualdades laborales en el caso específico (Tilly, 2000).

Antigüedad y cohorte de ingreso a la UNAM

La antigüedad será aquí entendida como los años acumulados laborando dentro de la UNAM en una posición específica. En tanto la cohorte se identifica según el año en que la persona obtuvo su primer nombramiento en la institución. Aunque se relacionan ofrecen información distinta, que resulta útil para contrastar las condiciones de empleo relativas a la estabilidad del profesorado de carrera y de asignatura, como veremos en los apartados siguientes. Los años de antigüedad se pierden al cambiar de figura, pero se conservan al escalar en las distintas categorías y niveles, porque es uno de los criterios más importantes en la definición del mérito en la carrera académica.¹⁶ También pueden diferir entre personas que

¹⁶ El Estatuto del Personal Académico (EPA), en los artículos transitorios segundo y tercero, establece los únicos casos en que es posible mantener los años acumulados de antigüedad al cambiar de posición, favoreciendo a los profesores de carrera y asignatura del nivel medio superior.

ingresaron a trabajar a la universidad en un mismo año, según si ha sido permanente o intermitente el vínculo laboral, esto último es más frecuente en el personal de asignatura.

Un acercamiento inicial a los años promedio de antigüedad de cada figura académica revela importantes diferencias. El personal de asignatura tiene un promedio de 13.4 años acumulados trabajando en la UNAM. Mientras el profesorado de carrera tiene un promedio de aproximadamente 28.4 años. Respectivamente, son el promedio de años de antigüedad más bajo y más alto entre el personal académico en toda la universidad.¹⁷ Esta diferencia de 15 años estaría apuntando no sólo a que entre los primeros existe una considerable proporción de jóvenes y/o de individuos de más reciente ingreso con respecto a los segundos, sino a un rasgo característico del vínculo laboral por asignatura: la rotación.

Luego, al observar cómo se distribuyen las figuras académicas en los rangos de años de antigüedad es notable cierta polarización. Por ejemplo, aproximadamente la mitad del profesorado de asignatura tiene 10 o menos años acumulados laborando para la UNAM, mientras poco más de la mitad del profesorado de carrera tiene 31 años o más. Este comportamiento en la distribución por años de antigüedad tiende a confluir con las proporciones en las cohortes de ingreso a la institución. Así, 45.3% del personal de asignatura se incorporó a partir de 2010, cuestión que tendería a confirmar la falta de estabilidad laboral y la tendencia a una mayor rotación en este conjunto con respecto a otras figuras de carrera en la UNAM. En tanto, cerca de la mitad del profesorado de carrera se concentra en las cohortes de 1970 y 1980.

Las características temporales de inserción institucional están en íntima relación con las políticas hacia el personal académico en las últimas tres décadas. De manera particular, en la UNAM esto ha tenido como resultado una ampliación acotada y una lenta renovación del personal de carrera, especialmente en el profesorado, y el hecho de que la universidad se ha apoyado principalmente en el personal de asignatura para responder a la demanda de expansión de sus servicios educativos, tal como se ha detallado en los apartados segundo y tercero de este texto (véase Anexo 3).

¹⁷ El promedio general de años de antigüedad es de 17.1, el de investigadores es de 23.0 y el de técnicos académicos es de 19.9 años.

CUADRO 4. Personal docente de la UNAM por antigüedad y cohorte de ingreso (2º semestre de 2019)

	<i>Figura académica principal</i>			
	<i>Profesor de asignatura</i>		<i>Profesor de carrera</i>	
<i>Años de antigüedad</i>				
0 a 5 años	7 380	30.3%	406	7.4%
6 a 10 años	4 718	19.4%	377	6.9%
11 a 15 años	3 493	14.3%	396	7.2%
16 a 20 años	2 630	10.8%	369	6.7%
21 a 30 años	4 143	17.0%	1 199	21.8%
31 a 40 años	1 516	6.2%	1 577	28.7%
Más de 40 años	496	2.0%	1 172	21.3%
<i>Cohorte de ingreso</i>				
1941-1969	68	0.3%	143	2.6%
Década 1970	570	2.3%	1 286	23.4%
Década 1980	1 662	6.8%	1 485	27.0%
Década 1990	4 376	18.0%	1 118	20.3%
Década 2000	6 663	27.3%	767	14.0%
Década 2010	11 037	45.3%	697	12.7%
Total	24 376	100.0%	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

Adscripción y localización

Una forma de aproximarse a la inserción institucional es observar los espacios donde labora el personal docente de carrera y de asignatura. Aquí se identifica si se adscriben a una o varias entidades, a cuál subsistema¹⁸ (primer nombramiento), en qué nivel educativo ejercen docencia, dónde se localizan geográficamente y si, además del nombramiento académico, tienen alguno otro de carácter administrativo (personal de confianza).

¹⁸ Los subsistemas corresponden a la manera en que la UNAM organiza y coordina las labores de docencia, investigación y extensión.

CUADRO 5. Inserción institucional del personal docente de la UNAM (2º semestre de 2019)

	<i>Figura académica principal</i>			
	<i>Profesor de asignatura</i>		<i>Profesor de carrera</i>	
<i>Entidades</i>				
Única entidad	22 766	93.4%	5 424	98.7%
Múltiples entidades (dos o más)	1 610	6.6%	72	1.3%
<i>Subsistema (nombramiento figura principal)</i>				
Centros y direcciones de extensión universitaria	70	0.3%	37	0.7%
Centros y direcciones de las secretarías	117	0.5%	66	1.2%
Escuela nacional, Colegio de Ciencias y Humanidades	2 213	9.1%	762	13.9%
Escuela Nacional Preparatoria	1 649	6.8%	492	9.0%
Escuelas y facultades	13 168	54.0%	2 851	51.9%
Institutos y centros de investigación científica	45	0.2%	1	0.0%
Institutos y centros de investigación humanística	0	0.0%	20	0.4%
Multidisciplinarias	7 114	29.2%	1 267	23.1%
<i>Nivel en el que labora</i>				
Media superior	3 745	15.4%	1 222	22.2%
Superior	20 416	83.8%	4 243	77.2%
Ambos niveles	215	0.9%	31	0.6%
<i>Localización geográfica</i>				
Ciudad Universitaria (CU)	13 360	54.8%	2 945	53.6%
Fuera de CU (Ciudad de México y Estado de México)	10 529	43.2%	2 303	41.9%
Fuera de CU (resto del país)	487	2.0%	248	4.5%
<i>Nombramiento administrativo (personal de confianza)</i>				
No	22 857	93.8%	4 903	89.2%
Sí	1 519	6.2%	593	10.8%
Total	24 376	100.0%	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

Con base en esta información, se observa que 6.6% del profesorado de asignatura está adscrito a dos o más entidades dentro de la UNAM, cuestión que sólo ocurre con 1.3% de los profesores de carrera. Esto guarda relación con el número de nombramientos y la dispersión física de los lugares de trabajo. Destaca que 83.2% del profesorado de asignatura y 74.9% de los profesores de carrera se concentran en escuelas y facultades, así como en entidades multidisciplinarias. Al examinar con mayor detalle es posible advertir diferencias. Entre el personal de asignatura, 27.8% está adscrito a las Facultades de Estudios Superiores (FES). El 12.9% está en las facultades de Contaduría y Administración, Derecho e Ingeniería, en cada una de las cuáles hay más de mil profesores. La facultad que registra la mayor concentración del profesorado de asignatura es la de Medicina (12.6%). Por otra parte, sólo 20.3% de profesores de carrera está en las FES. Las facultades con mayor concentración de profesores de carrera son las de Ciencias (5.6%), Medicina (5.5%), Ingeniería (4.8%) y Filosofía y Letras (4.6%).

Este dato se conjuga con el hecho de que al menos 22.2% del profesorado de carrera y solamente 15.4% del profesorado de asignatura se concentran en el nivel medio superior. No obstante, en términos absolutos el profesorado de asignatura es tres veces más numeroso con respecto al profesorado de carrera en el nivel medio superior, mientras que en el nivel superior es casi cinco veces mayor.

Otro aspecto considerado en este estudio es la localización¹⁹ del personal académico. Coincidiendo con la ubicación geográfica de los espacios de enseñanza instituidos por la UNAM, el profesorado de carrera y asignatura se concentran, en proporciones muy similares, en la Ciudad Universitaria y en otras entidades ubicadas en la Ciudad de México y el Estado de México. Pero sólo 2.0% de los profesores de asignatura está contratado en entidades fuera de la Zona Metropolitana del Valle de México y eso ocurre con 4.5% de profesores de carrera.²⁰

¹⁹ Esta variable se construyó a partir de la entidad de adscripción del nombramiento uno y la zona de pago de sobrecuotas de salario.

²⁰ A la luz de los datos estudiados, podría afirmarse que las políticas institucionales practicadas por más de medio siglo han conllevado la creación de espacios específicos para desarrollar la actividad investigativa dentro del campus central y en otros lugares del país, que se distinguen de los espacios de docencia. Por ejemplo, los investigadores se encuentran en la Ciudad Universitaria y en otros Estados en una proporción de tres a uno, respectivamente. Algo similar ocurre con la figura de técnico académico, de los cuales casi cuatro de cada cinco se encuentran en CU.

También ha sido posible identificar si el personal académico de la UNAM realiza actividades administrativas en paralelo a sus responsabilidades docentes y/o de investigación. La información obtenida es sobre nombramientos bajo el concepto “personal de confianza”. Este dato podría ser indicativo del involucramiento con la institución en un sentido global. En el caso del profesorado de carrera es notable que aproximadamente uno de cada 10 se encuentra ejerciendo alguna función administrativa. Entre el personal de asignatura esa proporción es de uno de cada 15, pero es probable que en algunos de estos casos se trate de personal cuya labor principal es administrativa y que, además, ejerce la docencia.²¹

Formas de contratación y jornadas

Las formas de contratación varían entre el personal de carrera y el de asignatura, cuestión que define el vínculo laboral con la universidad. En el caso de los primeros, los nombramientos se establecen a partir de jornadas: tiempo completo o medio tiempo. En tanto para los segundos los nombramientos se otorgan por el tiempo programado para las materias asignadas (por horas). Conviene hacer una caracterización de ambos segmentos.

En primera instancia, el promedio de tiempo laborado para la universidad por parte de los(as) profesores(as) de asignatura es de 13.1 horas por semana/mes. No obstante, este conjunto presenta una alta variación con un rango que va de cero a 40 horas/semana/mes.²² Es decir, se encuentran aquí aquellos que tienen un vínculo de docencia acotado —pocas materias y/o pocas horas— hasta aquellos que por el número de horas dedicadas a la institución estarían próximos al modelo de jornadas.

De estos datos, destaca que 73.4% del profesorado de asignatura está contratado por menos de 20 horas/semana/mes y 19.7% tiene un

²¹ Esto sería indicativo de que la burocracia universitaria está también integrada por personal académico. A futuro, sería importante investigar qué tipo de posiciones ocupa el personal académico de carrera y asignatura que realiza tareas administrativas.

²² Son cinco los casos registrados en cero horas, en realidad corresponden a la medida de 0.5 horas/semana/mes. Los nombramientos por fracción son administrativamente posibles en la UNAM. Corresponden a dos casos de la Escuela Nacional de Artes Cinematográficas, un caso de la FES-Zaragoza y dos casos de la Facultad de Medicina. Todos tienen además nombramientos administrativos en la institución.

