

El mercado académico de la UNAM.

Diversificación laboral en una época de crisis

GONZALO VARELA PETITO

I. INTRODUCCIÓN

LA EXPANSIÓN de la educación superior en México en las últimas décadas, la diversidad de los campos que abarca y los problemas y conflictos sociales a ella vinculados, han terminado por conquistar en forma creciente el interés de los estudiosos.¹ Dentro de este conjunto, la relación entre educación superior y mercado de trabajo no podía dejar de recibir una atención particular. Los estudios sobre el tema han tomado dos direcciones prioritarias. La primera se centra en la vinculación de la educación superior con la esfera de la producción de bienes y servicios, y su papel, si no como garante de equidad, al menos como mecanismo de movilidad social.² La segunda ha seguido la formación y la ampliación del mercado de trabajo específicamente académico y sus variadas repercusiones: la satisfacción de las necesidades docentes y de investigación; la provisión de un medio de inserción laboral suplementario para los egresados de las mismas instituciones educativas, y la profesionalización de la carrera académica.³ La importancia del mercado de trabajo ha sido

¹ Para un resumen de la cuestión, véase Secretaría General Ejecutiva de la ANUIES, "Opciones de cambio en la educación superior", *Revista de la Educación Superior*, núm. 56, octubre-diciembre, 1985; Antonio Gago Huguet, "Algunos problemas de la educación superior en México", *Revista de la Educación Superior*, núm. 58, abril-junio, 1986; Luis Eugenio Todd y Antonio Gago Huguet, "Visión de la universidad mexicana 1990"; Castillo, Monterrey, 1990, y Carlos Muñoz Izquierdo, "Crecimiento, distribución regional, diversificación y eficiencia de la educación superior en México (1978-1988)", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, núm. 1-1990. El documento que inspira actualmente a la política oficial para la educación superior es "Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES)", *Revista de la Educación Superior*, núm. 60, octubre-diciembre, 1986.

² Cf. María de Ibarrola, "Horizontes inciertos, caminos por hacer. Relaciones complejas y contradictorias entre la escolaridad superior y el empleo en México", en Juan Carlos Tedesco y Hans R. Blumenthal (comps.), *La juventud universitaria en América Latina*, CRESALC-ILDIS, Caracas, 1986; y Ma. de Lourdes Castillas Muñoz, "Algunas hipótesis sobre el papel de la educación superior en la movilidad social en México", en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, núm. 2-1989.

³ Cf. Rollin Kent Serna, "¿Quiénes son los profesores universitarios? Las vicisitudes de una azarosa profesionalización", *Crítica*, núm. 28 (1986), Manuel Gil Antón *et al.*, *El mercado académico de la universidad mexicana, un proceso de incorporación: sociología en la UAM-A*, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco (UAM-A), México, 1989, 6 vols., y M. Gil Antón, "El mercado académico en México", *Umbral XXI*, núm. 3 (1990). Una mención aparte merece Rocío Grediaga *et al.*, *El mercado académico de la universidad mexicana. Modificación de condiciones institucionales y académicas en el transcurso UAM, UAM-A*, México 1990, 4

también puesta en evidencia, como no podía ser menos, como uno de los factores explicativos de los recientes conflictos universitarios.⁴

Hay un aspecto que ha recibido menos énfasis, quizás por su manifestación más tardía. Nos referimos a las transformaciones (en el extremo podría hablarse de distorsiones) que han producido en la red de relaciones laborales que conforman al mundo académico, la crisis y la subsiguiente restructuración económica producida en el país a partir de 1982.⁵ Es sobre todo la caída de los ingresos salariales lo que ha sido objeto de mayor atención.⁶ También se ha mencionado la difusión del llamado “polichambismo” universitario,⁷ una tendencia de cierta tradición a la que la crisis aportó nuevas dimensiones cuantitativas y cualitativas. Pero faltan más investigaciones y reflexión sobre estos fenómenos que se están produciendo al margen de toda previsión y con muy escasa regulación.⁸ La reducción de las remuneraciones reales del personal de la educación superior no puede sino producir una mayor diversificación de sus conexiones laborales, así se trate de la acumulación de nuevos puestos de trabajo en el ámbito académico o, también, en el mercado de trabajo no académico.

que analiza pormenorizadamente un tema cercano al nuestro, si bien limitado a un departamento (el de Sociología) de la citada universidad. Véase también, en una perspectiva más general, José Joaquín Brunner y Ángel Flisfisch, *Los intelectuales y las instituciones de la cultura*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago de Chile, 1983, y Pierre Bourdieu, *Homo academivols.*,

⁴ Cf. Jaime Castrejón Díez, “Universidad y conflicto”, en *Revista de la Educación Superior*, núm. 68, octubre-diciembre, 1988.

⁵ Sin pretender mayor profundidad, habría que periodizar en dos etapas. Una de crisis propiamente dicha, que va aproximadamente de 1982 a 1987; y otra, de 1988 a la fecha, que puede catalogarse como de recuperación económica. La restructuración de la economía, con sus impactos sobre el sistema educativo, abarca ambas etapas. Pero debido a la información censal disponible nuestro análisis se limitará al período de la crisis.

⁶ Cf. La parte sobre “Recursos humanos” (numeral 3.4.2) del citado PROIDES, y Academia de la Investigación Científica, “Estudio y propuesta para la preservación de los grupos activos de investigación”, Academia de la Investigación Científica, México, 1989.

⁷ A. Gago Huguet, *op. cit.*

⁸ Un intento de corrección ha sido la puesta en marcha de sistemas meritocráticos para fortalecer a la investigación, como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) estrenado en 1984, o para premiar a la productividad académica y la concentración laboral, como los estímulos institucionales inaugurados en 1990. Pero es notorio que estos mecanismos —por su misma índole meritocrática— sólo abarcan a una parte limitada del cuerpo académico, y por otra parte aquellos que alcanzan a la docencia —función que aglutina a la gran mayoría del personal— han sido establecidos tardíamente y de manera aun imperfecta. También hay que tener en cuenta que la docencia sólo en reducida proporción es impartida por profesores de tiempo completo, que son quienes tienen derecho a optar por estos premios. Sobre el SNI, cf. Salvador Malo, “El Sistema Nacional de Investigadores”, *Ciencia y Desarrollo*, núm. 67 (1986) y S. Malo y Beatriz González, “El SNI. Evaluación de 1988 y situación global actual”, *Ciencia y Desarrollo*, núm. 84 (1989); sobre los sistemas de estímulos, Hugo Aboites, “Llevar el mercado a la Universidad”, *Excelsior*, 16/I/91; Salvador Porras Duarte y Luis Bueno Rodríguez, “Modelos salariales en la educación superior”, *Excelsior*, 19/III/91; Luis Bueno Rodríguez y Salvador Porras Duarte, “Productividad y salarios académicos”, *Excelsior*, 20/III/91 y Raquel Glazman, “Émulos y estímulos en la universidad”, *La Jornada Semanal*, núm. 107, 30/VI/91.

