

# CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO ACADÉMICO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

## *CONSIDERATIONS ON ACADEMIC WORK IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN MÉXICO*

Ángel Javier Casas Ramos<sup>1</sup> y Jorge Martínez Martínez<sup>2</sup>

### Resumen

El trabajo en las instituciones de educación superior es fundamental, a partir de la consideración de que en las universidades es donde (en buena medida) se construye y se cultivan las ciencias; los descubrimientos y aportaciones científicas contribuyen para la elevación de la calidad de vida de la sociedad en general y por ende del Estado, sin embargo las tendencias de la flexibilización laboral, así como las precarias condiciones y circunstancias de trabajo en estos lugares son una realidad difícil de superar, y se incumple con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en lo relativo al trabajo decente. Ese incumplimiento se traduce en una serie de problemas que sin duda puede afectar la calidad educativa no solo de una institución, sino del sistema educativo en sí, por lo que cualquier sociedad y el Estado deberían focalizar buena parte de sus esfuerzos a la formación, profesionalización de sus habitantes y al progreso científico, por las ventajas que en términos de desarrollo significa.

**Palabras clave:** trabajo académico; condiciones de trabajo; educación superior.

---

<sup>1</sup> Mexicano. Maestro en Derecho, con Especialidad en Derecho Laboral por la Universidad Veracruzana, candidato a Doctor en Derecho Procesal por el Centro Mexicano de Estudios de Posgrado, catedrático de asignatura en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana, catedrático en Universidad IVES y litigante en materia laboral. Correo electrónico: casaramos@hotmail.com

<sup>2</sup> Mexicano. Doctor en Derecho Público, Candidato a Investigador Nacional del Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT, Académico de Carrera de Tiempo Completo en la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: jorge1mm@hotmail.com

–  
Artículo recibido: 12/10/2018. Artículo aprobado: 01/11/2018.

## Abstract

*The teacher is a sector of the labor fields not only more important for national development but from the workplace is a force of the social sector with a great influence, education workers specially higher education workers, have a double condition on the one hand on their shoulders there is a great responsibility, however, in contrast to this, the working conditions they have are as diverse as they are abysmally different, so it would be worth reflecting on possible scenarios that protect them in a better way.*

**Keywords:** *academic work; working conditions; higher education.*

## 1. Introducción

Las labores que se llevan a cabo en las universidades se encaminan básicamente hacia tres aspectos fundamentales a los que se orienta el quehacer de estas instituciones, que son en general, la docencia, investigación y extensión universitaria; entendida la primera como la actividad que llevan a cabo los trabajadores académicos en las aulas y que se dirigen a la formación de los futuros profesionistas en las diversas parcelas del conocimiento científico y tecnológico, lo que dependen de la oferta educativa, así como de la infraestructura e incluso ubicación geográfica de las mencionadas entidades; la segunda se orienta hacia la construcción de la ciencia, que si bien no puede avanzar a pasos agigantados, se conforma de pequeños aportes que cambian paradigmas, y en tal sentido orientan y reconducen la actividad científica en beneficio de la sociedad, del Estado y desde luego de la propia humanidad; esto no quiere decir que la ciencia se cultive de manera exclusiva en las universidades, pues existen otro tipo de centros de investigación públicos o privados, aunque sin duda la participación de las citadas instituciones es notoriamente significativa; y en tercer término la extensión universitaria se refiere a la vinculación que pueda existir con otras instituciones de la misma naturaleza con las que se lleva a cabo trabajo colaborativo tanto en investigación, como en docencia; pues a falta de ella el conocimiento carece de crítica y retroalimentación, es decir de dilemas e interrogantes científicas, que deben abordarse desde distintas ciencias y disciplinas auxiliares y que constituyen el punto de partida para el diseño de una investigación.

Sin duda lo anterior pone de manifiesto que se trata de un trabajo altamente especializado, que requiere indudablemente de dedicación y preparación académicas, pues con ello se provee de mano de obra a la sociedad y de personal capacitado y competente para enfrentar no sólo los grandes problemas de la actualidad, sino de los bienes y servicios que ella requiere.

Ciertamente, como lo hemos sostenido de tiempo atrás, la universidad es la república del pensamiento; el *campus* donde se crean y se recrean, con absoluto respeto para los demás, las más contrastadas posiciones ideológicas y científicas; es el espacio propósito para la investigación, para la búsqueda de la verdad; el lugar donde se acoge y forma, en el más amplio concepto de la palabra “formación”, a los jóvenes, lo que equivale a decir, a las mujeres y a los hombres en la etapa de la vida cuando el espíritu posee su mayor plasticidad, cuando es posible implantarles los valores que deben regir la existencia, cuando las enseñanzas se convierten en sentimientos (Dávalos, 2006 pp. 256, 257).

No obstante esta labor tanto de docencia como de investigación, carece muchas de las veces no sólo de las condiciones de trabajo adecuadas para fomentar su expansión y resultados, sino que se rodea también de un contexto complejo en donde el propio Estado en diversas ocasiones decide ocuparse poco sin dimensionar la relevancia, el impacto social y su repercusión en el progreso y/o evolución de la sociedad.

Sin menoscabo de la convicción y autoteleología del ser humano, no debe perderse

de vista que las universidades se integran por alumnos, docentes, investigadores y personal administrativo, por lo que se establecen relaciones de trabajo y que detrás de cada trabajador hay por lo general una familia que mantener; de manera que quienes se dedican a esta actividad, deben de gozar no sólo de condiciones, sino de los incentivos adecuados para dedicar su vida a la ciencia.