CUADRO 6. Rango de horas laboradas por personal académico de asignatura (2º semestre de 2019)

<i>Rango de horas</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
0 a 5 horas	8 000	32.8
6 a 10 horas	5 849	24.0
11 a 19 horas	4 032	16.5
20 a 30 horas	4 812	19.7
31 a 40 horas	1 683	6.9
Total	24 376	100.0

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

número equivalente a media jornada (20 a 30 horas).²³ Asimismo, es importante señalar la presencia de un subconjunto que se encuentra vinculado a la universidad por una cantidad de tiempo muy próxima al modelo de jornada de tiempo completo, donde 6.9% trabaja entre 31 y 40 horas por semana/mes, pero lo hace bajo un formato de contratación en el que no se reconoce este estatuto (jornada parcial por horas).

Adicional a la cuestión laboral, es importante señalar que hay una disonancia con la normatividad universitaria. El Estatuto del Personal Académico de la UNAM en el inciso VII del artículo 6º establece:

En ningún caso podrá encomendarse a un profesor enseñanza oral por más de 30 horas a la semana en el nivel bachillerato o de 18 horas a la semana en los niveles profesional y de posgrado. En los casos anteriores, podrán autorizarse horas adicionales de enseñanza práctica efectiva frente a grupo, sin que la suma total exceda de 40 horas semanales. Cuando se trate exclusivamente de enseñanza práctica el máximo será también de 40 horas a la semana.

²³ Según la legislación laboral vigente, la jornada a tiempo parcial o media jornada se define porque el trabajador ejecuta un número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de tiempo completo y, por lo general, no excede las 30 horas semanales. De modo que, como criterios para definir esta equivalencia, se ha tomado como límite inferior el número de horas que la UNAM emplea en los nombramientos de medio tiempo (20 horas) y como límite superior el definido a nivel federal (30 horas).

CUADRO 7. Jornada del personal docente de carrera (2º semestre de 2019)

	<i>Figura académica principal</i>	
	<i>Profesor de carrera</i>	
Menos de 40 horas	111	2.0%
40 horas	5 180	94.3%
Más de 40 horas	205	3.7%
Total	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

Sin embargo, 8.4% del personal de asignatura que trabaja en el nivel medio superior tiene asignadas más de 30 horas/semana/mes, y 17.9% de quienes lo hacen en el nivel superior tiene asignadas más de 18 horas/semana/mes, pudiendo tratarse de docencia frente a grupo o de otras funciones asociadas con la enseñanza práctica, por ejemplo laboratorios.

Es distinta la imagen que puede reconstruirse del personal docente de carrera con estos mismos datos. La media de tiempo laborado por semana/mes es de casi 40 horas, en un rango de 20 a 48 horas, equivalente cada extremo a jornada de medio tiempo y tiempo completo con horas adicionales de docencia de asignatura, respectivamente. Es decir, el vínculo laboral principal de este conjunto es con la UNAM. La mayor parte de profesores de carrera tiene una jornada de 40 horas por semana/mes.²⁴

Sin embargo, también se observan jornadas atípicas. Por un lado, están los casos de menos de 40 horas semana/mes que corresponden a jornada de medio tiempo.²⁵ Por el otro, se encuentran los profesores de carrera que tienen jornadas mayores a 40 horas semana/mes, casos que están íntimamente relacionados con la docencia de asignatura adicional al nombramiento principal (véase Anexo 1).

²⁴ Es necesario aclarar que seis profesores de carrera logran jornadas de 40 horas porque tienen entre dos y cuatro nombramientos adicionales de asignatura, es decir, en sentido estricto su estatuto no es el de trabajadores de tiempo completo.

²⁵ La jornada de medio tiempo está legislada por la normatividad universitaria; sin embargo, pareciera que de modo paulatino ha caído en desuso.

*Dispersión/concentración:
número y localización de nombramientos*

Una de las características que añaden complejidad a las relaciones laborales en la UNAM es que existe la posibilidad de contratación múltiple. De modo que 24.2% del profesorado de asignatura y 4.4% de los profesores de carrera tienen más de un nombramiento. No obstante, debe enfatizarse que se trata de escenarios muy disímiles. En el caso de los primeros pueden tener entre dos y seis nombramientos adicionales, mientras que los segundos llegan a tener máximo cuatro.

Un rasgo notable de este subconjunto de asignatura es que no existe un patrón de concentración de horas contratadas. Así, es posible encontrar casos que laboran 10 o menos horas/semana/mes y tienen entre tres y cuatro nombramientos —1.2% de quienes tienen múltiples contratos—, lo cual contrasta con los casos que tienen asignadas 40 horas/semana/mes bajo un único nombramiento.²⁶ Los casos con cinco nombramientos laboran 16 horas o más por semana/mes, y el caso único de seis nombramientos lo hace por 40 horas/semana/mes.

**CUADRO 8. Personal docente de la UNAM por número de nombramientos
(2° semestre de 2019)**

Número de nombramientos	Figura académica principal			
	Profesor de asignatura		Profesor de carrera	
1	18 477	75.8%	5 254	95.6%
2	4 872	20.0%	227	4.1%
3	846	3.5%	11	0.2%
4	157	0.6%	4	0.1%
5	23	0.1%	0	0.0%
6	1	0.0%	0	0.0%
Total	24 376	100.0%	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

²⁶ Son 353 casos, representan 1.5% del total del personal de asignatura y están en centros y direcciones de las secretarías, preparatoria, escuelas y facultades, institutos y centros de investigación científica y entidades multidisciplinarias.

En suma, la contratación múltiple en el caso del profesorado de asignatura debe asociarse con un fenómeno de dispersión administrativa y que podría estar relacionado con la tendencia a la rotación que caracteriza a una parte considerable de este tipo de personal. En tanto, para el profesorado de carrera en esta situación se trata de quienes, además de su nombramiento principal, les han delegado asignaturas por hora.

**DISTINTOS PERO COMPLEMENTARIOS: CONDICIONES
DE EMPLEO Y DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE
DE “ASIGNATURA” Y DE “CARRERA”**

En virtud del diseño institucional de la UNAM, existe una diferenciación funcional que ha devenido en desigualdades laborales. Esto se patentiza en el contraste entre las dos figuras docentes que representan los dos segmentos del mercado académico interno —profesorado de asignatura y de carrera—. Desde esta óptica, teniendo en cuenta además de las características descritas en las secciones previas, en este apartado se examinan tópicos como la titularidad/no titularidad de los nombramientos y la participación en programas de estímulos dentro de la universidad, siendo éstos los principales indicadores acerca de las condiciones de empleo y de trabajo.

*Descripción de las condiciones
de nombramiento y de trabajo*

Así, en el estudio de las condiciones de empleo un indicador central es el contrato de trabajo, específicamente en dos aspectos: existencia/inexistencia y temporalidad determinada/indeterminada. Según el tipo de contrato se pueden establecer las características de las relaciones laborales y el acceso a garantías por parte de los trabajadores. De modo que la inexistencia del mismo, o la sustitución por un acuerdo verbal, así como la celebración de otro tipo de convenios que sustituyen la figura de trabajador por la de proveedor de servicios, “deslaborizan” la relación de trabajo, cuestión que constituye un extremo de la precariedad en el empleo (Villasmil, 2016). Por otra parte, únicamente los contratos por tiempo indefinido implicarían estabilidad laboral.

Distinto de lo que puede ocurrir con otros empleadores dentro y fuera del sector educativo en México, sin importar su condición de titularidad en el puesto, el personal académico de la UNAM accede a un conjunto de prestaciones laborales y tiene derecho a participar en programas de incentivos. Esto es relevante porque algunos estudios que comparan la situación laboral de académicos de tiempo parcial en México, han mostrado que uno de los aspectos que diferencian a quienes trabajan en universidades públicas de quienes lo hacen en universidades privadas es que los primeros acceden a un conjunto de prestaciones laborales que los segundos no obtienen, especialmente cuando su contrato se ha “deslaboralizado” (Buendía Espinosa, Acosta Ochoa y Gil Antón, 2019). La acotación que debe hacerse es que este acceso es diferenciado, y en el caso del personal de asignatura puede ser incluso intermitente.

En este apartado se examinan las cuestiones relativas a las condiciones de los nombramientos para cada integrante del personal docente de la UNAM, pues ello conduce al acceso diferenciado a recursos y compensaciones. Por un lado, están quienes han obtenido la titularidad en el nombramiento. Por el otro lado quienes no han obtenido titularidad en el nombramiento, “asociados” en el caso del personal de carrera e “interinos” en el de personal de asignatura. Asimismo, se incluyen los contratos por obra determinada (Art. 51 del EPA). En virtud de que existe la modalidad de múltiples nombramientos, se ha incluido una categoría de “titularidad parcial”, que se refiere a aquellos casos en los que se cuenta con al menos un nombramiento titular y otros no titulares.

La participación y acceso a programas de estímulos y reconocimiento es un indicador clave tanto de las condiciones de trabajo como del involucramiento del personal académico con la institución. Tal cómo se ha señalado en apartados anteriores, estos programas están diseñados de modo que se diferencia al interior de la UNAM entre el personal de carrera y el de asignatura. En este apartado se examinará este aspecto, sin entrar en detalles sobre los escalafones de cada programa ni las implicaciones de ello en términos de diferencias y brechas de ingresos.²⁷

CUADRO 9. Personal docente de la UNAM según condiciones de nombramiento y de trabajo (2º semestre de 2019)

<i>Condiciones</i>		<i>Figura académica principal</i>			
		<i>Profesor de asignatura</i>		<i>Profesor de carrera</i>	
Sin titularidad	Sin estímulo	8 185	33.6%	189	3.4%
	Con estímulo	10 659	43.7%	1 174	21.4%
Titularidad parcial	Sin estímulo	276	1.1%	17	0.3%
	Con estímulo	2 525	10.4%	97	1.8%
Titularidad	Sin estímulo	547	2.2%	126	2.3%
	Con estímulo	2 184	9.0%	3 893	70.8%
Total		24 376	100.0%	5 496	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

En una mirada general a los datos destaca que la mayor parte del profesorado de carrera ha obtenido titularidad en el nombramiento (73.1%). Incluso los casos de “titularidad parcial” tienen titularidad en el nombramiento de carrera y son interinos en los cursos de asignatura que imparten (2.1%).²⁸ Mientras la mayoría del personal de asignatura no tiene titularidad en ninguno de sus nombramientos (77.3%). Claramente se observan patrones diferenciados que están asociados con los dos segmentos del mercado laboral académico interno de la UNAM. También debe señalarse que la mayor parte del personal en ambas figuras docentes accede a estímulos. Sin embargo, la proporción del personal de asignatura que queda excluida es mayor en comparación con lo que ocurre entre el profesorado de carrera, 37.0% y 6.0% respectivamente. La falta de participación en los programas de estímulos respondería a razones muy distintas según el segmento laboral en el que se encuentren.

²⁷ En el caso del personal de carrera hay una distinción asociada con la trayectoria. Así, se puede acceder al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) a partir de los cinco años de antigüedad. No obstante, como una forma de compensar a los de más reciente ingreso se ha establecido el Programa de Estímulos

por Equivalencia (PEE), para quienes aún no alcancen ese requisito. Para el personal de asignatura existe el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG), que se calcula por horas (véase Anexo 4).

²⁸ Hay un caso de profesor de carrera que tiene titularidad únicamente en los nombramientos de asignatura y no en el principal.

Desigualdades en las condiciones de nombramiento y de trabajo

La titularidad en el nombramiento y la participación en programas de estímulos constituyen un parámetro general de inclusión laboral dentro de la UNAM. No obstante, dado el diseño institucional y las políticas específicas hacia el personal de carrera y de asignatura, una misma situación remite a logros distintos en términos de ingresos y prestigio académico en cada figura. Teniendo en cuenta estas consideraciones, en este apartado se examinan las probabilidades de encontrarse en distintas situaciones laborales.