Esta realidad choca con una idea más antigua: la de que los trabajadores académicos de las universidades públicas prefieren concentrarse laboralmente en las mismas casas de estudio, en especial en aquellas de las que son egresados. Dicha creencia, quizás basada alguna vez en hechos concretos,⁹ ha sido una opinión difundida y como tal tiene un efecto de arrastre ideológico. La voz popular universitaria no tardó en acuñar un término que la califica: el “incesto” que se produciría por el hecho de que una parte de los egresados opte por permanecer en el seno de su respectiva “alma mater”, en vez de salir a competir al mundo exterior.

No puede dejar de pensarse que en este prejuicio subyace una insatisfacción sobre el estado de las universidades que afecta, antes que a la opinión pública, a los propios universitarios. No obstante, y como intentaremos demostrar en el curso de este trabajo, que trata de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), dicha imagen no se corresponde actualmente con la realidad, y ello es otra forma de dar cuenta de que la universidad de masas, tanto por obra de la política educativa como de tendencias espontáneas regidas por el mercado, está cambiando profundamente.

II. PRECISIONES METODOLÓGICAS

El artículo se compone de dos partes: *a*) un estudio empírico, basado en datos censales, de la diversificación laboral de los académicos de la UNAM en el período de la crisis económica (sección III), y *b*) una discusión de las implicaciones ideológicas y empíricas de su contrapartida imaginaria, la hipótesis del “incesto” laboral (sección IV).

La parte principal la constituye el citado estudio empírico, realizado mediante el análisis de nueve cuadros estadísticos lógicamente vinculados de la siguiente manera: el cuadro 1 demuestra que la mayoría absoluta del personal académico de la UNAM desempeña actividades remuneradas fuera de la institución; los cuadros 2 a 9 sistematizan datos con objeto de explorar posibles razones endógenas o exógenas del fenómeno, e indagar factores correlacionados.

Definiciones

Algunos términos serán usados en forma reiterada:

-Diversificación laboral: se refiere a la acumulación de varios puestos de trabajo. Podemos distinguir una diversificación que llamaremos primaria si se acumulan cargos de tipo académico, y secundaria si se acumulan cargos de otro

⁹ Cf. La discusión de la sección IV, *infra*.

tipo.¹⁰ También una diversificación interna, cuando la acumulación se da dentro de la UNAM, o externa, si se produce por medio de nexos con otras instituciones, o por la realización de tareas independientes. Nuestro trabajo tratará fundamentalmente sobre la diversificación laboral externa.

-Trabajo interno: se refiere a actividades remuneradas que los académicos de la UNAM desarrollan en la propia institución.

-Trabajo externo o extrainstitucional: se refiere a actividades remuneradas que los académicos de la UNAM desempeñan ya sea en forma independiente o en otras instituciones, académicas o no académicas, públicas o privadas.

-Trabajo no académico o extracadémico: se refiere a aquellas actividades remuneradas que no tienen índole académica.

-Retención o concentración: se refiere a la permanencia de la fuerza de trabajo académico en la UNAM.

-Expulsión: se refiere al conjunto de factores que motivan a la fuerza de trabajo académico a buscar empleos complementarios fuera de la UNAM.

Naturaleza de la información

Para la parte empírica recurriremos a los datos estadísticos del II Censo del Personal Académico de la UNAM y, subsidiariamente, a una comparación entre éste y el I Censo.¹¹

Las encuestas presentan una irregularidad: no todos los censados contestaron a todas las preguntas, por lo que existen disparidades entre personal académico y personal encuestado, que varían de un cuadro a otro o de un grupo de dependencias a otro en un mismo cuadro.¹² No obstante, la cantidad de respuestas es, prácticamente en todas las preguntas, lo suficientemente alta como para asegurar significancia a los resultados.

Una dificultad adicional se plantea por el hecho de que la información acerca de los académicos que trabajan fuera de la UNAM esté presentada de acuerdo con un cómputo por individuos, mientras que la especificación del tipo de trabajo externo que realizan se computa por contratos de trabajo, lo que arroja, en el cuadro 1, una suma mayor de contratos que de trabajadores. Pero ello no obstaculiza el desarrollo del tema: sólo nos obliga a disociar el estudio de la cantidad de académicos que trabajan fuera de la UNAM, del estudio del tipo de trabajo externo que emprenden.

¹⁰ Debido a la agregación de la información, sólo podemos hacer operativa esta distinción con respecto al trabajo externo, suponiendo que cada uno de los segmentos laborales incluidos en el cuadro 1 (academia, sector público, sector privado y trabajo independiente) simboliza un tipo de trabajo distinto. Con relación al trabajo interno este problema no se plantea (cf. cuadro 7).

¹¹ Cf. Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), "Censo del personal académico", UNAM, México 1983, y "II Censo del personal académico", UNAM, México 1986.

¹² Los porcentajes de nuestros cuadros fueron construidos sobre una base depurada de los casos sin respuesta.

Nomenclatura y agregación de dependencias

Nuestro análisis enfoca aquello que el II Censo denomina “grupos de dependencias”, que son nueve conjuntos de unidades académicas divididos en tres subsistemas, de acuerdo a su función:¹³

I. Subsistema docente:

1. CCH: Colegio de Ciencias y Humanidades
2. ENP: Escuela Nacional Preparatoria
3. EF: Escuelas y facultades
4. UM: Unidades multidisciplinarias
5. SUA: Sistema de Universidad Abierta

II. Subsistema de investigación:

6. CH: Coordinación de Humanidades
7. CIC: Coordinación de la Investigación Científica

III. Otros servicios:

8. OG: Oficinas generales
9. CASE: Coordinación de Apoyo y Servicios Educativos

En el texto se les identificará indistintamente por su nombre o por la sigla correspondiente; en los cuadros sólo aparecerán mencionados por la sigla.