## 2. Los trabajadores de la educación

La problemática que se aborda en el presente artículo se circunscribe a los trabajadores de las universidades o instituciones de educación autónomas por ley; que en el caso del Estado mexicano, debido a una conquista sindical del año de 1980, (Hernández, p.265) se rigen por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, se regula como una relación de trabajo ordinaria, pues hay que recordar que este apartado al igual que su ley reglamentaria, fueron diseñados fundamentalmente para regir relaciones de trabajo entre particulares, a pesar de que existen diversas disposiciones, interpretaciones, o tal como sucede con los citados trabajadores, se trata de un mejoramiento respecto del marco normativo aplicable.

Sin duda los trabajadores de las universidades autónomas por ley trabajan para el Estado, pues la autonomía universitaria, a pesar de lo discutible que resulta no tiene los alcances de excluir a las universidades de la normatividad estatal, que finalmente se ubican en territorio y bajo la jurisdicción del Estado mexicano, ya sea a nivel nacional o local.

Este aparente desorden normativo – competencial, es en realidad un beneficio para los trabajadores universitarios, pues en la Ley Federal del Trabajo existe una regulación mucho más detallada que lo que puede ser por ejemplo la que otorga la legislación burocrática local.

Previamente a la regulación de estas relaciones de trabajo por el apartado “A” de la norma fundamental mexicana, en el año de 1976 cuando era rector de la UNAM el Dr. Guillermo Soberón, se intentó crear el apartado “C” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (<http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res031/art6.htm>).

En su momento los trabajadores a través de sus órganos de representación se opusieron y expresaron argumentos suficientes para que la inquietud del rector de la máxima casa de estudios en México no se concretara, y es que destaca el hecho de que los trabajadores universitarios no son obreros como en el caso de las empresas; no obstante su diferenciación conllevaría no sólo la creación de otro apartado, sino quizá el de otro fundamento constitucional, así como una legislación especial.

Por el contrario, la justificación de la creación de otro apartado parecería razonable, aunque también cuestionable, al carecer de razones suficientes para diferenciar un régimen que no era el de la relación de trabajo ordinaria, pero tampoco burocrática; sin que existiera (hasta la fecha) una tercera categoría en la que estas relaciones de trabajo

quedaran comprendidas, a pesar de las particularidades de este tipo de trabajo, al igual que acontece con otro tipo de trabajos especiales.

Pudo tratarse de un intento de organización de los aspectos competenciales de este tipo de conflictos de trabajo; pero no fue entendido de ese modo por los trabajadores universitarios, quienes de por sí se encontraban en la incertidumbre cuando se trataba de hacer valer sus derechos. Lo que además era un aspecto que se origina en la Universidad Nacional a partir del momento en que adquirió autonomía por ley. (Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1929.)

Si bien en el ámbito académico la autonomía universitaria se manifestó a plenitud, en el ámbito administrativo y particularmente en el de las relaciones laborales prevalecía la confusión e incertidumbre, pues las autoridades de trabajo se consideraban incompetentes para conocer de las controversias que surgían entre la universidad y sus servidores. De manera uniforme y continuada mantenían el criterio de que las relaciones laborales en cuestión no correspondían a las regidas por el apartado A del artículo 123, aplicable a los trabajadores de la iniciativa privada y tampoco al B, referido a los empleados de los poderes de la Unión y a los del Gobierno del Distrito Federal. Esto creaba una ambigüedad gravemente perjudicial para los servidores universitarios y originó cada vez más encendidas protestas y reclamaciones por parte de los trabajadores administrativos, e incluso de ciertos sectores del personal académico.

Las presiones generadas por los trabajadores de la UNAM, a las que se aunaron las de trabajadores de otras instituciones también de educación superior del interior de la república, hicieron ineludible que el Constituyente Permanente incorporara al artículo 3° de la Constitución Política Federal, la autonomía universitaria y además, sujetara al apartado A del artículo 123 del mismo ordenamiento, el trabajo en las universidades. Este memorable suceso aconteció el 9 de julio de 1980. (Dávalos, p. 259)

Y esta problemática se originó por la desprotección que para los trabajadores ocasionaría el regirse por el apartado B del artículo 123 de la norma fundamental mexicana, esto es si se le compara con el apartado “A”, y obedece a la propia naturaleza, configuración y características del derecho burocrático, lo que desde luego no sólo comprende el ámbito federal sino también el local.

Estas diferencias motivaron una especie de nerviosismo y miedo por parte del sector académico de tipo superior, ya que podrían verse afectados sus derechos laborales debido a la situación en la que se vislumbraba podrían llegar, por lo que incluso salieron a manifestarse en las calles y se logró mediante la unión sindical que se incluyera en el artículo tercero constitucional que hoy en día a la letra dice:

Artículo 3o. Toda persona tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios-, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias.

[...]

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;

[...]

Como se puede apreciar los trabajadores de la educación a nivel universitario, se rigen por la ley Federal del Trabajo debido a la remisión expresa que hace el artículo trasunto al 123 de la propia Carta Magna mexicana.

Esto se reguló en el capítulo XVII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, que se denominó Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, lo que terminó con la incertidumbre respecto a la competencia para dirimir estos conflictos de trabajo y finalmente protegió un poco a estos trabajadores.