Para este análisis fueron desarrollados modelos de regresión logística multinomial, tomando como variable dependiente la situación laboral (nombramiento) —construida a partir de las condiciones descritas en el apartado previo— y que consta de tres categorías: titularidad con acceso a estímulos, sin titularidad ni estímulos y situación intermedia —sin titularidad con estímulos, titularidad parcial con o sin estímulos o titularidad sin estímulos—. El propósito de este ejercicio ha sido establecer las características determinantes para encontrarse en cualquiera de las tres situaciones laborales. En este sentido interesa destacar que la configuración de factores que coadyuvan a explicar los resultados en términos de la situación laboral en uno y otro conjunto docente son diferentes. En el caso del profesorado de carrera son el sexo, la antigüedad, el nivel en que laboran y la localización geográfica de su centro de trabajo. En tanto, en el caso del profesorado de asignatura debe agregarse a las anteriores el nivel académico que poseen y el número de horas que laboran para la universidad. Estas variables independientes han sido descritas en apartados previos.

La revisión de los modelos fue realizada en dos momentos distintos. En el primero se estableció el nivel de significancia de las variables independientes con respecto a la variable dependiente de interés —las medidas de bondad de ajuste se consignan en el Anexo 5—. En un segundo momento se observaron las probabilidades estimadas de encontrarse en cualquiera de las tres distintas categorías de situación laboral para cada una de las categorías de variables independientes (cuadro 10).²⁹ En un paso

²⁹ En los modelos multinomiales, las probabilidades se calculan en un continuo de cero a uno y se distribuyen en distintas proporciones en cada categoría de las variables

siguiente, esto último permitió establecer la magnitud de las brechas entre el personal de asignatura y el de carrera —y al interior de cada conjunto—, que son interpretadas en clave de desigualdades laborales.³⁰

Así, en una primera instancia se confirma el patrón para ambos conjuntos docentes. La probabilidad más alta para el profesorado de carrera es la de contar con titularidad y estímulos, mientras que para el profesorado de asignatura son las situaciones intermedias. Esto reitera los datos que se han observado en el apartado previo, quizá lo relevante es determinar la magnitud de las brechas. Por ejemplo, el profesorado de asignatura tiene 11.3 veces mayor probabilidad de encontrarse en situación de no titularidad sin estímulos; y 2.2 veces mayor probabilidad de encontrarse en situaciones intermedias con respecto al profesorado de carrera. Y la probabilidad de este último conjunto de contar con titularidad y estímulos es 7.9 veces mayor que la del personal docente de asignatura. Debe recordarse que para el profesorado de carrera las situaciones intermedias se explican principalmente por las jornadas ampliadas, debido a los nombramientos adicionales de asignatura (véase apartado 5, acápito *d*), no así a las condiciones de su nombramiento principal. Es decir, no es sólo que las normas que rigen a uno y otro segmento de la ocupación docente de la UNAM necesariamente conducen a distintas recompensas —esta desigualdad estaría legitimada por los méritos y la carga laboral— sino que existen brechas en el acceso a las mejores condiciones posibles que ofrece cada segmento.

Estas tendencias se constatan observando las determinantes (variables independientes) de las probabilidades de encontrarse en distintas situaciones laborales. Por ejemplo, en el contraste entre hombres y mujeres se mantienen probabilidades similares a la tendencia general. También es notable que en ambas categorías docentes las diferencias entre

independientes. Esto sirve para determinar las probabilidades más altas y más bajas para cada una de éstas. El nivel de significancia para cada uno de los coeficientes varía de menor a mayor * $p > 0.10$, ** $p > 0.05$ y *** $p > 0.000$. En este paso del análisis, la significancia nula en alguna categoría —indicado por la ausencia del símbolo *— se debe a un número pequeño de casos, pues la significancia de las variables independientes ya ha sido comprobada en un paso previo.

³⁰ Estas brechas se calculan dividiendo las probabilidades estimadas para cada categoría de las variables independientes que se contrastan. Cuanto más cercano a 1 es el valor de esta operación las probabilidades tienden a ser similares. Dependiendo del contraste, si el valor se aleja de 1 estaríamos ante brechas que deberán ser analizadas en términos de dimensión y dirección —mayor o menor que—.

hombres y mujeres no son marcadas y las que existen tienden a favorecer a las mujeres. No obstante, debe recordarse que éstas no son mayoría en ninguno de los dos segmentos y que el cambio en el perfil de género está asociado con el cambio generacional y esto, a su vez, tiene relación con el momento de incorporación a la institución. Es decir, las diferencias de probabilidades entre hombres y mujeres estarían asociadas a otras variables independientes del modelo.

Por ejemplo, el nivel académico o de escolaridad alcanzada resulta significativo para explicar las probabilidades de encontrarse en distintas situaciones laborales entre el personal de asignatura, no así para el personal docente de carrera. Conviene explicar ambos escenarios. En el caso del profesorado de asignatura, los casos excepcionales de quienes no cumplen escolaridad mínima para acceder al puesto —licenciatura—³¹ la probabilidad mayor es que se encuentren en situación de no titularidad y sin estímulos. En tanto que para quienes tienen licenciatura o algún grado mayor, la probabilidad más alta es que se encuentren en situaciones intermedias. Sin embargo, quienes cuentan únicamente con licenciatura tienen 20.8% y 45.0% mayores probabilidades de encontrarse en situación de no titularidad y sin estímulos con respecto a quienes tienen doctorado y maestría, respectivamente. Asimismo, tienen 9.2% y 8.9% menos de probabilidades de encontrarse en situaciones intermedias con respecto a quienes tienen doctorado y maestría. Sin embargo, aun cuando la titularidad con estímulos es poco probable para la mayoría, quienes tienen licenciatura y maestría alcanzan el doble de posibilidades que quienes tienen doctorado de encontrarse en esta situación laboral favorable. En este sentido, lo que destaca es un comportamiento polar de las probabilidades de quienes poseen únicamente licenciatura en contraste con quienes tienen mayores niveles académicos.

Luego, en el caso del profesorado de carrera, lo que está ocurriendo es que el nivel educativo no discrimina lo suficiente para explicar los resultados de condiciones de empleo. Esto podría deberse a dos factores. Por un lado, la aplicación diferenciada de normas acerca de los requisitos de escolaridad mínima para el ingreso a cada una de las posiciones en

³¹ Con respecto a quienes tienen nivel menor al de licenciatura, umbral mínimo para ingresar a alguna de las figuras aquí analizadas, debe indicarse que la normatividad específica del EPA define los casos y criterios para establecer este tipo de excepciones considerando la experiencia y el perfil específico de la persona a contratar o promover.

CUADRO 10. Probabilidades del personal docente de asignatura y carrera de encontrarse en distintas condiciones de empleo en la UNAM

Variables y categorías	Profesor de asignatura			Profesor de carrera		
	No titularidad sin estímulos	Situaciones intermedias	Titularidad con estímulos	No titularidad sin estímulos	Situaciones intermedias	Titularidad con estímulos
Figuras docentes						
Profesor de carrera	—	—	—	—	—	—
Profesor de asignatura	0.34***	0.58***	0.09***	0.03***	0.26***	0.71***
Sexo						
Masculino	0.33**	0.65**	0.02	0.03	0.24***	0.73***
Femenino	0.30**	0.68**	0.02	0.02	0.22***	0.76***
Nivel Académico						
Doctorado	0.24***	0.74***	0.02***	—	—	—
Maestría	0.20***	0.76***	0.04***	—	—	—
Especialidad	0.41***	0.57***	0.02***	—	—	—
Licenciatura	0.29***	0.68***	0.04***	—	—	—
Técnico	0.76***	0.24**	0.00	—	—	—
Sin grado	0.56***	0.43***	0.01***	—	—	—
Sin información	0.98***	0.02	—	—	—	—
Antigüedad						
0 a 5 años	0.52***	0.47***	0.00	0.09	0.83**	0.08**
6 a 10 años	0.29***	0.69***	0.01	0.08	0.65***	0.28***
11 a 15 años	0.23**	0.74**	0.03	0.07	0.57***	0.36***
16 a 20 años	0.22	0.71	0.07	0.05	0.30***	0.65***
21 a 30 años	0.21	0.67	0.12	0.02	0.18***	0.80***
31 a 40 años	0.16	0.66	0.18	0.01	0.10***	0.89***
Más de 40 años	0.09	0.66	0.25	0.01	0.11***	0.88***
Nivel en el que labora						
Medio superior	0.23	0.61	0.16	0.02***	0.20***	0.77***
Superior	0.33***	0.66***	0.02	0.03***	0.23***	0.74***
Ambos niveles	0.13**	0.86***	0.01	—	0.82***	0.18**
Localización geográfica						
Ciudad Universitaria	0.35**	0.62**	0.03	0.03	0.25***	0.72***
Fuera de CU (Cdi. de México y Edo. de México)	0.27***	0.72***	0.01	0.02	0.22***	0.76***
Fuera de CU (resto del país)	0.42	0.54	0.05	0.01	0.14***	0.85***
Rango de horas						
0 a 5 horas	0.58***	0.40***	0.14	—	—	—
6 a 10 horas	0.29**	0.69**	0.02	—	—	—
11 a 19 horas	0.17**	0.81**	0.02	—	—	—
20 a 30 horas	0.17**	0.80**	0.03	—	—	—
31 a 40 horas	0.19*	0.77*	0.04	—	—	—

Significancia a niveles * p>0.10 ** p>0.05 *** p>0.000

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

distintos momentos históricos. Por otro lado, los cambios en las políticas específicas de reclutamiento y los procesos de renovación de la planta. Entre el profesorado de carrera, casi la mitad cuenta con el nivel de doctorado (49.9%) siendo éste el requisito para acceder a la posición “Titular C”; y en el caso de quienes tienen un menor nivel, la mayoría cuenta con 50 años o más de edad (78.7%) y más de 20 años de antigüedad (78.2%). En tanto que entre el profesorado de asignatura la mayoría posee un nivel menor al doctorado (88.0%) y una proporción importante de quienes han obtenido ese grado cuenta con menos de 50 años de edad (48.5%) y una antigüedad de 20 años o menos (73.5%).³²

Es decir, en ambas figuras docentes los más jóvenes tienen niveles educativos más altos, pero esto tiene efectos distintos en términos del logro de mejores condiciones en el nombramiento. En el caso del profesorado de carrera puede haber ocurrido que quienes tienen más tiempo laborando para la universidad obtuvieron la titularidad sin que se exigiera el grado de doctorado o lo obtuvieron mientras se desempeñaban en su cargo. Así, mientras 59.1% de quienes tienen escolaridad menor al doctorado ingresaron en la década de 1980 o antes, para las incorporaciones más recientes pareciera que se ha instituido una norma no escrita que prioriza perfiles con mayor nivel académico y por legislación universitaria esto conduce a posiciones que conllevan a la titularidad. En cuanto al profesorado de asignatura, dado que sólo es necesaria la licenciatura y que ésta es una figura con tendencia a la rotación, podría haber ocurrido que quienes han permanecido más tiempo en la universidad obtuvieron la titularidad sin necesitar elevar su nivel de escolaridad y quienes tienen un mayor nivel educativo se han incorporado más recientemente a la UNAM. Ambos escenarios invitan a profundizar en el examen de las políticas de formación y reclutamiento del personal docente de la institución.