No todos los grupos de dependencias tienen el mismo valor a efectos del análisis, dado el número de personal que agrupan o la función que realizan. Daremos una mayor importancia a los que se agrupan en el subsistema docente —con excepción del SUA que tiene un monto menor de académicos— y en el subsistema de investigación.

III. DIMENSIONES DEL TRABAJO EXTRAINSTITUCIONAL

La mayoría de los académicos de la UNAM se desempeñaba en la época del II Censo (1986) en trabajos externos, en una proporción variable según el grupo de dependencias, pero que redondeaba un promedio de 55% para toda la institución (cuadro 1). Los grupos con mayor participación eran los del subsistema docente y las oficinas generales; en cambio, las tasas más bajas de actividad extrainstitucional

¹³ Para ver la nómina completa de las unidades académicas contenidas por cada grupo de dependencias, cf. “II Censo”, *cit.*, pp. 483 y ss.

se registraron en el subsistema de investigación y en la Coordinación de Apoyo y Servicios Educativos.

El conocimiento del tipo de actividades externas realizadas está limitado por la información, que sólo discrimina la distribución de los contratos en algunas grandes categorías: tareas académicas, sector público, sector privado y trabajo independiente. No obstante, se pueden discernir algunas tendencias. Lo más interesante es que la diversificación secundaria parece muy avanzada, puesto que dentro de los contratos externos el trabajo en otras instituciones académicas ocupaba un lugar minoritario (20%) y si bien el sector público aparecía como el de mayor participación (40%), el sector privado en sentido amplio (o sea, el sector privado propiamente dicho más el trabajo independiente) ocupaba un lugar similar (39%) para toda la UNAM.

Queda así claro que el cuerpo académico no forma un núcleo laboral encerrado en la universidad ni en las actividades puramente académicas. ¿Se puede también afirmar que es un núcleo laboral competitivo? El cuadro admite en este sentido más de una lectura.¹⁴ Si miramos a la cantidad de contratos externos, un 60% está compuesto por trabajos que se desarrollan en dos segmentos —academia y sector público— que la fama pública considera poco competitivos. Esta impresión se reforzaría si a ello sumáramos el 45% de académicos de la UNAM que carece de trabajo externo. Pero en realidad un mismo segmento del mercado de trabajo puede incluir áreas más o menos competitivas: ni el sector público ni la academia son ámbitos de los que la competitividad esté excluida. Aunque no se pueda determinar con precisión un índice de competitividad, ésta es seguramente superior a lo que sugeriría una lectura guiada por el preconceito de que sólo la actividad privada es competitiva.

Factores socioeconómicos

Algunos elementos pueden reforzar o debilitar la posición económica de los académicos, convirtiéndose en factores de retención o de expulsión laboral: cargas familiares, actividad remunerada de los cónyuges y situación habitacional (cuadro 2). En este sentido notamos que la carga familiar determinada por los hijos es alta en todos los grupos de dependencias, aunque no deja de llamar la atención el que las cuotas más elevadas se registren en los grupos de educación media superior (CCH y ENP) que, como veremos, se cuentan entre aquellos que han tenido una tasa más elevada de incorporación al mercado de trabajo externo en el lapso intercensal.

¹⁴ La competitividad se entiende, en el lenguaje económico, como una capacidad individual u organizacional de lograr metas con eficiencia en condiciones de rivalidad pacífica con otros individuos u organizaciones. Pero como no disponemos de una prueba de competitividad aplicada a los académicos de la UNAM, debemos proceder de acuerdo con otro tipo de percepciones que se discuten en este párrafo.

En cuestión de vivienda se da una gran variación entre los distintos grupos de dependencias, que no aparece claramente asociada a los índices de trabajo externo. Un cruce de estos datos con la información por edad que provee el cuadro 6, sugiere que la adquisición de vivienda (sea en el rubro “propia” u “otra”) es una función del tiempo (o sea del ahorro y de la herencia) independientemente de los recursos que se obtengan por medio del trabajo extrainstitucional.

Por otra parte, se observa que un porcentaje muy significativo de cónyuges de los académicos de todos los grupos de dependencias trabaja, pero es igualmente notorio que —con la excepción del Sistema de Universidad Abierta— la proporción disminuye por debajo del promedio general (44%) en aquellos grupos (Escuela Nacional Preparatoria, escuelas y facultades, y unidades multidisciplinarias) en que la participación del cuerpo académico en actividades externas es mayor. De aquí podemos inferir que es una situación económica más desahogada, motivada por el trabajo externo del cónyuge que trabaja en la UNAM, lo que permite que el otro cónyuge (presumiblemente femenino) no trabaje.¹⁵ La actividad remunerada de los cónyuges de los académicos tiende en cambio a elevarse por encima del promedio en los grupos en que el trabajo externo es menor (CCH, CH, CIC y CASE), lo que es coherente con la suposición de que la concentración laboral en la UNAM es una fuente de ingresos menos significativa que la que se obtiene por la combinación del trabajo interno con el externo. Sin embargo, el trabajo de los cónyuges es también elevado en dos casos *sui generis* (SUA y OG) en que el trabajo externo tiene una presencia importante.

La mayoría de los cónyuges del personal académico de la UNAM que trabaja lo hace en actividades no académicas del sector público o del sector privado (cuadro 3).¹⁶ Mas no deja de ser llamativo que los montos más elevados sobre trabajo de cónyuges en la misma UNAM, se reúnan precisamente en los cuatro grupos que registran la mayor concentración laboral de académicos en la institución. Una conclusión trivial es que dicha concentración induce a muchos a formar pareja a partir de relaciones entabladas en el lugar de trabajo, pero más interesante sería preguntarse si esta dependencia económica global de la pareja respecto de la universidad podría constituirse en un factor que acentuara las tensiones laborales. La idea no es de desdeñar, pero de los grupos mencionados sólo el CCH resulta ser un sector

¹⁵ Una explicación alternativa que pondría énfasis sobre el factor cultural, sería la de que en casos como el de la Escuela Nacional Preparatoria y las escuelas y facultades, hay una mayor presencia del patrón de organización familiar tradicional, en que por definición la mujer no trabaja fuera del hogar. Esta hipótesis se ve completada por el cuadro 6, que muestra que en estos dos grupos de dependencias el estrato de 50 o más años de edad (en que probablemente cobraría más fuerza este punto de vista tradicional) tiene un peso mayor que en el resto del subsistema docente. Pero con ello se vuelve más obvia la hipótesis de que existe relación entre el trabajo externo a la UNAM del cónyuge que trabaja y dicha situación familiar.

