

ABSTRACT

This paper has the intention to present a faculty as one of the most important resources at universities and understand them as a development engine. The working conditions for the academic job are not equal for everybody, even inside the same university. These conditions vary according with the contract, type of academic unit, maximum degree and disciplinary area. Productivity is directly related with working conditions. In this case, this study was applied at the Universidad Autónoma de Baja California, a public university; the main figure was the full-time academic. We found that, according to academic productivity, the academic papers in first case were the ones that presented the highest percentages. This situation was found in research institutes and academics with the highest grades. These are the places, according to our results, where institutions made the conditions for academic work possible as a research product. About Teaching, there are unequal working conditions about attending groups, and attending students. Research institute PHD faculties attend only one Group, teaching devoted schools have 4.0 groups in average. In conclusion, there are academics whose research is primarily an activity and academics who are teaching oriented, and now in these times, both function are in different ways.

KEY WORDS: Universities, Academics, productivity, teaching, research.

INTRODUCCION/JUSTIFICACION.

Ante el fenómeno expansivo de la educación superior en México y concientes de la importancia que ésta tiene en el desarrollo del país, las universidades se han preocupado por fortalecer sus sistemas que les permitan la realización de sus tareas sustantivas, a saber; la Investigación, la docencia y la extensión de la cultura.

En la actualidad, el trabajo académico en México difiere mucho del rol que tradicionalmente se le había asignado en los inicios de la profesión, que era la de impartir clases solamente (Gil Antón, 1994). Con el surgimiento del nuevo mercado de trabajo, se exige del académico una mayor participación en los diversos aspectos del quehacer académico; aparte de la docencia, la institución espera que colabore en actividades académico-administrativas, de investigación, vinculación, etc. (Galaz Fontes, 1999). Como en cualquier actividad, un aspecto determinante en el trabajo de los académicos son las condiciones de trabajo, éstas deben ser propicias para que el mismo sea productivo.

En el siglo XXI las Instituciones de Educación Superior (IES), enfrentan el reto de la productividad, ya que a partir de la crisis de los '80 los apoyos gubernamentales han ido decreciendo. Por otro lado, existe la idea generalizada de que el trabajador académico trabaja menos que el resto de las profesiones, lo cual es del todo errónea, la realidad es que las IES no han sabido comunicar eficientemente a los diversos sectores sociales la gama de actividades que en su interior se desarrollan (Middaugh, 2001).

En este sentido y como una reacción a los bajos impactos salariales, en México, a partir de 1990, las IES han incursionado en una cultura de *Merit pay* o sea pago por méritos a través de

los Programas de Estímulo al Personal Académico, los cuales buscan diferenciar la productividad de los académicos a través de la asignación de un monto adicional al salario (Díaz Barriga, 1996). Esta diferenciación privilegia las actividades de investigación sobre las de docencia y va a depender de la institución, la disciplina del académico, el tipo de contratación y el máximo grado de estudios obtenidos (Galaz Fontes, Cordero Arrollo y Sevilla García, 2001). El estudio permite observar como el mercado académico en general y las IES en particular no han fomentado la integración del trabajo académico, más allá de ello se ha impulsado una separación sobre dos funciones sustantivas: Docencia e investigación, privilegiando la segunda sobre la primera.

DESARROLLO METODOLOGICO

El estudio se realizó en la Universidad Autónoma de Baja California, institución de servicio público, descentralizada de la administración del Estado, con plena capacidad jurídica, fue creada oficialmente el 27 de febrero de 1957 y sus funciones sustantivas son la docencia, la investigación y la extensión de la cultura (Piñera, 1997).

Como muchas IES, la UABC se apoya fuertemente en la figura del académico de asignatura, ya que a pesar de los esfuerzos institucionales, la demanda creciente no ha permitido que se incrementen en la misma proporción las plazas para académicos de tiempo completo. Otro aspecto a resaltar es que existe una fuerte concentración en los programas orientados hacia la docencia en contraposición a los de investigación, de los cuales solo existen ocho institutos.