En virtud de lo anterior, conviene señalar que aquello que pareciera estar teniendo mayor efecto en las condiciones del nombramiento en el empleo es la antigüedad. En el caso del profesorado de carrera,

³² El hecho de que quienes cuentan con nivel menor a licenciatura tienen muchas más posibilidades de encontrarse en situaciones de no titularidad o precariedad laboral confirmaría que se trata de excepciones dentro de la institución, también que es posible ingresar, pero no necesariamente garantizar la permanencia sin cumplir con los requisitos mínimos de escolaridad.

la probabilidad de encontrarse en situación de titularidad y con estímulos se incrementa al aumentar los años de antigüedad y disminuye la probabilidad de encontrarse en situaciones intermedias. Se confirma en este caso que la probabilidad de encontrarse sin titularidad ni estímulos es baja y no es estadísticamente significativa, con independencia de la antigüedad acumulada. Para el profesorado de asignatura con cero a cinco años de antigüedad, la probabilidad más alta es de encontrarse en situación de no titularidad y sin estímulos. También, la probabilidad más alta es la de encontrarse en situaciones intermedias y se incrementa a partir de los seis años de antigüedad —cuestión que podría ser indicador de permanencia en la institución—. Se observa una inversión de la tendencia a partir de los 16 años de antigüedad, pero los coeficientes no son estadísticamente significativos. Con excepción de la antigüedad de cero a cinco años, la probabilidad de encontrarse en situaciones intermedias siempre es más alta para el profesorado de asignatura que para el profesorado de carrera, quizá se deba a que en los primeros años en este último conjunto también imparten docencia por asignatura y tienen más de un nombramiento.

Otra variable que permite visualizar las brechas de probabilidades de encontrarse en distintas situaciones laborales es el nivel educativo en el que se desempeñan. En el caso del profesorado de asignatura, quienes sólo imparten docencia en el nivel superior tienen 2.5 veces más probabilidad de estar en no titularidad sin estímulos y 23.2% tienen menor probabilidad de estar en situaciones intermedias con respecto a quienes imparten en ambos niveles. Entre el profesorado de carrera, quienes imparten en ambos niveles tienen aproximadamente cuatro veces mayor probabilidad de encontrarse en situaciones intermedias con respecto a quienes imparten sólo en el nivel medio superior o superior. En ambos contingentes docentes, la situación intermedia se incrementa para quienes imparten tanto en el nivel superior como en el medio superior, pero la probabilidad es 5.0% mayor para profesores de asignatura con respecto a profesores de carrera en la misma situación.³³

³³ Debe señalarse que quienes trabajan en ambos niveles necesariamente tienen más de un nombramiento en distintas entidades, cuestión que en términos de condiciones de trabajo remite a la dispersión geográfica, pero este perfil corresponde únicamente al 0.9% del profesorado de asignatura —trabaja entre seis y 40 horas/semana/mes— y al 0.6% del profesorado de carrera —trabaja más de 40 horas—.

Luego, al observar las diferencias según localización geográfica, se constata que para el profesorado de asignatura la probabilidad más alta es la de encontrarse en situaciones laborales intermedias, éstas se incrementa 16.1% para quienes están en entidades de la Ciudad de México y del Estado de México —FES, CCH, preparatorias— con respecto a quienes se encuentran en la Ciudad Universitaria (CU). En tanto, para el profesorado de carrera la probabilidad más alta es la de encontrarse en situación de titularidad con estímulos, ésta se incrementa en 5.5% para quienes están fuera de CU pero en el área metropolitana y 18.1% en las entidades foráneas en el resto del país. Esta tendencia que tiende a favorecer a quienes imparten docencia fuera de CU en ambos segmentos de la ocupación docente en la UNAM quizá está relacionada con el tamaño de los subgrupos —más reducidos que los de CU— y con algunas medidas implementadas en distintos momentos para consolidar estos espacios académicos descentralizados.

Por último, el tiempo dedicado a la docencia en la universidad (horas/semana/mes) también marca diferencias en las probabilidades de encontrarse en distintas situaciones laborales entre el personal de asignatura, no así para el profesorado de carrera que tiende a la homogeneidad de jornadas. Así, entre el profesorado de asignatura que imparte docencia en un rango de cero a cinco horas, la más alta probabilidad es encontrarse en situación de no titularidad y sin estímulos. La probabilidad de encontrarse en situaciones intermedias se incrementa conforme aumenta el número de horas impartidas de docencia. Sin embargo, hay una ligera inversión de la tendencia entre quienes imparten entre 31 y 40 horas. Este resultado puede deberse a que no existe un patrón consistente entre el número de horas laboradas y el número de nombramientos.

El examen de las probabilidades de encontrarse en distintas situaciones de nombramiento confirmaría al menos tres cuestiones. En primer lugar, que los dos mercados laborales internos —de carrera y asignatura— operan bajo normas y mecanismos diferenciados y eso tiene efectos de desigualdad entre el personal académico de una misma institución. En segundo lugar, debe destacarse la marcada heterogeneidad de inserciones laborales como un rasgo característico del conjunto del personal de asignatura. En tercer lugar, esta segmentación suma complejidad al análisis de las relaciones laborales al interior de la universidad.

REFLEXIONES FINALES

En los últimos años ha emergido una profunda preocupación acerca de las desigualdades laborales entre el personal académico docente, no sólo entre distintos tipos de instituciones de educación superior sino al interior de éstas. Una de las premisas teóricas centrales de este trabajo es que las desigualdades están socialmente organizadas y se institucionalizan en virtud de normas formales e informales, generales y específicas que determinan el acceso y distribución de los bienes socialmente valiosos (Tilly, 2000; Fitoussi y Rosanvallon, 1997; Pérez Sáinz, 2014), que en el caso de esta investigación se asocian con las condiciones en el nombramiento y las condiciones de trabajo.

En este texto ha sido posible reconstruir de manera sucinta el proceso de segmentación al interior del personal académico de la UNAM, que inicialmente estuvo relacionado con ideas acerca de la división social interna del trabajo académico —docencia e investigación—, así como con la separación entre quienes convertían estas actividades en su “forma de vida” —carrera— y quienes participaban en la formación universitaria de manera puntual mientras ejercían sus roles profesionales en otros espacios —asignatura—. Aquí se ha planteado que la crisis económica de la década de los ochenta habría profundizado la distinción entre estos dos conjuntos, que en la actualidad representan segmentos del mercado laboral interno de la institución y que operan de formas distintas.

Es decir, aquello que alguna vez tuvo carácter funcional devino en desigualdades laborales, de ingresos y también simbólicas. Y debe remarcar que no se trata únicamente de que normativamente la inserción en uno y otro segmento de la ocupación docente conduzca a recursos y trayectorias académicas diferenciadas al interior de la institución, sino que constituyen brechas en el acceso a las mejores condiciones de empleo posibles que ofrece cada segmento. Analizarlas empleando como herramienta modelos de regresión logística, que se interpretan en términos de probabilidades, ha permitido visualizar la magnitud de esas distancias, la complejidad de las condicionantes y los matices que tales desigualdades han adquirido en un momento histórico determinado para la UNAM.

Así, profesores de asignatura y profesores de carrera realizan un mismo tipo de actividad académica: la docencia. Comparten espacios de trabajo, especialmente en las escuelas y facultades de la Ciudad

Universitaria y en otras localizadas en la Ciudad de México, los planteles de nivel medio superior —CCH y preparatorias— y entidades multidisciplinarias —FES y ENES—. No obstante, su vínculo laboral con la universidad es marcadamente diferente. Por un lado, entre el profesorado de carrera se presentan ciertas regularidades que incluyen a la mayor parte del conjunto: la jornada de tiempo completo, el nombramiento y el lugar de trabajo único —entidades de adscripción—, la titularidad en el nombramiento y la participación en los programas de estímulos de la UNAM con independencia de la antigüedad dentro de la institución. Aun cuando existen situaciones atípicas como las jornadas cortas o extendidas con horas adicionales de asignatura, las situaciones de contrato múltiple, la adscripción múltiple, la no titularidad en el nombramiento o la no recepción de estímulos son excepciones.

Por otro lado, lo que caracteriza al profesorado de asignatura es su heterogeneidad, cuestión que se debe al modelo de contratación: por horas (materias) y semestre. La mayor parte de este conjunto labora menos de 20 horas/semana/mes y no ha obtenido titularidad en su nombramiento. Pero incluso debe llamarse la atención sobre aquellos casos que laboran por un tiempo equivalente a media jornada (20 a 30 horas/semana/mes) y tiempo completo (31 a 40 horas/semana/mes), que han obtenido titularidad parcial en alguno de sus nombramientos, o completa en todos sus nombramientos, porque el régimen laboral en el que se encuentran los coloca en situación de desventaja con respecto al personal de carrera en términos de los parámetros sobre los que se calculan sus ingresos y el acceso a estímulos, incluso en el reconocimiento de su trayectoria. Luego, aunque no son mayoría con respecto a otras figuras, es más alta la proporción del personal de asignatura cuyo vínculo con la UNAM se caracteriza por la dispersión —múltiples nombramientos, debe acudir a distintas entidades para impartir clases— o por no acceder a estímulos por su desempeño.

Debe enfatizarse que tanto las condiciones de empleo que caracterizan a ambos segmentos, como los rasgos de su composición son resultado de las propias normas que regulan la integración del personal académico de la universidad. Es decir, el hecho de que entre el profesorado de carrera encontremos a personal con niveles educativos más elevados, con más años de antigüedad e incluso que se concentra en los rangos de mayor edad en comparación con el personal de asignatura, se debe a que están

adscritos a distintos regímenes laborales que además producen disímiles recorridos académicos. Los profesores de carrera han ingresado a una posición que permite su permanencia en la UNAM y contempla el desarrollo de un recorrido ascendente, e incluso una proporción considerable se incorporó a la institución en el momento de expansión de la educación superior —26.0% lo hicieron en la década de 1970 o antes—, cuestión que habría facilitado el inicio y consolidación de su trayectoria en la ocupación.

Luego, encontrar que el profesorado de asignatura se concentra en los rangos de menor edad y antigüedad se explicaría por la rotación característica de este conjunto. Es decir, las condiciones de nombramiento no incentivan la permanencia y es probable que por ello se produzcan reemplazos en mayor proporción y velocidad de lo que ocurre al interior del personal de carrera. Aun cuando ésta no es una posición reservada para los más jóvenes, este perfil también podría responder a una forma de iniciación en la carrera académica y/o profesional a partir de la docencia de asignatura, pero sobre esto habría que profundizar con otras investigaciones. El nivel educativo proporcionalmente más bajo respecto del personal de carrera se relaciona con el umbral normado para el ingreso a la posición —mínimo licenciatura—, pero también habría que considerar que esta inserción no facilita trayectorias ascendentes y podría resultar menos atractiva en términos de condiciones de empleo para quienes han optado por adquirir titulaciones de posgrado.

En virtud de estos hallazgos, debe considerarse una serie de asuntos medulares para la UNAM. En un sentido global, es importante estudiar los patrones de rotación y permanencia del personal de asignatura, pues es un fenómeno relacionado con la inestabilidad laboral. Asimismo, especialmente ante las movilizaciones recientes en distintas entidades de la institución, es necesario comprender los alcances y matices de las demandas laborales de docentes de asignatura. Para ello sería útil profundizar en varias líneas de investigación y/o intervención. En primer lugar, debe profundizarse en conocer la situación laboral del personal de asignatura que tiene título de doctorado —2 143, que equivale a 8.8% del conjunto— pues por su perfil de escolaridad es muy probable que aspiren al desarrollo de una carrera académica. En segundo lugar, reconsiderar el estatuto —figura y condiciones de empleo— del personal de asignatura que labora 20 o más horas/semana/mes (26.6%), en tanto el tiempo que dedican a la universidad se aproxima al modelo de jornadas de medio tiempo y tiempo

completo. Este subconjunto se localiza principalmente en entidades de nivel medio superior y superior en la zona metropolitana pero fuera de la Ciudad Universitaria. Por ahora se implementa únicamente el Programa Piloto de Fortalecimiento de la Planta Docente de Bachillerato, que plantea la conversión de horas en plazas de medio tiempo en ese nivel.³⁴ En tercer lugar, revisar los programas orientados a la superación del personal académico³⁵ de cara a promover la elevación de los niveles educativos del personal docente de carrera y asignatura, pues en estas figuras descansa una de las principales finalidades de la institución: la formación. En cuarto lugar, analizar las relaciones que establece el sindicalismo universitario con el profesorado de asignatura para canalizar sus demandas.