La anterior afirmación encuentra sustento debido a que por una parte y a pesar de la suplencia de la queja en favor de la parte obrera, que contempla tanto la ley de la materia, como la ley de amparo, en la práctica los trabajadores siguen quedando muchas de las veces expuestos o desprotegidos ante el poder con el que de facto cuenta el patrón; por lo cual se considera a los trabajadores como grupo vulnerable.

### 3. La regulación de la relación de trabajo de los trabajadores universitarios

El equilibrio entre los factores de la producción sigue siendo un ideal y una utopía inspiradora para esta rama del derecho; e incluso la tutela de derechos con suplencia de la queja mal aplicada o excesiva, conduce a una sobre tutela de los mismos, en detrimento de los derechos del patrón; ya que no debe perderse de vista que tanto las normas jurídicas de la materia, como la función jurisdiccional o administrativa del Estado no deben atentar contra las fuentes de trabajo que posibilitan e impulsan el crecimiento económico del Estado, como parte de su desarrollo.

En algunas ocasiones, como lo es en el caso del derecho del trabajo, cuando se trata de regulación o desregulación, a veces menos es más; pues estos vacíos legales pueden contribuir a la tutela judicial efectiva e impiden hasta el momento que los patrones (Universidades) abusen de la subordinación propia de toda relación de trabajo, con independencia de que sea ordinaria o burocrática.

Un pequeño ejemplo que materializa esta idea, lo es el de la Universidad Veracruzana, en donde no existe hasta este momento un Reglamento Interior de Trabajo, de manera que lo relativo a los retardos del personal académico depende de la forma en que cada entidad lo registre, lo cual la mayoría de las veces se traduce en beneficio para los trabajadores; otro ejemplo lo serían la falta de regulación respecto a las incapacidades, ya que aunque esto se regule por la Ley Federal del Trabajo, la normatividad federal en la rama de seguridad social resulta inaplicable ante la normatividad (aunque se insiste incompleta) que existe a nivel local.

La promoción, ingreso y permanencia del personal académico de las universidades se sujeta, derivado de la autonomía universitaria a lo que disponen las normas que así mismos se dan; quienes es esto escriben laboran en la Universidad Veracruzana, la cual para regir su relación de trabajo -con independencia de las normas supranacionales- parte de la norma fundamental mexicana y la Ley Federal del Trabajo, esta última dada su calidad de ley marco es un punto de referencia; no obstante se cuenta con normatividad propia que no se limita al contrato colectivo de trabajo, sino que también existen estatutos expedidos de manera unilateral por los patrones; así como otro tipo de normas que en estricto sentido no son específicamente normas de trabajo, todo lo cual haría que su aplicación resulte discutible o por lo menos limitada, tanto en el foro como en la doctrina en caso de que exista algún litigio derivado de la relación de trabajo, así como también hacia las referidas circunstancias de ingreso, permanencia y promoción de los trabajadores académicos. Lo cual deriva de que las autoridades en materia de trabajo sólo son competentes para aplicar normas de trabajo en la solución de los conflictos del mismo tipo; si aplicaran otro tipo de normas indudablemente se estarían excediendo en sus atribuciones, por lo que su actuar sería nulo, con independencia de las responsabilidades resultantes.

Tal como se expuso la falta de regulación de algunos aspectos como los ya mencionados puede otorgar situaciones ventajosas al momento de que surge un conflicto de trabajo ya que también en el primero de los ejemplos mencionados, (el de los retardos) se plantearía con que fundamento legal se realiza el descuento y al carecer de dicho sustento no se debería aplicar.

Por otro lado y al contrario el hecho de no especificar esta situación, lleva desde luego a que el patrón no pueda realizar descuentos al salario, debido a lo subjetivo que resulta un retardo y el momento en que el mismo se convierte en falta, puesto que además hay que mencionar que los trabajadores académicos en la Universidad Veracruzana realizan su registro de asistencia mediante la firma, no mediante algún tipo de reloj checador o dispositivo electrónico que controle su ingreso, y mucho menos su permanencia en el centro de trabajo.

Pero la problemática que parece repetirse en instituciones de educación superior públicas es aún más grave en el caso de las instituciones particulares, las que imparten educación en términos de ley, por así permitirlo desde luego las normas jurídicas aplicables como son la propia Constitución y la ley de la materia:

Artículo 3. [...]

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez

oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;

Sin embargo en la práctica las instituciones mencionadas precarizan la situación del docente ante los principales objetivos de éstas, que son de lucro, por lo cual la realidad se impone y con tal de maximizar las ganancias, se minimizan el salario y prestaciones, lo que prácticamente hace nugatorios los derechos de los trabajadores de la educación.

Lo anterior desde luego incide no sólo en las condiciones, prestaciones, estabilidad y trabajo decente de los trabajadores de la educación, sino desde luego en otros derechos humanos como son el libre desarrollo de la personalidad, la salud, y la propia libertad de trabajo, por lo menos.

A lo que habría que agregar la problemática que se genera hacia los educandos, pues así como se precarizan las condiciones de docente, muchas veces este tipo de trabajadores recurren a este tipo de labores, ante la falta de oportunidades del propio país y del sector educativo en específico.