En el trabajo realizado para la selección de la muestra, se buscó que se cumpliera con cinco criterios de inclusión: Primero, que la persona tuviera al momento de la encuesta un contrato académico. Segundo, que dicha contratación tuviera lugar en una unidad académica de la UABC. Tercero, que la unidad académica estuviera ubicada en los campus de Mexicali, Tijuana o Ensenada. Se utilizó una muestra estratificada por unidad académica y por tipo de contrato (Galaz Fontes, 2001). El cuarto, que el académico solo apareciera una vez en la base de datos y el quinto, que el académico no ocupara un puesto directivo al momento de la encuesta.

La muestra se conformó de 1, 056 académicos en el estado, se obtuvo una tasa de respuesta de 50.5% representada por 533 instrumentos (Galaz Fontes, 2002). Esta población se distribuyó de la siguiente manera: 182 en escuelas, 280 en facultades y 69 en institutos de investigación. En cuanto al género, la muestra estuvo conformada por 353 hombres y 180 mujeres.

El cuestionario aplicado integró 223 reactivos específicos organizados en 42 bloques.

RESULTADOS

En relación con sus condiciones de trabajo, la información proporcionada por los académicos a través de la encuesta considera las variables: campus, tipo de contrato, tipo de unidad académica y área disciplinaria y como en el caso de la variable productividad, se incorpora el grado académico.

desempeños significativamente mayores que los demás, por lo que se concluye que a mayor grado académico, mayor productividad en esta función. En el tema de la productividad existen diferentes opiniones, algunos priorizan la realización de la docencia a través de la inserción de sus egresados en el mercado laboral (Tierney, 1999) y otros consideran mayormente las publicaciones y los productos del trabajo de investigación (Middaugh, 2001), sin embargo la idea actual es integrar un modelo de catedrático-investigador que lo mismo compagine sus actividades docentes con su carácter de investigador (Gil Antón, 1994). Respecto a la función docencia se encontró que quienes reportan mayor actividad en investigación lo hacen menos en la docencia, mientras las escuelas y facultades dedican sus recursos a atender a sus estudiantes, los institutos tienen mejores condiciones para dedicarse a tareas de investigación.

RECOMENDACIONES

El estudio que aquí se presentó es de tipo descriptivo que buscó describir la productividad de los académicos en las áreas de docencia e investigación, en función de las condiciones de trabajo de sus respectivas instituciones. Los estudios sobre académicos mexicanos no abundan, es necesario impulsar el estudio de este actor para emprender acciones sustancialmente mejores que impulsen su desarrollo. Al interior de una misma universidad, como es el caso de ésta (UABC) existen diferencias que imprimen un sello distintivo a sus académicos, para que esta tendencia se modifique se requiere mejorar las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo académico para no generar desmotivación y carencia de iniciativa en el profesorado.

Una de las exigencias es proporcionar las condiciones para que los académicos orientados mayormente a la docencia se incorporen poco a poco a programas de investigación que les permitan –sin sentir demasiada presión- producir poco a poco en este campo. Por otro lado permitir que los estudiantes de los diferentes niveles se beneficien de la experiencia de los investigadores que están mayormente orientados hacia la investigación, ya que este fenómeno se repite con frecuencia y la distancia entre investigación y docencia se ensancha cada vez más.

CONCLUSIONES

Describir las condiciones de trabajo del académico de la UABC no fue tarea fácil, ya que presenta diferencias fuertes a través de las variables que se manejaron a todo lo largo del estudio. Por otro lado, el conocimiento a diferencia de los factores tradicionales de producción es un recurso privativo de la mente humana. “La creación y el reparto del conocimiento son actividades intangibles que ni pueden ser supervisadas ni obtenerse a la fuerza. Tienen lugar solo cuando la gente coopera voluntariamente” (Chan y Maugborne, 2003). La productividad, asegura Middaugh (2001) es un concepto poco claro ya que se define por las condiciones que cada individuo tiene para lograrla y son múltiples las variables que participan en su definición (Tierney, 1999).