Por último, en quinto lugar y con miras a profundizar en la comprensión acerca de cómo se organizan, configuran y/o reproducen las desigualdades laborales y la posición/situación en la que se encuentra el personal de asignatura, hará falta realizar investigación cualitativa acerca de las trayectorias de las y los docentes de asignatura dentro de la institución, relacionándola con los distintos momentos de las políticas hacia el personal académico, así como con los mecanismos formales y las normas informales o idiosincráticas que condicionan el reclutamiento de dicho personal. Este tipo de información podría ofrecer elementos para comprender los rasgos que adquieren sus itinerarios dentro de la institución y también la composición del conjunto. También, es central conocer y caracterizar la inserción laboral que tiene este profesorado en mercados de trabajo externos, porque para la mayoría ésa es su inserción principal, así como sus expectativas con respecto a su vínculo laboral y el trabajo docente en la UNAM.

REFERENCIAS

Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Abramo, L. y C. Montero (2000). Origen y evolución del trabajo en América Latina, en E. de la Garza Toledo (ed.), *Tratado latinoamericano*

³⁴ Véase: <<https://dgapa.unam.mx/index.php/fortalecimiento-a-la-docencia/programa-piloto-fortalecimiento-bachillerato>>.

³⁵ Véase: <<https://dgapa.unam.mx/index.php/formacion-academica/paspa>>.

- de sociología del trabajo* (pp. 65-94). Flacso/El Colegio de México/Fondo de Cultura Económica.
- Acosta Urquidi, M. et al. (1984). *Diagnóstico del personal académico de la UNAM*. México: DGAPA-UNAM.
- Adler Lomnitz, L. (2008). *Cambio social, universidad y clases medias: el caso de la UNAM*, en *Lo formal y lo informal en las sociedades contemporáneas* (pp. 131-147). Centro de Investigaciones Diego Barros Arana.
- Adler Lomnitz, L. y L. Mayer (1987). *La nueva clase: desarrollo de una profesión en México*. México: FMVZ-UNAM.
- Buendía Espinosa, A., A. Acosta Ochoa y M. Gil Antón (2019). En busca de un rostro. (In)visibles, pero siempre presentes, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24 (80): 15-41.
- Buquet Corleto, A., J. Cooper, H. Rodríguez Loredo y L. Botello Lonngi (2006). *Presencia de hombres y mujeres en la UNAM: una radiografía*. México: PUEG-UNAM.
- Carabaña, J. (1996). ¿Se devaluaron los títulos?, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75: 173-213.
- Castel, R. (1998). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Barcelona: Paidós.
- Clark, B. (ed.) (1987). *The Academic Profession. National, Disciplinary and Institutional Settings*. Los Ángeles: University of California Press.
- Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification, *American Sociological Review*, 36 (6): 1002-1019.
- _____ (1979). *The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification*. Nueva York: Columbia Academic Press.
- Departamento de Estadística de la Dirección General de Servicios Auxiliares (1981). *Cuadros estadísticos 1929-1979*. México: SGA-UNAM.
- Dore, R. (1983). *La fiebre de los diplomas. Educación, cualificación y desarrollo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Dubar, C. y P. Tripier (1998). *Sociologie des professions*. París: Armand Colin.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro, *Revista de Investigación Económica*, LXIX (273): 115-150.
- Fitoussi, J. P. y P. Rosanvallon (1997). *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial.

- Galaz Fontes, J. F. *et al.* (2012). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana, en J. F. Galaz Fontes *et al.*, *La reconfiguración de la profesión académica en México* (pp. 61-75). México: UAS/UABC.
- García Salord, S. (1998). *Estudio socioantropológico de las clases medias urbanas en México. El capital social y el capital cultural como espacios de constitución simbólica de las clases sociales* [tesis de doctorado]. México: UNAM.
- _____ (2000). La carrera académica: escalera de posiciones y laberintos de oportunidades, en D. Cazés Menache, E. Ibarra Colado y L. Porter Galetar (eds.), *Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?* (pp. 43-60). México: CEIICH-UNAM.
- Gil Antón, M. (2004). Amor de ciudad grande: una visión general del espacio académico en México, en P. Altbach, *El ocaso del gurú. La profesión académica en el tercer mundo* (pp. 43-81). México: UAM.
- _____ (2008). Los académicos en instituciones privadas que captan demanda. Una aproximación a otros actores, hoy en la sombra, *Revista de la Educación Superior*, XXXVII (145): 115-121.
- _____ (2009). México: ¿segmentación o diversificación? Una aproximación a las condiciones de la profesión académica, en N. Stromsquit, *La profesión académica en la globalización: seis países, seis experiencias* (pp. 53-100). México: ANUIES.
- _____ (2014). Los jóvenes académicos en el siglo XXI: de la oportunidad inesperada al retorno del privilegio, en M. Mora Salas y O. de Oliveira, *Desafíos y paradojas: los jóvenes frente a las desigualdades sociales* (pp. 313-364). México: El Colegio de México.
- Grediaga, R., J. R. Rodríguez Jiménez y L. E. Padilla González (2004). *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*. México: ANUIES/UAM.
- Kent Serna, R. (1986). Los profesores y la crisis universitaria, *Cuadernos Políticos*, 46: 41-54.
- Klein, E. y V. Tokman (1988). Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no viceversa. A propósito del artículo de Portes y Benton, *Estudios Sociológicos*, VI (16): 205-212.
- Muñoz García, H. (2007). Consideraciones sobre la política de deshomologación salarial del trabajo académico, en *Disputas por la universidad: cuestiones críticas para confrontar su futuro* (pp. 351-374). México: CEIICH-UNAM.
- Ordorika, I. (2004). El mercado en la academia, en I. Ordorika, *La academia en jaque. Perspectivas políticas de la educación superior en México* (pp. 35-74). México: CRIM-UNAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Padilla González, L. E. (2014). El desafío del relevo generacional del personal académico en la educación superior en México, en H. Muñoz García, *La universidad pública en México. Análisis, reflexiones y perspectivas* (pp. 197-213). México: SES-UNAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Pérez Sáinz, J. P. (2003). Globalización, riesgo y empleabilidad. Algunas hipótesis, *Nueva Sociedad*, 184: 68-85.
- _____ (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. Costa Rica: Flacso.
- Piore, M. J. (1972). *Notes for a Theory of Labor Market Stratification* (Documento de trabajo 95; Working paper Department of Economics). Massachusetts: MIT.
- Portes, A. (1989). La informalidad como parte integral de la economía moderna y no como indicador de atraso: respuesta a Klein y Tokman, *Estudios Sociológicos*, VII (20): 369-374.
- Portes, A. y L. Benton (1987). Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación, *Estudios Sociológicos*, V (13): 111-137.
- Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias, en E. de la Garza Toledo y J. C. Neffa (eds.), *El futuro del trabajo-El trabajo del futuro* (pp. 111-123). Buenos Aires: CLACSO.
- Tilly, C. (2000) *La desigualdad persistente* (trad. H. Pons). Buenos Aires: Manantial.
- Valero Chávez, A. I. (1998). *La evaluación del personal académico en la UNAM. Análisis de la experiencia en la Escuela Nacional de Trabajo Social a partir del Programa de Estímulos al Rendimiento y la Productividad* [tesis de maestría]. México: UNAM.
- Villasmil Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22: 293-325.

ANEXOS

En los anexos de este capítulo se muestra de manera sintética información clave y datos que respaldan los argumentos vertidos en las distintas secciones del texto. Los primeros tres dan cuenta de la integración y conformación del personal académico de la UNAM en términos numéricos a través del tiempo, también de la evolución de las categorías de clasificación. El cuarto es una presentación sucinta de los programas de estímulos y reconocimiento que constituyen un indicador directo de las condiciones de trabajo del personal académico. En el quinto se presentan las pruebas estadísticas que respaldan la confiabilidad y validez del modelo desarrollado para analizar las brechas de condiciones de empleo y de trabajo entre el personal docente de asignatura y el de carrera.

ANEXO 1 EVOLUCIÓN DE LAS FIGURAS DEL PERSONAL ACADÉMICO, UNAM (1959-1979)

Según la fuente consultada, entre 1931 y 1958 el personal académico de las escuelas y facultades de la UNAM era incluido en una única categoría, sin distinción de funciones o actividades. En el cuadro que se muestra a continuación aparece la evolución de la clasificación y categorías entre 1959 y 1979. No se incluye aquí a los profesores eméritos —figura existente desde 1960—, que durante este periodo representaron entre 0.1% y 0.2% del total.

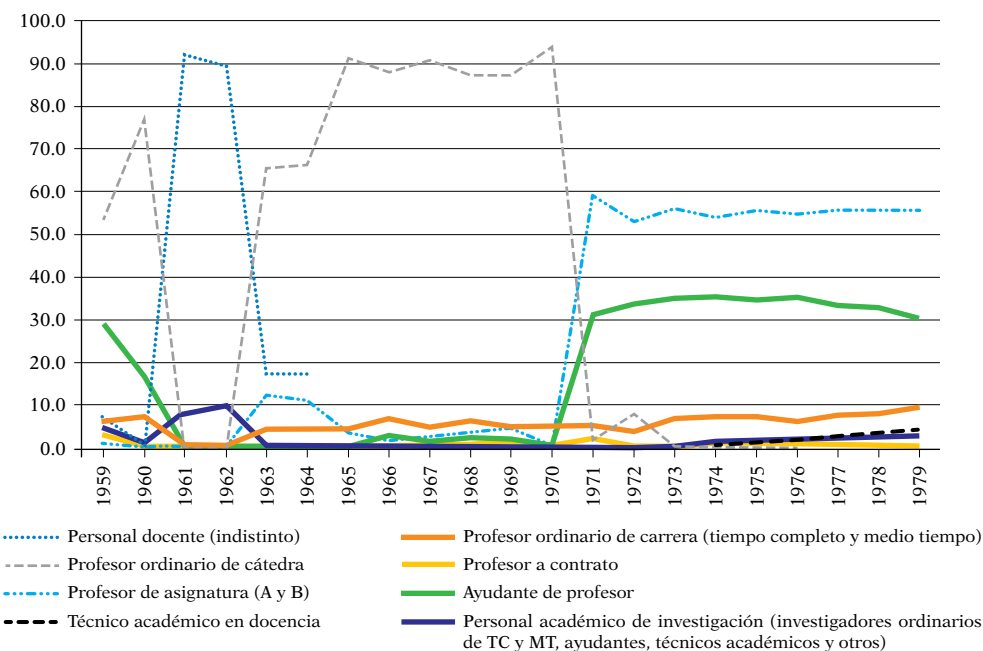
En 1959 aparecen categorías que distinguen al personal docente de carrera (profesores ordinarios de carrera) de aquellos que tienen un vínculo puntual con la universidad. Para estos últimos se emplearon varias categorías que coexistieron al interior de las entidades académicas

CUADRO A1. Personal académico de las escuelas y facultades de la UNAM (1959-1979)