Ha sido común por lo menos en el caso mexicano la carencia de oportunidades de desarrollo profesional y falta de apoyo en los diversos ámbitos de las actividades humanas, es decir la ciencia, la cultura y el deporte, lo que a su vez afecta la competitividad del Estado y posibilita que muchos de los nacionales que destacan en su área sean contratados en el extranjero.

Lo expuesto con antelación tampoco quiere decir que la calidad educativa sea directamente proporcional a lo que los alumnos pagan por su educación, sino que se hace énfasis en que la necesidad obliga a quienes se dedican al trabajo docente a aceptar cualquier tipo de condición, con tal de subsistir, y al respecto muy poco se ha documentado y solamente quienes hayan experimentado este tipo de trabajo en las instituciones privadas, pueden constatar la forma en que éstas van perdiendo la esencia y tergiversando los fines de todo sistema educativo, y se vuelven muchas de las veces simplemente en maquiladores de profesionistas o pseudo profesionistas que no pudieron ingresar a una institución de educación superior pública (con limitadas excepciones) por una cuestión de cupo o de haber fallado en los procedimientos de ingreso, ya sea como consecuencia de la evaluación o de algún requisito o trámite. Muchas de las veces en las instituciones privadas recibirán una formación precaria debido a la propia carencia o formación adecuada de sus docentes, lo que a su vez redundará en un círculo vicioso y de precarización profesional, que incide en la falta de oportunidades en el mercado laboral.



#### 4. El contexto de la educación superior

La educación superior debe ser una de las metas por alcanzar en todas las sociedades que buscan evolucionar en términos de desarrollo, entendido este desde luego de manera integral, de modo que no sólo se mida en ingreso o crecimiento económico, sino por medio de variables que reflejen la realidad del bienestar de la población, calidad de vida y desde luego en el ámbito laboral el desempeño profesional con incentivos y oportunidades reales de ascenso, de manera combinada con un balance o equilibrio en la vida, en suma el denominado trabajo decente.

Los modelos económicos, el impacto de la globalización, así como las posmodernidad han cambiado la forma de pensar de la población en general, y esto hoy en día no sólo es una tendencia, sino una realidad que produce inercias, cuyo impacto negativo es necesario superar.

Vivimos una época de pronunciadas contradicciones sociales y económicas. Las diferencias entre las sociedades desarrolladas con aquellas que no lo están son cada vez mayores. El crecimiento económico ejerce una presión sostenida sobre los sistemas educativos. Las exigencias de formación de capital humano son mayores y las instituciones educativas no están mostrando una capacidad de respuesta ágil y oportuna. Cada vez más la juventud padece las consecuencias de estos modelos de desarrollo que traen consigo subempleo, desempleo y empleos en condiciones poco satisfactorias. (Plan General de Desarrollo Universidad Veracruzana 2030, en <https://www.uv.mx/veracruz/odontologia/files/2017/07/UV-Plan-General-2030.pdf>)

Sin duda la competitividad es un reto que se debe alcanzar cuando lo que se busca es la elevación de la calidad de vida, el sobrevivir y ascender para superar las presiones fundamentalmente económicas que impactan al sistema educativo, pues esto no puede tampoco salirse de los parámetros que sobre el empleo se tienen.

Es decir, el gasto en educación que realiza el Estado es bajo si se le compara con el que hacen otros países, por lo que sin duda es necesario elevarlo, apostándole a que a través de la mayor preparación y cultura, habrá progreso en beneficio de todos.

Aunque el gasto en instituciones educativas en México creció de 2013 a 2014, sigue siendo bajo en términos absolutos.

En el 2014, México gastó 3,703 dólares por estudiante en instituciones educativas de primaria a educación superior, considerablemente por debajo al promedio de la OCDE de 10,759 dólares. Este es el nivel de gasto más bajo entre los países de la OCDE, así como otros países latinoamericanos con datos disponibles, tales como Argentina (4,240 dólares), Brasil (5,610 dólares) y Chile (5,135 dólares), pero es superior a Colombia (3,245 dólares). También existen diferencias entre los niveles educativos: el gasto en instituciones de educación superior fue de 8,949 dólares por estudiante, más de tres veces el gasto en instituciones de educación primaria de 2,896 dólares por estudiante. Este es el diferencial más alto en todos los países con información disponible, que en promedio

gastan 1.9 veces más por estudiante de educación superior que por estudiante de primaria. La proporción de México es similar a la observada en Brasil y Turquía. (Panorama de la educación 2017, OCDE, 2017, en <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Mexico-Spanish.pdf>, pp. 4 – 5.)

No obstante hay que considerar que la educación no es el único aspecto que atender cuando se trata de planeación y presupuestación, sino que existen otras necesidades sociales igualmente apremiantes, que deben atenderse; pero que el hecho de contar con recursos limitados para la educación es parte de un círculo vicioso que debiera romperse, pues el bajo presupuesto conduce a bajos salarios, lo que a su vez desincentiva la labor de los académicos en cualquiera de sus niveles, y a su vez precariza también el trabajo en las instituciones de educación privadas, quienes en el mejor de los casos remunerarán a su personal a partir de un salario similar, y en la mayoría de las ocasiones será notoriamente inferior el igual que las demás prestaciones.

Asimismo el diferencial de tres veces del gasto en educación primaria, notoriamente mayor al promedio de 1.9 veces el gasto en educación superior, a reserva de un análisis más minucioso (que excedería la presente disertación) significa a simple vista que no se están destinando los recursos necesarios para la educación superior, que es el lugar, en donde tal como se ha expuesto, se contribuye significativamente a la ciencia.