En el trabajo académico es necesario reconocer las diferencias que existen en cuanto a condiciones de trabajo, tanto de infraestructura como organizacionales, área disciplinaria, tipo de contrato y grado académico. En este estudio se buscó abordar el problema de la productividad en dos áreas: Docencia e investigación. Se encontró que el académico de la UABC reporta una mayor inclinación hacia el desarrollo de las funciones docentes ya que igual que los estudios a nivel nacional establecen que la docencia es la actividad predominante en el Sistema Mexicano de Educación Superior (Gil Antón, 1996). Los académicos no consideran en buena medida que la investigación deba ser un fuerte componente de la evaluación del desempeño puesto que están mayormente dedicados a las tareas de enseñanza.

A pesar de las diferencias mostradas en productividad se puede decir que se advierte una tendencia de los académicos a reportar mayor productividad en función de evaluar mejor sus condiciones de trabajo. Esto significa que el académico de la UABC se encuentra positivamente envuelto en la atmósfera intelectual de la institución y a pesar de no estar de acuerdo y señalar serias diferencias en sus condiciones de trabajo comparte los objetivos de la institución y se siente parte de esa atmósfera.

BIBLIOGRAFÍA

Chan, K.W. & Mauborgne, R. (2003). Proceso Justo: Management en la Economía del Conocimiento. Harvard Business review. Vol.81 no.1 pp.105-114

Díaz Barriga, A. (1996) Los Programas de Evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. Un estudio en la UNAM. Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol.1, num.2, pp.408-423.

Galaz Fontes, J.F. (1999, Septiembre-Diciembre). Notas para una agenda de investigación sobre el académico en la educación superior mexicana. Sociológica, año 14 n. 41, pp.13-39

Galaz Fontes, J.F., Cordero Arroyo, G., y Sevilla García, J.J. (2001). El Programa de Estímulo al Personal Académico en la UABC: algunas reflexiones y resultados de la convocatoria 2000-2001. Ponencia presentada en el Segundo Congreso Internacional de Educación "Humanidades, Ciencia y Tecnología: Dimensiones posibles en Educación. Mexicali, B.C.

Galaz Fontes, J.F. (2002) Job Satisfaction of Mexican Faculty in Public State University: Institutional Reality Trough the Lens of the Professoriate. Claremont, Ca.

Gil Antón, M. et al (1994). Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos. México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.

Gil Antón, M. (1996). The Mexican Academic Profession. En G.P. Altbach (Ed.), The International Academic Profession (pp.307-339). The Carnegie Foundation for the



Advancement of Teaching. New Jersey.

Middaugh M.F. (2001) Understanding Faculty Productivity. Standards and Benchmarks for Colleges and Universities. USA, Jossey Bass inc.

Piñera-Ramírez, D. (1997). Historia de la Universidad Autónoma de Baja California 1957-1997. (pp.9-20) Mexicali, B.C., Universidad Autónoma de Baja California.

Tierney William, T. (1999). Faculty Productivity; Facts, Fictions and Issues. New York and London. Palmer press.



ANEXO

Experiencia Profesional

Ma. Guadalupe Villaseñor Amézquita

La maestra Villaseñor es egresada de la carrera de Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Estado de Baja California, ha llevado a cabo investigaciones en el campo de estudio de los Académicos mexicanos. Ha participado en diferentes áreas de la administración y ha sido por décadas formadora de maestros. Obtuvo el grado de maestría en Docencia y administración Educativa en el año de 2003. Autora de diversos artículos e investigaciones.

M.A. Luis Roberto Valero Berrospe

El Maestro Valero estudió Comunicación y periodismo en La Universidad Autónoma de México, ha ejercido el periodismo por más de 30 años, autor de diferentes libros, su trabajo de investigación sobre el trabajo en las Universidades, la Tercer Cultura, Derechos Humanos y análisis económicos lo distinguen. Estudió la maestría en Business Administration en la Universidad Complutense de Madrid en 2007.

Dra. Lilia Martínez Lobatos

La Dra. Martínez estudió en la Universidad Autónoma de Baja California, obtuvo la maestría en 2001 y el grado de Doctor en 2008. Su trabajo de investigación en el área del desarrollo curricular le ha merecido varios reconocimientos. Tiene amplia experiencia en Diseño y reestructuración curricular.