Año	Categorías										Total personal académico ^a por año					
	Personal docente (indistinto)		Profesor ordinario de carrera (TC y MT)		Profesor ordinario de cátedra		Profesor de asignatura (A y B)		Ayudante de profesor		Técnico académico en docencia		Personal académico de investigación ^a			
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%		
1959	204	7.0	189	6.5	1553	53.7	41	1.4	13	0.4	841	29.1	53	1.8	2894	100.0
1960	—	—	172	4.5	2980	77.1	—	—	—	—	656	17.0	57	1.5	3865	100.0
1961	910	92.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	79	8.0	989	100.0
1962	940	89.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	108	10.3	1048	100.0
1963	630	17.2	163	4.5	2397	65.6	—	—	441	12.1	—	—	24	0.7	3655	100.0
1964	672	17.4	172	4.5	2566	66.5	—	—	429	11.1	—	—	22	0.6	3861	100.0
1965	—	—	205	4.6	4033	91.2	—	—	152	3.4	11	0.2	21	0.5	4422	100.0
1966	—	—	330	7.0	4138	88.1	—	—	83	1.8	133	2.8	15	0.3	4699	100.0
1967	—	—	258	5.0	4684	90.5	—	—	142	2.7	81	1.6	10	0.2	5175	100.0
1968	—	—	363	6.5	4902	87.3	—	—	216	3.8	133	2.4	—	—	5614	100.0
1969	—	—	290	4.9	5160	87.1	85	1.4	272	4.6	115	1.9	—	—	5922	100.0
1970	—	—	357	5.3	6264	93.8	48	0.7	—	—	1	0.0	7	0.1	6677	100.0
1971	—	—	383	5.4	122	1.7	173	2.4	4225	59.1	2236	31.3	6	0.1	7145	100.0
1972	—	—	293	3.9	621	8.2	54	0.7	4030	53.2	2553	33.7	—	—	7571	100.0
1973	—	—	562	7.0	42	0.5	57	0.7	4488	56.2	2800	35.1	—	—	7986	100.0
1974	—	—	721	7.6	—	—	96	1.0	5170	54.2	3371	35.4	37	0.4	9535	100.0
1975	—	—	730	7.3	—	—	90	0.9	5544	55.2	3485	34.7	57	0.6	10035	100.0
1976	—	—	680	6.5	30	0.3	92	0.9	5762	54.8	3709	35.3	91	0.9	10506	100.0
1977	—	—	852	7.6	—	—	61	0.5	6212	55.7	3723	33.4	153	1.4	11158	100.0
1978	—	—	938	8.1	—	—	45	0.4	6456	55.8	3810	32.9	168	1.5	11576	100.0
1979	—	—	1177	9.9	—	—	30	0.3	6666	55.9	3637	30.5	227	1.9	11929	100.0

^a Investigadores ordinarios de tiempo completo y medio tiempo, ayudantes, técnicos académicos y otros. FUENTE: Elaboración propia con base en cuadros estadísticos 1929-1979 (S. General Administrativa, D. Gral. de Servicios Auxiliares, Dpto. de Estadística), UNAM, 1° de junio de 1981.

Personal académico de las escuelas y facultades de la UNAM 1959-1979



hasta finales de la década de los setenta: profesores ordinarios de cátedra, profesores a contrato y profesores ordinarios de asignatura.

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 entidades académicas fueron sustituyendo la figura de “Profesor ordinario de cátedra” por el de “Profesor de asignatura”. Es posible que se tratara del mismo personal, pero contratado bajo otra figura. La del “Profesor a contrato” se siguió utilizando, pero al parecer fue cayendo en desuso. Otro cambio notable en 1959 fue el apareamiento de la figura “Ayudante de profesor”, que se volvió a registrar una vez más en 1960. Reaparece en 1965 y a partir de ese momento se fue incrementando el número de personal contratado con esta categoría hasta llegar a representar cerca de una tercera parte del personal académico de las escuelas y facultades a finales de la década de los setenta. En 1960 apareció la

figura “Emérito”, únicamente en el trabajo docente. Esto implicaría reconocimiento y la institucionalización de cierta jerarquía en función de la trayectoria académica. En 1974 apareció la figura de “Técnico académico en docencia”.

Además de la distinción establecida al interior del personal académico docente, a partir de 1959 también se produjo una diferenciación entre docencia e investigación al interior de las entidades académicas de la UNAM. Al parecer, esta actividad se estaba realizando desde antes en los institutos, pero no se encuentra en los registros consultados, cuestión que además sugiere que la racionalidad institucional ha tendido a separarlas desde siempre. Hay un vacío entre 1968 y 1971 donde no aparecen registrados investigadores —sólo uno de medio tiempo en Ciencias Políticas en 1970—. La figura de “Ayudante de investigación” apareció en 1960, pero no se volvió a usar sino hasta 1971. El “Técnico académico en investigación” también surgió en 1974. Solamente en 1962 se utilizó la categoría “científico” (en las facultades de Ciencias Políticas, Ingeniería y Medicina), probablemente es uno de los intentos de nombrar y diferenciar el trabajo de investigación. La categoría “Otros” fue utilizada para investigadores por contrato y visitantes.

ANEXO 2 INTEGRACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA UNAM POR FIGURAS ACADÉMICAS (SEPTIEMBRE DE 2019)

Figura académica principal (categorías en columnas) se refiere a las que son utilizadas en las estadísticas oficiales y que remiten a una posición ocupacional específica al interior de la UNAM. En el caso de este cuadro, especialmente para el caso de quienes tienen dos o más nombramientos, constituye una síntesis de las múltiples posiciones ocupadas por el/la académico/a. En caso de múltiples nombramientos, el criterio ordenador fue colocar como figura principal aquella que remitiera con mayor proximidad a la carrera académica institucionalizada. Quienes solamente tienen un nombramiento, fueron ubicados en la única categoría posible.

Figura académica compuesta (categorías en filas) se refiere a las principales combinaciones de figuras académicas ocupadas por el personal académico de la UNAM, en el caso de quienes cuentan con dos o más nombramientos. Quiénes solamente tienen un nombramiento, aparecen con la misma categoría que “Figura académica principal”. En el recuadro después de la tabla se ofrece una descripción de cada una.

<i>Figura académica compuesta</i>	<i>Descripción</i>
Investigador	Nombramiento único como investigador
Investigador y profesor de carrera	Un nombramiento como investigador y un nombramiento como profesor de carrera
Investigador y profesor de asignatura	Un nombramiento como investigador y uno o dos nombramientos como profesor de asignatura
Profesor de carrera	Nombramiento único como profesor de carrera
Profesor de carrera y profesor de asignatura	Un nombramiento como profesor de carrera y entre uno y tres nombramientos como profesor de asignatura
Profesor de carrera y ayudante	Un nombramiento como profesor de carrera y un nombramiento como ayudante

<i>Figura académica compuesta</i>	<i>Descripción</i>
Profesor de asignatura	Entre uno y seis nombramientos como profesor de asignatura
Profesor de asignatura y ayudante	Entre uno y cuatro nombramientos como profesor de asignatura y entre uno y dos nombramientos como ayudante
Técnico académico	Entre uno y dos nombramientos como técnico académico
Técnico académico y profesor de asignatura	Entre uno y dos nombramientos como técnico académico y entre uno y tres como profesor de asignatura
Técnico académico, profesor de asignatura y ayudante	Un nombramiento como técnico académico, un nombramiento como profesor de asignatura y un nombramiento como ayudante
Técnico académico y ayudante	Un nombramiento como técnico académico y un nombramiento como ayudante
Ayudante	Uno o dos nombramientos como ayudante
Otros (eméritos, extraordinarios y jubilados)	Un nombramiento como emérito, extraordinario o jubilado
Emérito e investigador	Eméritos con un nombramiento adicional como investigador
Emérito y profesor de asignatura	Eméritos con un nombramiento adicional como profesor de asignatura
Jubilado (2)	Dos nombramientos reconocidos; en ambos aparecen como jubilados

Figura académica principal

<i>Figura académica compuesta</i>	<i>Investigador</i>	<i>Profesor de carrera</i>	<i>Profesor de asignatura</i>	<i>Técnico académico</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Otros (eméritos, extraordinarios y jubilados)</i>	<i>Total</i>
Investigador	2567 95.6%	0	0	0	0	0	2567 6.4%
Investigador y profesor de carrera	1 0.0%	0	0	0	0	0	1 0.0%
Investigador y profesor de asignatura	118 4.4%	0	0	0	0	0	118 0.3%
Profesor de carrera	0	5254 95.6%	0	0	0	0	5254 13.0%
Profesor de carrera y de asignatura	0	228 4.2%	0	0	0	0	228 0.6%
Profesor de carrera y ayudante	0	14 0.3%	0	0	0	0	14 0.0%
Profesor de asignatura	0	0	23235 95.3%	0	0	0	23235 57.7%
Profesor de asignatura y ayudante	0	0	1141 4.7%	0	0	0	1141 2.8%
Técnico académico	0	0	0	3453 75.7%	0	0	3453 8.6%
Técnico académico y profesor de asignatura	0	0	0	1056 23.1%	0	0	1056 2.6%
Técnico académico, profesor de asignatura y ayudante	0	0	0	19 0.4%	0	0	19 0.1%
Técnico académico y ayudante	0	0	0	37 0.8%	0	0	37 0.0%
Ayudante	0	0	0	0	2990 100.0%	0	2990 7.4%
Otros (eméritos, extraordinarios y jubilados)	0	0	0	0	0	155 86.6%	155 0.4%
Emérito e investigador	0	0	0	0	0	4 2.2%	4 0.0%
Emérito y profesor de asignatura	0	0	0	0	0	17 9.5%	17 0.0%
Jubilado (2)	0	0	0	0	0	3 1.7%	3 0.0%
Total	2686 100.0%	5496 100.0%	24376 100.0%	4565 100.0%	2990 100.0%	179 100.0%	40292 100.0%

ANEXO 3
EVOLUCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DEL PERSONAL ACADÉMICO,
UNAM (1984-2018)

<i>Año</i>		<i>Profesor de carrera (y otros)</i>	<i>Profesor de asignatura</i>	<i>Investigador</i>	<i>Técnico académico</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Total</i>
1984	Núm.	1 647	18 676	1 132	1 303	4 868	27 626
	%	6.0	67.6	4.1	4.7	17.6	100.0
1985	Núm.	2 545	18 467	1 354	2 061	6 006	30 433
	%	8.4	60.7	4.5	6.8	19.7	100.0
1986	Núm.	2 560	19 587	1 407	2 146	5 437	31 137
	%	8.2	62.9	4.5	6.9	17.5	100.0
1987	Núm.	2 954	18 258	2 007	2 245	5 055	30 519
	%	9.7	59.8	6.6	7.4	16.6	100.0
1988	Núm.	3 271	18 449	1 974	2 324	5 096	31 114
	%	10.5	59.3	6.3	7.5	16.4	100.0
1989	Núm.	3 445	18 394	1 995	2 368	4 798	31 000
	%	11.1	59.3	6.4	7.6	15.5	100.0
1990	Núm.	3 692	18 344	1 557	2 391	4 532	30 516
	%	12.1	60.1	5.1	7.8	14.9	100.0
1991	Núm.	3 820	17 911	1 560	2 443	3 990	29 724
	%	12.9	60.3	5.3	8.2	13.4	100.0
1992	Núm.	3 886	17 809	2 323	2 453	3 836	30 307
	%	12.8	58.8	7.7	8.1	12.7	100.0
1993	Núm.	3 956	18 071	2 498	2 545	3 786	30 856
	%	12.8	58.6	8.1	8.3	12.3	100.0
1994	Núm.	4 033	18 386	2 601	2 597	3 504	31 121
	%	13.0	59.1	8.4	8.3	11.3	100.0
1995	Núm.	4 602	18 528	1 997	2 711	3 438	31 276
	%	14.7	59.2	6.4	8.7	11.0	100.0
1996	Núm.	4 829	19 051	1 863	2 911	3 548	32 202
	%	15.0	59.2	5.8	9.0	11.0	100.0
1997	Núm.	4 878	19 284	1 874	2 920	3 545	32 501
	%	15.0	59.3	5.8	9.0	10.9	100.0
1998	Núm.	4 953	19 218	1 974	3 036	3 358	32 539
	%	15.2	59.1	6.1	9.3	10.3	100.0
1999	Núm.	5 081	19 517	2 046	3 114	3 231	32 989
	%	15.4	59.2	6.2	9.4	9.8	100.0
2000	Núm.	5 066	18 540	2 069	3 077	2 853	31 605
	%	16.0	58.7	6.6	9.7	9.0	100.0
2001	Núm.	5 112	19 012	2 127	3 277	2 865	32 393
	%	15.8	58.7	6.6	10.1	8.8	100.0