Este tipo de educación en México atraviesa un contexto complejo, dicha aseveración parte de algunos datos duros que permiten sostenerlo, estas circunstancias enfocadas a la problemática que se aborda en el presente artículo parten de que la población en general tiene un acceso a los niveles superiores muy reducido, incluso tomando ya en cuenta que las instituciones de educación superior en la actualidad han proliferado considerablemente.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía el porcentaje de la población de 15 años y más por nivel educativo es el siguiente:

Indicador	Porcentaje 2015*
Secundaria completa	23.7
Media superior	21.7
Superior	18.6
Primaria completa	15.0
Primaria incompleta	10.4
Sin instrucción	5.8
Secundaria incompleta	4.2
No especificado	0.4

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la encuesta intercensal (2015)<sup>3</sup>

<sup>3</sup> En <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>.

De lo que se aprecia una tasa realmente baja a nivel superior, que tal como ya se ha expresado es donde se hacen aportes a la ciencia, que independientemente de su magnitud esta es de las actividades que permiten la evolución de una sociedad, y que sin duda podría impactar positivamente.

Como parte de este contexto, en algunos de los casos la población no tiene acceso a diversos niveles educativos por múltiples factores, como los son desde la necesidad económica, hasta el no aprobar el proceso de selección o ingreso a determinada universidad; sin dejar de considerar que las políticas públicas más populistas desconsideran los procesos de selección y señalan que es una cuestión única y exclusivamente de cupo, y que cualquier persona sin pasar ningún tipo de filtro puede y debe ingresar a la educación superior.

Has sido parte de una política educativa la proliferación de escuelas privadas de tipo superior, que si bien es cierto satisfacen la demanda de la sociedad por acceder a estos niveles, al constituir de facto verdaderas empresas, se convierten en una especie de fábrica de profesionistas con insuficiente formación para ser competitivos a nivel local, nacional o mundial.

Casi uno de cada tres jóvenes de entre 19 y 25 años ha formado, forma o formará parte de una universidad en calidad de alumno. En números cerrados, tenemos dos millones y medio de estudiantes inscritos en universidades públicas y un millón doscientos mil en universidades privadas. Para 2013, la Secretaría de Educación Pública tuvo registradas 3,478 instituciones educativas que imparten cursos de nivel licenciatura; llamarlas a todas universidades quizá sea exagerado, pero lo cierto es que (bien, regular o mal) permiten que los estudiantes obtengan un título académico que los habilitará para el ejercicio de una profesión (<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/articulo/view/7275/9211#n2>.)

De esta manera puede apreciarse de que las circunstancias por las que atraviesa la educación superior en México, es consecuencia de la propia política educativa que ha equivocado un tanto el camino, pues el convertirse en maquiladores de profesionistas no resuelve *per se* el problema del desempleo, sino que más bien permite que los egresados de todo tipo de instituciones, ya sean públicas o privadas, debe ir de la mano con una adecuada política económica y de empleo, la cual se sustenta o emerge desde la planeación. En el caso mexicano, se espera que el contexto actual, en donde además tiene cabida la transición política, sea para bien y se plasme así con objetivos y acciones reales, alcanzables en el próximo Plan Nacional de Desarrollo.

## 5. Procesos de selección del docente

A diferencia de lo que podría ocurrir con las universidades o instituciones de educación autónomas por ley, en las que por disposición de la Ley Federal del Trabajo, el ingreso se condiciona a una evaluación regulada en los contratos colectivos, reglamentos, estatutos y disposiciones internas; lo que normalmente se realiza a través de un examen de oposición en el que se califican múltiples aspectos como son: la escolaridad o grado de estudios, la experiencia

profesional (puestos o actividades desempeñados), la experiencia docente, las actividades de investigación o difusión, (obras o artículos publicados) y otras actividades como dirección de tesis, así como también actividades administrativas o de gestión; en la gran mayoría de universidades privadas, la elección del personal docente es meramente discrecional, incluso arbitraria, pues obedece a otros criterios, como lo son los nexos y relaciones.

Justo aquí cabe la interrogante respecto al origen de problemas académicos que origina la inadecuada selección del docente; pues con independencia de los modelos institucionales, el derecho de planeación establecido en la norma fundamental que descende y comprende también el ámbito académico y sus métodos o técnicas a implementar, es el docente, como profesional de la educación a quien corresponde utilizar aquellos, y a quien corresponde el desarrollo de las diversas competencias propias de cada área de conocimiento; que a falta de una debida instrumentación, los resultados pueden desde luego verse reflejados negativa o positivamente en el aprovechamiento del educando.

Como ya se ha mencionado hay que tener sumo cuidado con esto, pues el resultado de la educación se materializará en la sociedad, ya que sus egresados se insertan en el campo laboral, ya sea en los sectores público, privado, social, académico, etc. De manera que su formación repercute en beneficio o perjuicio de la sociedad en general, en su progreso, en la capacidad que se tiene para resolver problemas en las diversas áreas en las que se desempeña.

La falta de respuestas y la formación deficiente vuelve en una especie de vía de regreso a la sociedad, así como también le impide a los egresados ser competentes al momento de enfrentar los procesos de selección de personal en donde pretenden trabajar, ya sea en el propio Estado o en el extranjero.