¹⁶ Dos heterogeneidades del cuadro 3 dificultan su comparación con el 1. Las cifras sobre cónyuges que trabajan en forma independiente o en otras instituciones académicas no aparecen desagregadas, sino confundidas en el rubro “otros”. Por otra parte, los datos sobre trabajo en distintas actividades no se computan por contratos sino por personas.

laboral conflictivo,¹⁷ y no así las coordinaciones de investigación humanística y científica, ni la CASE.

Profesionalización académica y trabajo externo

¿Los grupos de dependencias con menor participación en el mercado externo —en particular los del subsistema de investigación— tienen indicadores distintivos de profesionalización académica? Dicho supuesto tiene una verificación parcial, como vemos en el cuadro 4.

En materia de categorías, los tres grupos con menos trabajo externo (CH, CIC y CASE) tienen —lógicamente— más personal de carrera. Las dos coordinaciones de investigación tienen también tendencialmente más antigüedad que aquellos grupos tradicionalmente ligados al mercado de trabajo externo como escuelas y facultades y unidades multidisciplinarias, aunque menos que los de más reciente vinculación al mismo mercado,¹⁸ como CCH y ENP.¹⁹

En estudios, las coordinaciones de investigación tienen el más alto nivel de títulos de postgrado, pero el postgrado es en todo caso elevado en la mayoría de los grupos, promediando un 64% para toda la UNAM. Resulta más significativo el lugar de estudios. Un altísimo número de académicos de la UNAM cursó sus estudios avanzados en la misma universidad (78% como promedio). Quiere decir que la institución forma a su propio personal. Esto sin embargo no basta para fundamentar la teoría del “incesto” o encierro laboral, por dos razones. Primero, porque hasta no hace mucho la UNAM preparaba a la mayoría de los profesionistas de la capital y a gran cantidad de todo el país,²⁰ por lo que no es raro que sus académicos fueran sus egresados. Segundo, porque el más alto porcentaje de estudios realizados en la UNAM se da en el subsistema docente, que es el que tiene más relación con el mercado de trabajo externo. Por su parte los investigadores, al igual que el

¹⁷ Sobre este tema, cf. Gonzalo Varela, “¿Quiénes se enfrentan en la Universidad Nacional?”, en *Argumentos*, núm. 8, diciembre, 1989.

¹⁸ Sobre los diferentes tiempos de vinculación al mercado de trabajo externo, ver el análisis del cuadro 8, más adelante.

¹⁹ El que los centros de formación profesional, como escuelas y facultades y unidades multidisciplinarias, contengan registros de antigüedad más bajos que las dependencias de educación media superior, se debe con toda seguridad a que los primeros tienen un gran porcentaje de ayudantes, categoría integrada por personas jóvenes y de reciente ingreso. Un efecto similar es producido por los técnicos en las coordinaciones de investigación y en la CASE. En las oficinas generales la menor antigüedad está determinada probablemente por la alta ponderación de los contratos de prestación de servicios (cf. “II Censo”, *cit.*, p. 404) que nosotros incluimos en el rubro “otros”. Todos estos grupos poseen un estrato juvenil más numeroso que los de la educación media superior (cf. cuadro 6).

²⁰ En el nivel de licenciatura la UNAM formó a la mayoría absoluta de los egresados del Distrito Federal hasta 1976. En esa fecha salieron de sus aulas el 54% de los egresados de la capital, que representaban al 25% de todo el país. Cf. ANUIES, *Anuario estadístico 1977*, ANUIES, México 1978.

personal de oficinas generales, se cuentan entre quienes han recibido, en mayor proporción, educación en el extranjero.²¹

Ni la productividad ni los concursos de oposición dicen mucho sobre el tema que nos ocupa; ambos indicadores tienen una distribución dispar en relación con los datos sobre trabajo extrainstitucional. Es cierto que la mayor productividad se registra en el subsistema de investigación, que ostenta la mayor concentración laboral, pero esta medición es engañosa dado que no comprende a la actividad docente, sino sólo publicaciones y producción de material artístico, tecnológico o de apoyo académico.²²

Tampoco es dable vincular la actividad laboral extrainstitucional de los académicos con un área de conocimiento en particular (cuadro 5). Las ciencias físico-matemáticas y químico-biológicas predominan en aquellos grupos de dependencias en que el trabajo extrainstitucional tiene mayor ponderación (escuelas y facultades, y unidades multidisciplinarias). Pero tienen una representación relativamente menor en otros dos grupos (Sistema de Universidad Abierta y oficinas generales) en que el trabajo externo es también muy importante. La confrontación con otros grupos de dependencias no arroja un saldo más esclarecedor. En la educación media superior las áreas de ciencias exactas y naturales predominan en el Colegio de Ciencias y Humanidades, pero son minoritarias en la Escuela Nacional Preparatoria, cuyo índice de trabajo externo es mayor. En cuanto al subsistema de investigación, por razones obvias la mayoría de los académicos allí encuestados se agrupa en forma predominante en áreas de conocimiento científico o humanístico.

Factores de retención

Una importante cantidad de personal académico muestra un escaso o nulo índice de trabajo extrainstitucional. Distintas causas pueden estar actuando para retenerlo:

a) La edad, o sea un posible reciente ingreso al mercado de trabajo que impide que el personal haya diversificado sus relaciones laborales.

b) El género: dado que en promedio las mujeres se encargan de las tareas del hogar, el personal de este sexo podría ser menos propenso a multiplicar sus actividades remuneradas.

c) El tipo de nombramiento: la seguridad que brinda la definitividad en el puesto puede animar a los beneficiarios a concentrarse en la institución.

²¹ Sobre los estudiantes de postgrado en el exterior, cf. Ma. Luisa Rodríguez Sala de Gomezgil, "El postgraduado en el extranjero", en VV. AA., *El desarrollo del postgrado en la educación superior*, 2a. ed., SEP-ANUIES, México 1982.

²² Excluir a la docencia del concepto de producción académica (excepto en aquello que tiene que ver con la elaboración de material de apoyo, (cf. "II Censo", cit., pp. 24 y 25) es sintomático de una visión muy extendida de la actividad académica. Admitamos que es difícil calibrar la productividad docente ateniéndose sólo a indicadores disponibles como horas de clase efectivas. ¿Pero cómo puede lograrse una mejora educativa de alcance social sin una revalorización de la docencia?

d) La carga horaria: si es elevada, también alienta a la concentración.

e) La actividad principal: algunas tareas podrían exigir mayor permanencia que otras.