<i>Año</i>		<i>Profesor de carrera (y otros)</i>	<i>Profesor de asignatura</i>	<i>Investigador</i>	<i>Técnico académico</i>	<i>Ayudante</i>	<i>Total</i>
2002	Núm.	5 315	19 465	2 165	3 424	3 302	33 671
	%	15.8	57.8	6.4	10.2	9.8	100.0
2003	Núm.	5 328	19 665	2 172	3 458	3 382	34 005
	%	15.7	57.8	6.4	10.2	10.0	100.0
2004	Núm.	5 365	19 917	2 231	3 581	3 583	34 677
	%	15.5	57.4	6.4	10.3	10.3	100.0
2005	Núm.	5 344	17 994	2 266	3 688	3 105	32 397
	%	16.5	55.5	7.0	11.4	9.6	100.0
2006	Núm.	5 382	18 291	2 299	3 805	3 132	32 909
	%	16.4	55.6	7.0	11.6	9.5	100.0
2007	Núm.	5 417	20 913	2 339	3 932	3 990	36 591
	%	14.8	57.2	6.4	10.8	10.9	100.0
2008	Núm.	5 381	19 148	2 358	3 973	3 673	34 533
	%	15.6	55.5	6.8	11.5	10.6	100.0
2009	Núm.	5 399	19 265	2 389	4 030	3 682	34 765
	%	15.5	55.4	6.9	11.6	10.6	100.0
2010	Núm.	5 429	21 866	2 419	4 102	4 239	38 055
	%	14.3	57.5	6.4	10.8	11.1	100.0
2011	Núm.	5 410	22 369	2 438	4 138	4 446	38 801
	%	13.9	57.7	6.3	10.7	11.5	100.0
2012	Núm.	5 444	20 861	2 455	4 182	3 843	36 785
	%	14.8	56.7	6.7	11.4	10.5	100.0
2013	Núm.	5 335	21 506	2 428	4 188	3 886	37 343
	%	14.3	57.6	6.5	11.2	10.4	100.0
2014	Núm.	5 298	22 030	2 457	4 221	4 024	38 030
	%	13.9	57.9	6.5	11.1	10.6	100.0
2015	Núm.	5 493	22 595	2 597	4 310	4 137	39 132
	%	14.0	57.7	6.6	11.0	10.6	100.0
2016	Núm.	5 510	23 235	2 616	4 417	4 259	40 037
	%	13.8	58.0	6.5	11.0	10.6	100.0
2017	Núm.	5 528	23 801	2 620	4 460	4 196	40 605
	%	13.6	58.6	6.5	11.0	10.3	100.0
2018	Núm.	5 527	24 293	2 652	4 484	4 296	41 252
	%	13.4	58.9	6.4	10.9	10.4	100.0

FUENTE: Elaboración propia con datos del *Censo del personal académico 1984* y *Estadísticas anuales del personal académico 1985-2018*, DGAPA-UNAM.

Entre 1984 y 1985 se incrementaron en términos netos todas las categorías del personal académico de la UNAM, excepto la de “Profesor de asignatura”, esto implicó que su peso proporcional descendiera cerca de 7% respecto del total del personal académico —del 67.6% al 60.7%—.

Profesores de carrera: Este contingente registró un incremento absoluto y relativo a partir de 1985 y hasta 2007. La cifra de profesores de carrera ha oscilado con incrementos y disminuciones entre 2008 y 2015, año desde el que va aumentando levemente hasta 2018. No obstante, desde 2016 esta categoría ha ido perdiendo peso relativo —representa menos del 14.0% del personal académico—. El incremento proporcional en esta categoría es de 235.6% entre 1984 y 2018.

Investigadores: Este contingente ha representado siempre la menor proporción de personal académico de la UNAM. A partir de 1987 y hasta 1989 se fue incrementando en números absolutos y aumentó su participación proporcional de manera significativa. Con una oscilación entre 1990 y 1991. Luego a partir de 1992 y 1994 tuvo un incremento importante, pero volvió a descender entre 1995 y 1997. En términos absolutos se ha incrementado paulatinamente de manera sostenida desde 1998 y hasta 2018. No obstante, su peso proporcional desde 1998 ha alcanzado menos del 7.0%. En 2018 hubo 134.3% personas más en esta categoría con respecto a 1984.

Profesores de asignatura: Entre 1986 y 2018 este contingente ha representado en promedio 58.6% del personal académico de la UNAM. Se ha mantenido en el rango de 55.4% y 62.9%. En términos absolutos su número ha oscilado entre los 17 809 y 24 293. No obstante, entre 1984 y 2006 no sobrepasaban los 20 000. Entre 2007 y 2012 se observa un comportamiento fluctuante, pero a partir de 2013 y hasta 2018 la cifra fue aumentando hasta llegar al máximo número que ha tenido la UNAM. En 2018, la UNAM registró 30.1% más profesores de asignatura que en 1984.

Técnicos académicos: Desde 1985, se ha producido un incremento paulatino y sostenido tanto en términos absolutos como relativos. Llegando a representar cerca de 11% del personal académico. Debe prestarse atención a que es una categoría que se ha prestado para ambigüedades. En 2018 hubo 244.13% más técnicos académicos que en 1984.

Ayudantes: Entre 1984 y 1990 representaban más de 15% de la planta académica. Su participación proporcional comenzó a descender en 1991, porque disminuyeron los puestos y contrataciones hasta el 2000,

se mantuvo en 2001. A partir de 2002 comenzó a incrementarse el número de puestos, con leves oscilaciones entre 2012 y 2013, hasta alcanzar números absolutos cercanos a los de 1984. De hecho, en 2018 se registran 11.75% menos que en 1984. Sin embargo, su participación proporcional no ha sobrepasado el 11% desde 2012 y hasta 2018.

ANEXO 4
SÍNTESIS DE LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS,
RECONOCIMIENTO, FORTALECIMIENTO A LA DOCENCIA
Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN LA UNAM

<i>Programa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Quiénes pueden acceder</i>	<i>Duración</i>
<i>Apoyo a la investigación</i>			
Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)	Apoyar y fomentar el desarrollo de la investigación fundamental y aplicada, la innovación tecnológica y la formación de grupos de investigación en y entre las entidades académicas, a través de proyectos de investigación y de innovación tecnológica, cuyo diseño conduzca a la generación de conocimientos que se publiquen en medios del más alto impacto y calidad, así como a la producción de patentes y transferencia de tecnología.	Profesores e investigadores de carrera de tiempo completo (incluyendo artículo 51)	Mínimo dos años y máximo tres
Programa de Perfeccionamiento Académico (PPA)	1. Apoyar a académicos de la UNAM para participar como ponentes en reuniones académicas internacionales de alta relevancia para la docencia y la investigación. 2. Apoyar las visitas a la UNAM de renombrados académicos de otras instituciones, nacionales o extranjeras, que redunden en beneficio de la comunidad académica de las entidades afines a la especialidad del visitante.	Profesores, investigadores, técnicos académicos y ayudantes de tiempo completo/visitantes invitados por entidades universitarias	Máximo un mes
Programa de Estancias de Investigación (PREI)	Contribuir al fortalecimiento de la investigación y de la docencia en las entidades académicas de la UNAM, mediante apoyos complementarios a distinguidos académicos, adscritos a instituciones del extranjero, para realizar una estancia en la universidad.	Entidades académicas UNAM	Mínimo un mes y máximo seis
<i>Fortalecimiento a la docencia</i>			
Programa de Apoyo a Proyectos para Innovar y Mejorar la Educación (PAPIME)	Impulsar la superación y desarrollo del personal académico mediante apoyo a proyectos que conduzcan a la innovación y al mejoramiento del proceso	Profesores e investigadores de carrera de tiempo completo, asociados	Mínimo un año y máximo tres

<i>Programa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Quiénes pueden acceder</i>	<i>Duración</i>
	enseñanza-aprendizaje y beneficien a los alumnos, tanto del bachillerato como de la licenciatura de la UNAM. Los proyectos de innovación de la enseñanza deberán girar en torno a temas que permitan una enseñanza creativa, con nuevas formas de pensar, para motivar el interés y la imaginación de los estudiantes y penetrar en los campos multidisciplinarios que permiten resolver situaciones complejas.	y titulares, y a sus técnicos académicos titulares de tiempo completo.	
Iniciativa para Fortalecer la Carrera Académica en el Bachillerato de la UNAM (INFOCAB)	Promover la participación de los profesores en actividades académicas que repercutan en su superación y en el sostenimiento del ámbito de trabajo académico del bachillerato de la UNAM, mediante el apoyo a proyectos de innovación y creatividad en temas como: desarrollo y aplicación en la enseñanza de lenguas; fortalecimiento de habilidades lingüísticas esenciales; fomento del uso de las nuevas tecnologías educativas; producción de materiales didácticos, así como desarrollo de procesos de enseñanza extracurricular y de intercambio.	Personal académico del bachillerato universitario: a) Profesores de carrera titulares y asociados, b) Profesores de asignatura definitivos con 15 o más horas contratadas, y c) Técnicos académicos titulares.	Mínimo un año y máximo dos
Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)	Ofrecer actualización y superación académica a través de cursos y diplomados orientados a la formación disciplinaria, pedagógica y transdisciplinaria. Deberán estar dentro del marco de los planes y programas de estudio de las carreras del nivel superior y de los programas de estudio de las asignaturas del bachillerato de la UNAM. Los cursos y los diplomados deberán reforzar a los docentes en el manejo de aspectos didáctico-pedagógicos, el uso de las tecnologías de información y de la comunicación, el dominio de lenguas extranjeras, así como a la introducción al conocimiento de disciplinas emergentes y de frontera. Las modalidades de impartición son: presen-	Personal académico de toda la UNAM, así como a profesores de escuelas incorporadas y no incorporadas que impartan clases en los niveles de educación media superior y superior.	La duración de los cursos será de 20 horas como mínimo y 40 horas como máximo. La duración de los diplomados será de 120 horas como mínimo y 200 horas como máximo, divididas en módulos secuenciales.