Desde aquí se debe comenzar por cambiar la visión de quienes manejan la educación en sus distintos niveles, pues lamentablemente en México este tipo de problemática se acentúa por haber permanecido la materia educativa anquilosada y en una especie de “secuestro” por parte de las dirigencias sindicales, como mecanismos de recompensas y sanciones a los agremiados, por medio de quienes se ejerce un control corporativo de las organizaciones en una pretensión de legitimidad cautiva.

Como podemos recordar ese fue precisamente el punto medular de la reforma realizada al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2015, que dio origen a la llamada *reforma educativa* de la que derivaron leyes secundarias y que pretendían centrarse en la evaluación al docente para conocer su idoneidad, la que afortunadamente dejó intocada a la educación de tipo superior. Sin perder de vista que se trató de una recomendación dirigida hacia el Estado mexicano por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico en el año 2012.

Lo que la referida organización expresó acerca de lo que acontecía con la educación en México, sin duda debía tomarse en cuenta:

Asimismo, se invierte considerablemente en el reclutamiento, capacitación, desarrollo y apoyo a los maestros y directores, conscientes de que la calidad de los educadores es

el elemento que más influye en el aprendizaje de los estudiantes. Las lecciones que se desprenden de los países con alto rendimiento muestran que para mejorar las escuelas mexicanas se requiere fortalecer la gestión y la supervisión.

México tiene que abordar problemas relacionados con la calidad del profesorado, así como el ausentismo, la impuntualidad y la falta de preparación pedagógica. Es necesario mejorar los programas de preparación de maestros, los procesos de asignación de personal a las escuelas y el enfoque general de la profesión de educador. Al mismo tiempo, hay que abordar las limitaciones que enfrentan los maestros: algunos se ven obligados a enseñar en una escuela por la mañana y en otra por la tarde, o tienen un segundo empleo en otro sector. Sin embargo, si estos cambios no vienen acompañados de un sistema de evaluación de la calidad docente bien diseñado e implementado, que oriente a cada educador sobre cómo mejorar sus resultados, los cambios tendrán poca probabilidad de generar un impacto visible en el desempeño estudiantil. (Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible, en <http://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>.)

Desde luego y tal como se ha expresado con antelación, lo que se aborda en el artículo, se circunscribe a la educación superior; no obstante hay que considerar como referentes los niveles inferiores en virtud de que los estudiantes al ingresar a la educación de tipo superior ya traen una formación previa que facilita o complica los niveles superiores.

Más allá de si la reforma fue adecuada o inadecuadamente ejecutada, quizás la intención era buena, y el eje de esa “preocupación” legítimo, pues se centra en la adecuada selección del personal.

No hay que perder de vista que materialmente antes que instituciones de educación, las universidades privadas son empresas, y como tal, el objeto de las mismas es la obtención de ganancias. La afirmación anterior, empero, no se realiza en un sentido peyorativo, sino por el contrario, conscientes que de los ingresos de la “negociación” depende el salario de los trabajadores y de los académicos que se hayan contratado como *prestadores de servicios profesionales*, estos últimos, a los que muchas de las veces se busca encubrir las relaciones de trabajo que de *facto* se establecen, y que los patrones pretenden por todos los medios simular que no es así, con el ánimo de maximizar sus ganancias y en perjuicio primeramente de los trabajadores, y derivadamente de los estudiantes y de la sociedad en general.

A partir de lo anterior, resulta por demás evidente que la contratación del personal tanto administrativo como académico es una facultad de los patrones, generalmente dueños de estas instituciones, y quienes a menudo suelen delegar la selección de personal en jefes de recursos humanos o en coordinadores académicos.

En ejercicio de la tarea encomendada por los patrones, los encargados de la búsqueda, selección y contratación del personal académico, suelen atender a la cercanía o amistad de quien tiene a su cargo dicha labor, o recomendados y a falta de estos a cualquier persona, lo que se suele apreciar quizá con cierta naturalidad y muchas de las veces no sólo se acepta, sino se busca construir los medios para que el ingreso a este tipo de centros de trabajo se concrete.

La aceptación de estos mecanismos es indudablemente una forma de corrupción, y es precisamente en ese punto en donde el derecho desempeña un papel fundamental para la contención de estas conductas impregnadas de intereses y favoritismos que dañan severamente a la educación en cualquiera de los ámbitos y niveles de los que se trate.

Las recomendaciones comprenden una forma alterna al mérito propio, como una forma de consecución de logros o diversos objetivos. Básicamente eso nos deja dos maneras de alcanzar las metas, una por esfuerzo individual y otra por lazos, políticos, familiares o de cualquier otra índole, con independencia de los méritos profesionales y académicos. En un contexto donde la política regula prácticamente todo el entorno, habrá quien afirme que este tipo de relaciones también son fruto del esfuerzo.

En ese orden de ideas, cabe mencionar en algunas instituciones educativas privadas suelen construirse “grupos cerrados” a los que precisamente no se puede ingresar sino es a través de la referida invitación o recomendación, y no es que las instituciones nieguen el entrevistar y en su caso evaluar a cualquier aspirante a ser su trabajador; sino que al acudir a una fuente de trabajo de este tipo, el docente ajeno a la institución, suele obtener la entrevista y finalmente no ser contratado.