El cuadro 6 demuestra la validez de algunos de estos indicadores. Entre ellos no se cuenta la edad y sólo parcialmente el género. Si bien hay menos personal femenino en sectores con altos índices de trabajo externo como escuelas y facultades, unidades multidisciplinarias y Escuela Nacional Preparatoria, otros grupos con características similares como Universidad Abierta y oficinas generales tienen una alta proporción de mujeres, mientras que la Coordinación de la Investigación Científica, con la menor cifra de trabajo extrainstitucional, aparece con una presencia femenina comparativamente reducida.²³

También la definitividad del nombramiento se insinúa como un factor de validez parcial. Los dos subsistemas con mayor índice de trabajo extrainstitucional (EF y UM) tienen una baja proporción de contratos definitivos. Sin embargo, la correlación inversa no se verifica: las dos coordinaciones de investigación, con alta retención de personal, tienen un porcentaje de contratos definitivos similar o inferior al de grupos como CCH y ENP, con una elevada presencia del trabajo externo.

Las horas contratadas siguen el comportamiento más regular de todos los indicadores. Los tres grupos con mayor índice de trabajo extrainstitucional (EF, UM y SUA) tienen la menor proporción de carga horaria y los tres grupos con menos trabajo externo (CH, CIC y CASE) poseen, en consecuencia, la mayor carga horaria. Es necesario vincular esta información con la de la actividad principal. La docencia, si se prescinde de la carga horaria, no es un factor de retención. Los cinco grupos de dependencias que constituyen al subsistema docente, son aquellos en que el trabajo extrainstitucional tiene más peso.²⁴ Entre ellos, aquel con menos presencia del trabajo externo (el CCH) es el que posee más personal con alta carga horaria. En cambio, la investigación reclama simultáneamente concentración laboral y elevada carga horaria. Los servicios de apoyo (OG y CASE) también explican su diferencia en materia de concentración laboral por un distinto peso de la carga horaria.

Diversificación laboral interna

Lo que llamamos diversificación laboral interna comprende actividades como participación de los académicos en funciones administrativas, trabajo en más de una dependencia de la universidad, tenencia de más de un contrato en la misma dependencia y desempeño de más de una actividad académica (cuadro 7). ¿Guarda esto alguna relación con la diversificación laboral externa? Centrémonos en el

²³ En este caso puede actuar un elemento vocacional: la investigación científica atrae tradicionalmente a las mujeres menos que la humanística. Sin embargo, la participación femenina en tal sector tiende a crecer; compárense al respecto los datos de los cuadros 6 y 9.

²⁴ Aparte de las oficinas generales.

subsistema de investigación, que tiene el mayor nivel de concentración laboral, y encontraremos ciertas especificidades al contrastarlo con los cinco grupos de docencia, en especial con aquellos más representativos del trabajo externo (EF y UM):

a) El subsistema de investigación tiene mayor participación relativa en puestos de administración que el subsistema de docencia (a excepción de la ENP).

b) También tiene (con la excepción de la ENP y el SUA para el subsistema docente) mayor tendencia a la adscripción a más de una dependencia de la UNAM.

c) Casi no posee personal con más de un contrato en la misma dependencia.

d) Posee una menor cantidad de personal con más de una actividad académica (con la excepción, nuevamente, de la ENP entre los grupos docentes).

No hay duda de que estos factores están positiva o negativamente relacionados con la concentración laboral (e, inversamente, con la diversificación laboral externa) aunque probablemente más como efecto que como causa de la misma. Es esta concentración la que por otra parte explica que los investigadores no sólo sean relativamente más favorables a ocupar puestos administrativos, sino también a ingresar en una etapa posterior a la carrera funcional.²⁵

Evolución del trabajo extrainstitucional

Hasta ahora nos hemos centrado en una visión estática del problema, basada en un solo censo, el de 1986. En el cuadro 8 buscamos nuevas pistas a partir de una visión histórica de corto plazo, establecida mediante un contraste entre los dos censos del personal académico de la UNAM con que contamos.²⁶ Lo que salta primero a la vista es el impresionante cambio que se concretó entre 1981 y 1986. En la primera fecha sólo el 25% de los académicos declaró desempeñar un trabajo externo. En 1986 el monto pasó a 55%, la mayoría absoluta de los encuestados.

Pueden expresarse dudas acerca de la exactitud de los datos del I Censo, dado que no fue realizado en una fecha única sino en el correr de dos años (1981-1983), además de no haber incluido a la Facultad de Ciencias. Pero el cambio es demasiado grande para deberse sólo a errores de registro. Existe otra explicación basada en la simple lógica: dicho cambio es resultado de la crisis económica que tiene su origen en 1982, y que golpeó con especial rigor a los salarios universitarios.²⁷

²⁵ Este hecho, que ya había sido indicado por Larissa Lomnitz, "Carreras de vida en la UNAM", *Plural*, núm. 54, marzo de 1976, pone una nota irónica a la demanda de "todo el poder a la academia" como posible correctivo a la burocratización. En efecto, ¿quiénes sino los investigadores de tiempo completo, son los más dedicados a la academia? Pero esta misma concentración en la vida institucional los hace más disponibles para la especialización burocrática.

²⁶ A la fecha en que escribimos no se halla disponible el III Censo.

²⁷ Es quizás por esta razón que el género femenino no aparece, en el conjunto de la UNAM, como factor de retención. Las coyunturas de crisis estimulan la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y en nuestro caso, probablemente, al mercado de trabajo extrainstitucional.

Otro aspecto que hay que destacar es el diferente incremento del trabajo externo en el período intercensal, según el grupo de dependencias de que se trate.²⁸ Si en el conjunto de la UNAM la proporción de contratos externos creció poco más de dos veces, y en los grupos que ya tenían en la época del I Censo una incorporación importante al mercado de trabajo extrainstitucional (es decir, escuelas y facultades, unidades multidisciplinarias y Sistema de Universidad Abierta) creció entre cero y dos veces, en aquellos grupos que anteriormente no habían vivido tal experiencia las variaciones son impresionantes: 16 veces más en el Colegio de Ciencias y Humanidades, 49 veces más en la Escuela Nacional Preparatoria, 260 veces en la Coordinación de Humanidades,²⁹ y 25 en la Coordinación de la Investigación Científica. Con las salvedades hechas acerca de la información, se puede hablar de una verdadera movilización de estos sectores hacia el mercado de trabajo extrainstitucional. En números absolutos ello involucra más a los académicos de la educación media superior; pero el subsistema de investigación, que de acuerdo al II Censo parece el menos afectado por este proceso, visto en perspectiva histórica, ostenta en compensación un elevadísimo ritmo de incorporación al mercado de trabajo externo.