Programa	Descripción	Quiénes pueden acceder	Duración
	cial, semipresencial y en línea. Las modalidades de impartición son: presencial, semipresencial y en línea.		
Programa Piloto para el Fortalecimiento de la Planta Docente del Bachillerato	Con la finalidad de fortalecer las capacidades docentes en el bachillerato de la Universidad y de promover la consolidación de su planta de profesores, en términos de que se estimule el desarrollo de la carrera académica y que se logre contar con personal en permanente superación, y considerando: [...] la institución acordó poner en marcha un programa piloto para el fortalecimiento de la planta docente del bachillerato, conforme a lo publicado en <i>Gaceta UNAM</i> de fecha 25 de marzo de 2019.	Profesores de asignatura en el bachillerato, que cuenten con un contrato de entre 20 y 24 horas/semanas/mes en asignaturas curriculares, integradas preferentemente en una sola área del conocimiento y en el mismo plantel.	Conversión de horas a medios tiempos
<i>Estímulos</i>			
Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE)	Reconocer y estimular la labor de los académicos de tiempo completo que hayan realizado sus actividades de manera sobresaliente. La prima al desempeño es equivalente a un porcentaje del salario tabular vigente del académico, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica.	Personal académico de tiempo completo con una antigüedad de cinco años en la plaza de carrera, al momento de presentar la solicitud.	
Programa de Estímulo por Equivalencia (PEE)	Los académicos de tiempo completo asociados y titulares de nuevo ingreso a la UNAM, o aquellos con una antigüedad no mayor a cinco años en el nombramiento de tiempo completo, y que no hayan pertenecido al PRIDE, recibirán un estímulo por equivalencia al PRIDE "B" de 65% sobre el salario tabular hasta que cumplan cinco años de antigüedad en el nombramiento de tiempo completo. El otorgamiento de este estímulo por equivalencia no será considerado como antecedente para el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo, ni generará derecho alguno respecto del mismo. Al término	Personal académico de tiempo completo con una antigüedad no mayor a cinco años en la plaza de Carrera, al momento de presentar la solicitud.	Máximo cinco años

Programa	Descripción	Quiénes pueden acceder	Duración
	de este periodo podrán solicitar su ingreso al PRIDE mediante la evaluación correspondiente.		
Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)	Estimular el desempeño de los profesores de asignatura de la UNAM que hayan realizado una labor sobresaliente, así como, elevar el nivel de productividad y calidad del ejercicio académico.	Personal académico de asignatura sin nombramiento de profesor o investigador de carrera y con un año de antigüedad, así como técnicos académicos con actividad docente frente a grupo. Deben impartir mínimo 3 horas/semana/mes. Se incrementa según el nivel académico.	
Programa de Estímulos de Iniciación de la Carrera Académica para Personal de Tiempo Completo (PEI)	Apoyar al personal que se inicia en la actividad académica dentro de la UNAM, impulsar el desarrollo de su carrera, incrementar su productividad y fortalecer su permanencia en la institución.	Profesores, investigadores y técnicos académicos de nuevo o de reciente ingreso a la UNAM.	
Programa de Estímulos al Desempeño de Personal Académico de Carrera de Medio Tiempo para el Fortalecimiento de la Docencia (PEDPACMET)	Reconocer y estimular la labor sobresaliente de los académicos de facultades y escuelas que cuenten con nombramiento de profesor de carrera o técnico académico ordinario de medio tiempo, o quienes hayan sido contratados en esas categorías (Profesores o técnicos académicos) mediante el procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto del Personal Académico.	Profesores y técnicos académicos de carrera ordinario de medio tiempo, con una antigüedad mínima de cinco años en la plaza de carrera, que desempeñen una función docente, al momento de presentar la solicitud.	
Programa de Estímulos al Desempeño de Profesores y Técnicos Académicos de Medio Tiempo (PEDMETI)	Reconocer y estimular la labor sobresaliente de los profesores de carrera y técnicos académicos ordinarios de medio tiempo en la docencia, la vinculación y el apoyo a las funciones sustantivas; así como fomentar su superación y elevar el nivel de productividad y calidad en su desempeño.	Profesores de carrera y técnicos académicos ordinarios de medio tiempo.	

<i>Programa</i>	<i>Descripción</i>	<i>Quiénes pueden acceder</i>	<i>Duración</i>
<i>Reconocimientos</i>			
Programa de Estímulos y Reconocimiento Académico Emérito (PERPAE)	Otorgar un reconocimiento económico que distinga la labor del personal académico que ha sido designado como emérito por el H. Consejo Universitario de la UNAM, por haber prestado cuando menos 30 años de servicios a la universidad, de manera sobresaliente, y haber realizado una obra de valía excepcional.	Académicos eméritos	
Premio Universidad Nacional (PUN)	Reconocer a académicos que se han destacado en el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura.	Profesores, investigadores o técnicos académicos de la UNAM, con más de 10 años de antigüedad.	
Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (RDUNJA)	Fomentar y promover el potencial de los jóvenes académicos que se hayan destacado por la calidad, la trascendencia y lo promisorio de su trabajo, a fin de estimular sus esfuerzos por la superación constante en su carrera académica.	Miembros del personal académico de carrera de tiempo completo, menores de 40 años de edad en el caso de los hombres y, 43 años en el de las mujeres y contar con tres años o más de antigüedad.	

FUENTE: Elaboración propia con información de la DGAPA-UNAM, en: <<https://dgapa.unam.mx/>>.

ANEXO 5
ESTADÍSTICOS PRUEBAS DE BONDAD DE AJUSTE Y SIGNIFICANCIA
DE VARIABLES EN MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA MULTINOMIAL
(para estimar la probabilidad de contar con estabilidad laboral y estímulos frente a otras condiciones de empleo)

<i>Estadísticos pruebas de bondad de ajuste, modelos de regresión logística multinomial</i>			
	<i>Modelo figuras</i>	<i>Modelo asignatura</i>	<i>Modelo carrera</i>
N	29 872	24 376	5 496
Ll_0	-30 523.279	-21 961.491	-3 899.043
Ll*	-25 860.535	-15 913.178	-3 000.6258
chi2	9 325.49	12 096.63	1 796.83
Prob > chi2**	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R2***	0.1528	0.2754	0.2304
Rank (grados de libertad)	2	42	22

* Distancia entre modelo restringido (Ll_0) y modelo ajustado (Ll).

** Significancia a nivel $P > 0.0000$

*** Se toma como referencia el rango recomendable 0.2-0.4

FUENTE: Elaboración propia con base en datos DGAPA-UNAM, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

<i>Estadísticos pruebas de significancia de variables en los modelos de regresión logística multinomial</i>			
	<i>chi2</i>	<i>Df</i>	<i>P>chi2</i>
<i>Entre figuras de carrera y asignatura</i>			
3. Figura Int.	9325.489	2	0.000
<i>Profesor asignatura</i>			
2. Sexo	22.096	2	0.000
2. Nivel Acad	36.624	2	0.000
3. Nivel Acad	134.403	2	0.000
4. Nivel Acad	36.422	2	0.000
5. Nivel Acad	30.964	2	0.000
6. Nivel Acad	235.619	2	0.000
7. Nivel Acad	662.613	2	0.000
2. R. Antigüedad	504.329	2	0.000
3. R. Antigüedad	783.902	2	0.000
4. R. Antigüedad	924.27	2	0.000
5. R. Antigüedad	1611.927	2	0.000
6. R. Antigüedad	1282.827	2	0.000
7. R. Antigüedad	915.834	2	0.000
2. Bachsupt	1059.048	2	0.000
3. Bachsupt	158.631	2	0.000
2. Geoloc	259.121	2	0.000
3. Geoloc	9.935	2	0.007
2. R. Horas 2	948.498	2	0.000
3. R. Horas 2	1505.955	2	0.000
4. R. Horas 2	1138.624	2	0.000
5. R. Horas 2	520.099	2	0.000
<i>Profesor Carrera</i>			
2. Sexo	6.168	2	0.046
2. R. Antigüedad	59.453	2	0.000
3. R. Antigüedad	98.978	2	0.000
4. R. Antigüedad	291.634	2	0.000
5. R. Antigüedad	655.957	2	0.000
6. R. Antigüedad	930.31	2	0.000
7. R. Antigüedad	859.202	2	0.000
2. Bachsupt	3.213	2	0.201
3. Bachsupt	51.386	2	0.000
2. Geoloc	4.733	2	0.094
3. Geoloc	19.095	2	0.000

Se toma como referencia p>0.10

FUENTE: Elaboración propia con base en datos de la DGAPA-UNAM, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

<i>Variables y categorías</i>	<i>Coeficientes del modelo de regresión logística multinomial para estimar las probabilidades del personal docente de asignatura y carrera de encontrarse en distintas condiciones de empleo en la UNAM (riesgos relativos)</i>			
	<i>Condiciones de empleo vs. titularidad con estímulo</i>			
	<i>Profesor de asignatura</i>		<i>Profesor de carrera</i>	
	<i>No titularidad sin estímulos</i>	<i>Situaciones intermedias</i>	<i>No titularidad sin estímulos</i>	<i>Situaciones intermedias</i>
<i>Figuras docentes</i>				
Profesor de carrera	—	—	—	—
Profesor de asignatura	77.195***	17.657***	—	—
<i>Sexo</i>				
Masculino	—	—	—	—
Femenino	0.772***	0.876**	0.703**	0.886*
<i>Nivel académico</i>				
Doctorado	—	—	—	—
Maestría	0.486***	0.604***	—	—
Especialidad	2.021***	0.908	—	—
Licenciatura	0.833*	0.631***	—	—
Técnico	45.866**	4.714	—	—
Sin grado	10.318***	2.566***	—	—
Sin información	—	—	—	—
<i>Antigüedad</i>				
0 a 5 años	—	—	—	—
6 a 10 años	0.148***	0.388***	0.222***	0.213***
11 a 15 años	0.046***	0.162***	0.162***	0.144***
16 a 20 años	0.019***	0.066***	0.066***	0.042***
21 a 30 años	0.010***	0.036***	0.021***	0.021***
31 a 40 años	0.005***	0.024***	0.011***	0.011***
Más de 40 años	0.002***	0.017***	0.011***	0.011***
<i>Nivel en el que labora</i>				
Medio superior	—	—	—	—
Superior	15.036***	11.531***	1.385	1.196*
Ambos niveles	8.562***	21.281***	0.000	17.150***
<i>Localización geográfica</i>				
Ciudad Universitaria (CU)	—	—	—	—
Fuera de CU (Ciudad de México y Estado de México)	1.898***	2.824***	0.707*	0.846*
Fuera de CU (resto del país)	0.754	0.539	0.318**	0.501***
<i>Rango de horas</i>				
0 a 5 horas	—	—	—	—
6 a 10 horas	0.353***	1.217**	—	—
11 a 19 horas	0.204***	1.397***	—	—
20 a 30 horas	0.128***	0.884	—	—
31 a 40 horas	0.132***	0.771**	—	—

Niveles de significancia: * p>0.10 ** p>0.05 *** p>0.000

FUENTE: Elaboración propia con base en datos DGAPA-UNAM, quincena 18 a 26 de septiembre de 2019.

Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM, editado por el PUEES de la UNAM, se terminó de editar como libro electrónico *epub* en enero de 2022, en los talleres de Gráfica Premier, S. A. de C. V., 5 de Febrero núm. 2309, San Jerónimo Chicahualco, C. P. 52170, Metepec, Estado de México. Para su composición se utilizó tipografía New Aster en 10/13.75. La edición estuvo al cuidado de Agustín Herrera Reyes.

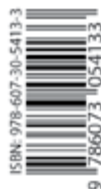
SEGMENTACIÓN Y DESIGUALDADES LABORALES:

*La situación del personal
de asignatura de la UNAM*

Uno de los temas de gran interés en la educación superior en México es el referido a las condiciones de trabajo del personal académico docente de tiempo parcial, sector que en las últimas décadas ha enfrentado una precarización laboral.

Estudios pioneros muestran que este fenómeno está fuertemente marcado por la estratificación de las instituciones de educación superior (IES). No obstante, parece necesario analizar también las desigualdades al interior de las propias IES. En esta perspectiva, el presente estudio se centra en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), institución que desarrolla sus actividades de investigación, docencia y extensión a partir de la labor del personal académico, siendo éste un conjunto heterogéneo en sus características, funciones y condiciones de empleo. Es decir, la UNAM constituye un mercado laboral segmentado, en el que las reglas de operación son distintas para el personal de asignatura que para el de carrera.

Con datos de 2019, se analizan las características y condiciones de empleo del personal académico de asignatura en contraste con la figura específica del profesorado de carrera. El propósito ha sido el de problematizar y complejizar la idea de desigualdad laboral a partir de comparar a las dos figuras sobre las que recae principalmente la responsabilidad de la actividad docente en esta universidad.



UNAM

Programa
Universitario
de Estudios
sobre Educación
Superior