Este tipo de falta de oportunidades y el desdén a las competencias, formación y experiencia que no se toman en cuenta son un círculo vicioso en el que se sumerge el sector educativo en México; sin importar las consecuencias que de ahí se derivan, ya que indudablemente la selección de los más capacitados de manera integral, es decir disciplinar y pedagógicamente elevaría la calidad de la educación en los niveles en que esto acontezca, pues no debe perderse de vista que “El profesor es el principal insumo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. De su actuación depende el éxito de los resultados educativos y de los resultados institucionales.” ([http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2008/10/30/procuremos\\_una\\_buena\\_seleccion/.](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2008/10/30/procuremos_una_buena_seleccion/))

A manera de ejemplo, puede mencionarse que el profesor que ya se encuentre en la institución cuente con el título de licenciatura y el aspirante (ajeno a la institución) pudiera tener hasta postdoctorado y aun así negarle la oportunidad de competir con el docente que ya se encuentra laborando, debido a que las cargas académicas suelen repartirse atendiendo a esas prebendas hasta cierto punto personales de los patrones. Es verdad que un grado académico mayor o menor no garantiza necesariamente mejores aptitudes o competencias, pero al menos encierra una mayor preparación en horas dedicadas (incluso forzosamente) que podrían ser benéficas para los estudiantes, futuros profesionistas, mano de obra, líderes y personas que conducirán el destino del Estado, así que estas conductas perjudican finalmente a los propios empleadores, aunque pueda ser de manera indirecta.

Aun cuando la maestra Sara Alicia Elizondo en su tesis de grado:

[...] el reclutamiento y selección de los profesores universitarios: una alternativa para mejorar la calidad académica” sostiene que la finalidad de la administración de recursos humanos en el campo de la educación citando a Castetter “[...] es auxiliar al sistema escolar para atraer, retener y desarrollar los recursos humanos necesarios, capaces y dispuestos a

ofrecer los servicios educacionales efectivos y a aplicarlos, de manera también efectiva, para alcanzar las metas de la institución. (<http://eprints.uanl.mx/5227/1/1020148394.PDF>)

Sin embargo tampoco consideramos que un maestro con mejor preparación necesariamente signifique mayor nivel académico de los educandos, porque finalmente el nivel académico de la institución o del alumno depende de muchos factores y no solo de la preparación de los docentes, pero sin duda la mejor formación de uno respecto de otro si es un elemento que podría influir positiva o negativamente, y por ello debería ser tomado en consideración por las instituciones; para lo cual deberían implementar o retomar diversos mecanismos, muchos de los cuales se utilizan en universidades públicas.

Sin perder de vista que al ser empresas, la contratación sigue siendo una libertad del patrón; se considera que esa libertad puede ejercerse con mayor responsabilidad al tomar en cuenta algo más que una mera recomendación.

En el ámbito privado esto no es noticia, es algo de lo más común. Las “recomendaciones” son una constante no solo en el mundo académico sino en el mundo laboral en general, constituyen un fenómeno que no puede ser ignorado. La corrupción no sólo comprende los aspectos económicos o financieros, sino todos aquellos casos en que se viole el *imperativo categórico kantiano*, pues la conducta es calificada de incorrecta, indebida, si se hace una valoración como deber ser.

Las prácticas expresadas inciden en el funcionamiento de cualquier negociación, pero cuando se trata de instituciones educativas sin duda el fenómeno invita a la reflexión ya que no solo está en juego el nivel académico de la propia institución, sino el saber de los educandos, pues con independencia de que se trate de un persona privada, tiene concesionado parte de la concreción de un derecho humanos como es el de la educación (sin duda su responsabilidad es instrumental) y es ahí donde debería radicar la principal preocupación de las instituciones educativas.

No obstante ello no ocurre; el docente que aún no pertenece a una institución, peor, igual o mejor preparado, llega en una clara desventaja al no dársele la oportunidad de corroborar sus mejores o peores credenciales respecto del trabajador que ya se encuentra en la universidad, pues existe una suerte de lealtad hacia el docente interno, aun cuando este podría no ser necesariamente el idóneo, lo que agrava los problemas académicos, pues no es de sorprender escuchar comentarios por parte de alumnos que refieren situaciones de faltas constantes, de carencia de experiencia, de conocimientos o habilidades para transmitir esos conocimientos en suma carece de la competencia laboral y profesional para la que se le contrata, sin que haya consecuencia alguna.

Las instituciones educativas por conducto de su personal que a menudo coordina diversas carreras, no suelen tener las bases como para tomar una decisión adecuada sobre a qué profesionista otorgar determinada asignatura, por ejemplo el coordinador es pedagogo pero coordina las carreras de derecho, arquitectura o medicina, consecuentemente, cuando mucho cuenta con competencias para seleccionar personal en general, pero no de manera específica para cada ciencia o rama del conocimiento.

Por otro lado, para estas instituciones educativas resulta imposible contar con suficiente personal para que conozca cada una de las carreras, pues ello requeriría tantos y cuantos coordinadores o directores como carreras oferte, lo que en términos económicos le resultaría insostenible.

Como consecuencia de lo anterior en algunos casos pueden existir docentes con perfiles no acordes a la asignatura que imparten, lo que se refleja en la formación y resultados de sus egresados, de su inserción al campo laboral, no sólo en desventaja, sino en perjuicio de la sociedad, para lo cual basta imaginar el caso de un profesional de la medicina formado por docentes carentes de competencias necesarias, y quien finalmente se enfrentará a la vida profesional contra otras personas con mejor formación y la mejor de las circunstancias y por las razones expresadas en este artículo, podría encontrar trabajo, pero la calidad con la que lo llevaría a cabo sería en perjuicio de sus propios pacientes; y así de esta misma manera sucede con el derecho o cualquier otra ciencia.