Sin perjuicio de ello, aquellos grupos de dependencias que en 1983 ya ostentaban una alta tasa de participación en actividades externas (EF, UM y SUA) siguen estando adelante en cifras absolutas y relativas. Son los núcleos de educación profesional (licenciatura y postgrado) cuyos cuadros docentes se nutren en gran medida de egresados que ejercen fuera de la universidad. En estos casos el vínculo entre trabajo interno y externo se constituye, por tradición, tanto con profesionistas que acuden a la UNAM a impartir clases, como con docentes que “emigran” parcialmente hacia el mercado extrainstitucional. En las dependencias de la educación media superior o de la investigación, en cambio, es lógico suponer que la “migración”, además de ser reciente es de signo unidireccional y la configuran académicos que se movilizan hacia el mercado externo e incluso extracadémico. Personas que, a diferencia de las del sector de educación profesional, estuvieron en su mayoría concentradas en la docencia o en la investigación institucionales hasta que la necesidad económica las empujó al exterior.³⁰

²⁸ Los problemas de la información nos disuaden de intentar el cálculo de tasas porcentuales de incremento anual. Mientras que en el primer censo los datos sobre trabajo externo se refieren aparentemente al 100% del personal académico, en el segundo —como se puede apreciar en el cuadro 1—, la pregunta fue contestada por un monto aleatorio de encuestados que varían según el grupo de dependencias de que se trate. En su lugar, y a mero título indicativo, hemos debido hacer un cálculo mucho más tosco: estimar cuántas veces se incrementó el porcentaje de académicos que declaró tener trabajo extrainstitucional.

²⁹ La Coordinación de Humanidades obtiene —bajo esta forma de cálculo— una cifra astronómica de incremento. Ello se debe al hecho de que en el I Censo, de 669 investigadores sólo 1 (0.1%) declaró desempeñarse en un trabajo externo; en cambio, en el II Censo, de 642 investigadores que contestaron a esta pregunta, 167 (26%) admitieron que realizaban actividades remuneradas externas. Cf. “Censo”, *cit.*, p. 127, y “II Censo”, *cit.*, p. 311.

³⁰ Sobre la concentración en investigación y docencia, véase la información de contratos definitivos y carga horaria en el cuadro 6. Por otro lado obsérvese, en el cuadro 1, que estos cuatro grupos (y especialmente los dos de investigación) son los más propensos a permanecer en el sector académico toda vez que trabajan fuera de la UNAM.

Además de los factores hipotéticos de retención o expulsión, hay que añadir este elemento de antigüedad de la vinculación laboral extrainstitucional, que sólo la perspectiva temporal nos podía brindar.

Cambios estructurales del cuerpo académico

Para concluir esta sección, el cuadro 9 aporta una visión sinóptica de las principales variables estructurales del personal académico de la UNAM en la época del I Censo, que al ser comparadas con las del II Censo (cuadros 4 y 6) pueden completar el panorama acerca de los cambios del mercado académico. Nos limitaremos a dos niveles: el de toda la UNAM y el de los cuatro grupos de dependencias que han registrado en el tiempo mayores incrementos en su incorporación al mercado de trabajo externo: CCH, ENP, CIC y CH.

En toda la UNAM se verifica una leve tendencia (2%) al envejecimiento de la planta académica. Existen variaciones, aunque no demasiado significativas, en la composición por sexos (+4% del sexo femenino) en las horas contratadas (+4% del grupo con menor carga horaria) y en las categorías laborales (-4% de ayudantes). Se registran alteraciones más destacables en lo que tiene que ver con la antigüedad (que favorecen al estrato intermedio de 9 a 20 años) y con los estudios (con un gran aumento del pregrado pero, sobre todo, del postgrado).³¹

La Coordinación de Humanidades —que obtiene el primer puesto por el crecimiento relativo de su vinculación con el mercado externo— no registró modificaciones llamativas en su estructura de edades ni de carga horaria; tuvo un cambio moderado en su composición por sexos (+5% de mujeres), y un aumento significativo en los estudios de postgrado, siguiendo la tendencia general de la UNAM pero con menor intensidad, ya que se partía de una base en la que el postgrado tenía una mayor presencia que en el subsistema docente. También es significativa la variación en el rubro de antigüedad, donde decreció 10% el estrato de más reciente ingreso. En tipos de nombramiento hay una gran reducción (-27%) del rubro residual “otro”,³² en beneficio de los contratos interinos, en lo que parece ser un intento de regularizar y estabilizar la planta académica. Ello tiene que ver también probablemente con el crecimiento de los técnicos (+4%) y del personal de carrera (+8%).

³¹ Poco puede decirse acerca de la evolución de los tipos de contratación en toda la UNAM, dado que el I Censo incluye dentro del conteo de contratos definitivos e interinos a los ayudantes, mientras que el II Censo (de acuerdo con el Estatuto del Personal Académico, que establece que esta categoría no es interina ni definitiva) los excluye. La forma de presentación de la información no permite tampoco depurar la base del I Censo de los ayudantes, a efectos de proceder a la comparación con el II Censo.

³² La categoría “otro” nombramiento de nuestro cuadro 9 (basado en el I Censo) incluye servicios profesionales y contratos por obra determinada. En el cuadro 6 (basado en el II Censo) incluye ayudantes, prestación de servicios, profesores e investigadores extraordinarios, visitantes, y egresados del Programa de Formación de Profesores e Investigadores.

El segundo gran incremento relativo del trabajo externo se registró en la Escuela Nacional Preparatoria. Al observar la evolución de sus variables estructurales se nota una gradual pero sostenida tendencia al envejecimiento (+4% del estrato superior de edad); un cambio importante en la composición por sexos (reducción de 10% de mujeres); una variación igualmente significativa en el nivel de estudios, que sigue la lógica general de un gran aumento del postgrado; un aumento de 9% del grupo de más de 20 años de antigüedad, y una reducción de 5% del grupo con 20 o más horas contratadas (que, al igual que en el CCH, parece coherente con el aumento del trabajo externo). No hay variaciones importantes en la distribución porcentual de categorías o de tipos de nombramiento.