La calidad de los maestros y de la docencia es fundamental para que los resultados del aprendizaje sean satisfactorios. La calidad supone un sistema educativo que atraiga y retenga a un personal docente motivado, eficaz, con buena formación y en el que los hombres y las mujeres estén equitativamente representados; supone un sistema que apoye a los maestros en el aula y en su desarrollo profesional permanente. (<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495s.pdf>)

Lo antes expuesto no sugiere o propone que se despida a maestros que posean menos conocimientos o habilidades, pero sí precisa de una visión clara de la realidad que se impone en las instituciones de educación superior, y que indudablemente constituye un área de oportunidad para la educación en México; pues finalmente este tipo de decisiones afectan a la sociedad en general.

Se requiere una rigurosa selección de docentes con competencias académicas y profesionales, que de ninguna manera puede ser general, sino acorde a cada ciencia y dentro de ella particularmente acorde a las que se requieren para cada asignatura o por lo menos a su agrupación natural, que en el caso de la ciencia jurídica partiría de la construcción establecida por la Teoría General del Derecho, con las consecuentes variaciones entre las partes sustantiva, adjetiva, e incluso filosófica, pues no se debe perder de vista que la teoría carece de utilidad sin la práctica, y que ésta sin aquella conduciría a la formación de abogados *legos*, como meros maquiladores del derecho y que por otro lado la formación teórica y científica permite los avances de la ciencia del derecho, tal como sucede con todas las demás ciencias.

## 6. Conclusiones

El fenómeno que ocurre en las instituciones públicas y de manera especial lo que sucede en las instituciones de educación superior autónomas por ley en México, podría ser replicado en cuanto a los procesos de selección y reclutamiento del personal académico hacia el interior de las instituciones educativas de carácter privado. Esto garantiza en



parte un nivel adecuado de enseñanza; La instrumentación de procesos de selección para la contratación de académicos idóneos puede ser una ventaja o desventaja que tendría resultados positivos o negativos en cuanto al rendimiento académico de los propios alumnos.

Dicha tarea supone no solo una normatividad que imponga esa labor, sino una serie de instrumentaciones no sólo de tipo administrativo -por cuanto hace a la implementación de rigurosos procesos de selección- sino que supone además la adaptación de otro tipo de medidas, que tienen que ver un tanto más con políticas públicas y salariales, las prestaciones y en general las condiciones de trabajo, como el de la estabilidad pueden jugar un papel preponderante, sobre todo por cuanto refiere a la remuneración adecuada que deben percibir este tipo de académicos, sobre todo aquellos que se encargan de la impartición de la educación en niveles de educación superior –en nivel universitario y posgrado. Es indiscutible y hasta cierto punto preocupante el hecho de que otras actividades que no requieren tanta preparación, como las barberías, estéticas y clínicas de maquillaje, por señalar solo algunas y que sin denostarlas han requerido menos capacitación, grado de estudios y sentido de responsabilidad que la labor académica, y que sin embargo suelen tener percepciones incluso muy por encima de un trabajador de la educación -superiores en algunos casos hasta un 500% respecto del valor/hora de trabajo de un académico- Este tipo de situaciones suelen desincentivar la capacitación y la formación de académicos con un alto grado de preparación, no sólo por el costo económico que representa dicha capacitación -es decir el cursar un posgrado cómo puede ser especialidad, maestría, doctorado o postdoctorado- sino por el contraste con las percepciones o remuneraciones que percibirían en instituciones privadas; así las condiciones de acceso al empleo y trabajo digno sin duda pueden repercutir en el nivel de educación de la sociedad y por ello son elementos que deberán tomarse en cuenta si de verdad queremos educación de calidad. .

## Referencias bibliográficas

Dávalos Morales, José. (2006) “El Trabajo en las Universidades Públicas”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.) *Evolución y tendencias del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, México, IJ – UNAM.

Hernández Norzagaray, Ernesto y Maya Ambía, Carlos J. (Coords.) *Desafíos de la universidad pública. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*.

## Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Decreto de fecha que 26 de febrero 2013.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* en fecha 10 de julio de 1929.

## Direcciones electrónicas

Campos Silva, Javier Arturo (2015). La enseñanza del derecho en México y el derecho fundamental a la educación. *Hechos y Derechos*, N° 28. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7275/9211#n2>.

Díaz Hugo, *Procuramos una buena selección docente*, recuperado de [http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2008/10/30/procuramos\\_una\\_buena\\_seleccion/](http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2008/10/30/procuramos_una_buena_seleccion/)

Elizondo Delgado, Sara, (Tesis de grado inédita), Universidad Autónoma de Nuevo León, México, <http://eprints.uanl.mx/5227/1/1020148394.PDF>,

<http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res031/art6.htm>.

OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible, en <http://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>.

OIT, (2008) *recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO, relativa a la situación del personal docente*, recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495s.pdf>

Panorama de la educación 2017, OCDE, 2017, en <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2017CN-Mexico-Spanish.pdf>

Plan General de Desarrollo Universidad Veracruzana 2030, en <https://www.uv.mx/veracruz/odontologia/files/2017/07/UV-Plan-General-2030.pdf>