El tercer grupo por el crecimiento de su vinculación con el mercado de trabajo externo es la Coordinación de la Investigación Científica. No registra cambios importantes en la estructura de edades ni de horas contratadas. Observa aumentos en el sexo femenino (+4%); en los estudios de postgrado (+14%) así como en el pregrado (+7%); en el grupo intermedio de 9 a 20 años de antigüedad (+7%), y en los contratos definitivos (+9%). En materia de categorías laborales los cambios más destacables son un incremento de 7% de los técnicos y una reducción de 3% del personal de carrera.³³

El cuarto grupo con mayor incremento de su vinculación con el mercado de trabajo externo es el Colegio de Ciencias y Humanidades. Allí no se observan cambios importantes en la composición por edades ni por sexos. Hay variaciones en horas contratadas, con un crecimiento de 6% del estrato de menor carga horaria; en tipos de nombramiento, con una reducción de 4% del interinato, y en categorías académicas, con un aumento de 3.5% del personal de carrera, parejo a la disminución del profesorado de asignatura. Pero los cambios más drásticos se dan en materia de antigüedad, dado un incremento notable (+35%) del grupo intermedio de 9-20 años y una disminución igualmente importante del de 0-8 años; también en estudios, donde, como en todos los grupos de dependencias, se ve el gran esfuerzo por incrementar el postgrado, a pesar de que el CCH es —junto con la CASE— el menos avanzado en ese camino.

Propensión al trabajo externo

De acuerdo con los datos anteriores los docentes de la UNAM tienen mayor inclinación que los investigadores a diversificar sus conexiones laborales externas.

³³ La investigación científica y la Escuela Nacional Preparatoria fueron los únicos grupos que sufrieron pérdidas porcentuales de personal de carrera entre los dos censos. En la ENP el hecho probablemente se relacione con el envejecimiento de la planta académica; en la CIC, en cambio, debe ser más bien fruto de la fuga de cerebros de que se habla en la nota 35, *infra*. Es coherente con ello que en el período de crisis económica (1982-1987) sólo haya habido un saldo neto de 24 nuevos investigadores de carrera en el área científica, contra 135 en el área humanística; cf. *Anuario estadístico 1982*, UNAM, México 1982, y *Agenda estadística 1987*, UNAM, México 1987.

Tal tendencia se refuerza, como vimos, por el hecho de que en algunos grupos de dependencias el fenómeno es bidireccional: hay docentes que se movilizan hacia el mercado externo en la misma medida en que profesionistas libres, empresarios o funcionarios públicos se interesan por impartir cátedra en la universidad. Existen además categorías laborales muy extendidas, como la del profesor de asignatura, que favorecen esta diversificación. Pero, a parte de esto último, ¿qué es lo que atrae en concreto a los investigadores? Su tarea puede ser más independiente, gratificante o prestigiosa que la docencia, pero no está por ello mejor remunerada. Es fácil esbozar algunas razones:

a) Hay trabajos de investigación que ni al sector público ni al privado les interesa desarrollar, y que tampoco se pueden encarar como actividades independientes rentables.

b) Los investigadores se han beneficiado con algunos mecanismos suplementarios de apoyo económico, como los que prestan el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el Sistema Nacional de Investigadores.

c) La investigación suele demandar una concentración (a veces incentivada por necesidades de infraestructura) que obstaculiza la diversificación laboral. Ello es especialmente válido para los investigadores del área científica:

Las exigencias académicas para lograr promociones son cada vez mayores [...] y por consiguiente, requieren de un gran esfuerzo y de una total dedicación [...] Debido en parte a esto [...] los investigadores de tiempo completo son física, intelectual y emocionalmente los más apegados a la vida universitaria.³⁴

d) Es posible que tal concentración opere, para algunos, con la lógica de una inversión económica: se hace una acumulación de productos de investigación que posteriormente brindan al investigador la posibilidad de dar un salto hacia otras ocupaciones o instituciones (en el país o en el extranjero) que impliquen una mejora material sustancial.

Esto último hace pensar que tiene que haber una relación entre pérdida parcial y total de fuerza de trabajo por parte de la UNAM, y que así como la pérdida parcial afecta más a la docencia, es factible que la pérdida total alcance más a la investigación, que por requerir mayor concentración puede dar lugar a un dilema rígido: o mantenerse en la universidad sin el socorro de un trabajo externo, o abandonarla por completo.³⁵

³⁴ Consejo Técnico de la Investigación Científica de la UNAM, citado por Mariclaire Acosta Urquidí y Yolanda Alvarado Enríquez, "El subsistema de investigación científica", en DGAPA, *Diagnóstico...*, cit., p. 366.

³⁵ El Sistema Nacional de Investigadores busca cubrir esta eventualidad de pérdida total, pero enfrenta dos serios obstáculos. Por un lado la caída de los salarios reales hace que las remuneraciones del SNI funcionen como un ingreso compensatorio más que adicional. Por otro lado, especialmente en el área de investigación en ciencia y tecnología, existe una fuerte movilidad ascendente que hace que la paradoja de la existencia de un personal altamente calificado pero poco remunerado, se resuelva en fuga de cerebros. (Aunque, con diferencias, este último es un problema que toca a todas las dependencias de la UNAM, como ha señalado el rector J. Sarukhán; cf. "Es grave la carencia de personal académico, afirma José Sarukhán", *Excelsior*, 6/X/89, y *Gaceta UNAM*, 6/II/90, p. 3.) Sobre los problemas de la investigación científica en las instituciones de educación superior, cf. Leopoldo García-Colín, "Investigación científica y educación superior: ¿una relación peligrosa?", *Umbrales XXI*, núm. 2 (1990).

IV. LA ACADEMIA Y EL MERCADO

La situación actual de la universidad pública se deriva en parte de problemas específicamente escolares. Pero también de un modelo de admisión, organización y financiamiento muy estrechamente ligado a un tipo de Estado y de intervencionismo estatal, que han sido conmovidos por la crisis económica y por la reorientación de las políticas públicas. La crisis no afecta sólo a la cantidad, sino que obliga a poner en el tapete aspectos cualitativos antes relegados o incluso vedados a la discusión.³⁶ Entre ellos, la calidad de los servicios públicos, en nuestro caso el de la educación superior. Ya no se trata simplemente de presupuestos o de números de matrícula sino, además, de selección y evaluación y, junto con ello, de democratización del gobierno universitario. Pero en un período de cambios no sólo se acumulan medidas administrativas y políticas. Es igualmente inevitable la confrontación de ideas. Es por ello por lo que se ha añadido un punzante cuestionamiento de los supuestos sobre los que se erigiera el prestigio de las universidades públicas.³⁷ Han surgido asimismo anónimos, forjados por el sentido común. Un anónimo no es una posición fundamentada de la que alguien quiera hacerse responsable, sino un lugar común hecho de verdades y mentiras que recibe cierta aceptación y un curso forzoso.³⁸

En este último rango hay que ubicar la imagen del “incesto” laboral, al parecer acuñada a partir del hecho de que en cierta época la mayoría de los académicos de las universidades públicas estuvieran laboralmente concentrados en los mismos centros de estudio.³⁹ Esto encierra un problema de racionalidad: ¿tal concentración era fruto de un empecinamiento ilógico o de una estrategia frente al mercado de trabajo? La respuesta ya se ha dado en la sección precedente; sin embargo, en un momento en que se discuten alternativas de cambio para la educación superior, resulta interesante plantear un punto de vista dirigido al debate ideológico.

³⁶ Cf. Michel Crozier, *Estado modesto, Estado moderno. Estrategia para el cambio*, Fondo de Cultura Económica, México 1989.

³⁷ Quizás el autor más representativo de esta tendencia en México sea Gabriel Zaid, *El progreso improductivo*, Siglo XXI Eds., México 1979, caps. 3, 31 y 32, “Una megalomanía”, *Vuelta*, núm. 124, marzo de 1987, y “Licenciados en natación”, *Unomásuno*, 22/v/89. Pero véase también el juicio de Octavio Paz acerca de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en “Introducción. Tres ensayos sobre antropología e historia”, *Vuelta*, núm. 122, enero de 1987.

³⁸ Esta idea —ciertamente aplicada a un contexto y a un objeto de estudio completamente diferentes— me fue sugerida por la lectura de Luciano Martins, *Estado capitalista e burocracia no Brasil pós-64*, Paz e Terra, Río de Janeiro 1985, cap. 1.

³⁹ Sin embargo no podemos estar seguros de que éste haya sido el caso de todas las universidades públicas, aunque sí el de la UNAM, si nos atenemos a los datos del I Censo del Personal Académico; cf. Gilberto Guevara Niebla, “Masificación y profesión académica en la Universidad Nacional Autónoma de México”, *Revista de la Educación Superior*, núm. 58, abril-junio, 1986. Por su parte R. Grediaga et al., *op. cit.*, vol. 4, pp. 12-15, observan que la mayoría de los académicos que desertaron del Departamento de Sociología de la UAM-A entre 1975 y 1989 lo hicieron hacia otras dependencias de la misma institución o del sector educativo en general. Pero se trata de un número demasiado pequeño (37) y concentrado en una especialidad, por lo que no es posible sacar conclusiones para el resto de la UAM.

¿Cuáles serían en abstracto las implicaciones de una supuesta reticencia a participar en el mercado de trabajo externo o extracadémico?

a) El deseo de dedicación profesional a la universidad. Pero éste no puede, en las condiciones actuales, funcionar como una barrera efectiva frente al mercado externo. El nivel promedio de los salarios en las universidades públicas no es factor de retención. Por otra parte, no todos los académicos (y menos en un cuerpo profesoral tan extenso como el de la UNAM) están interesados en un compromiso tan absorbente. En tercer lugar, la propia estructura académica, que contempla tiempos parciales y profesores de asignatura, contrarresta la tendencia a la concentración, al menos en una sola universidad.

b) Algún tipo de socialización totalitaria o semitotalitaria que hiciera que los académicos se aferraran por definición al contexto universitario, tornándose hostiles a la participación en el mercado laboral externo, o al menos extracadémico. Esta hipótesis no resiste el menor análisis, pero es necesario mencionarla porque es, en nuestra opinión, uno de los implícitos de la mala fama que envuelve actualmente a las universidades públicas.

Ningún sistema totalitario (lo estamos viendo) sobrevive a la necesidad económica. Además, el totalitarismo implica un régimen político (y por tanto un aparato coercitivo y de movilización) que bloquea y orienta a las iniciativas individuales y no puede basarse únicamente en un sistema de valores supuestamente tan estricto como para conformar conductas uniformes e indolentes a las fuerzas del mercado.

c) La ineptitud propia de una formación deficiente o rígida que haría a los académicos incapaces de desempeñarse en otro ámbito laboral. Una suerte de mutilación escolar o de especialización extrema, según se ponga énfasis en la primera o en la segunda posibilidad. Esta hipótesis es algo parecida a la anterior, pero en vez de poner el acento en los valores lo hace en las limitaciones de la formación profesional (presumiblemente impartida por la mismas universidades públicas).

Admitir que puede haber una formación lo suficientemente fallida o especializada como para impedir la transferencia de mano de obra entre distintos segmentos del mercado de trabajo, sería lo mismo que decir que la competitividad es estrictamente un resultado de la educación recibida, olvidando que la formación escolar es un proceso social y la competitividad es, en último término, un factor individual. Por lo demás, aun asumiendo la falsa premisa de que la educación que se imparte en las universidades públicas sea homogéneamente deficiente o rígida, queda el hecho de que —paradójicamente— ello podría alentar el traslado de fuerza de trabajo hacia otros sectores del mercado. O sea, la búsqueda de competitividad en actividades distintas que la académica, donde se podría correr con ventaja sea por inclinación natural, por formación autodidacta o complementaria a la universitaria, por contar con un capital de inversión (si se trata de montar una empresa), etc.

d) Quedaría la posibilidad ya apuntada de que la retención de la fuerza de trabajo en la universidad (o en el mercado académico en general) fuera el resultado de una

política pública que asegurara a la vez la creación de plazas y una remuneración razonable, quitando sentido a la búsqueda de trabajo accesorio. Esta política ha existido (y no sólo en México)⁴⁰ debido a la confluencia de dos líneas de expansión: la de la actividad del Estado y la de la educación superior. Ello hace que en un segundo tiempo se genere un nuevo monto de egresados demandantes de empleo y la respuesta (sobre todo si median conflictos en el sector educativo) es que el mercado académico siga creciendo con el apoyo del gasto público.⁴¹ Así sucedió en México especialmente con posterioridad a 1968.⁴² No obstante, de 1982 en adelante se produjo un retroceso debido a la crisis fiscal y a la contracción del proteccionismo estatal, provocando simultáneamente una disminución de los ingresos académicos y un entorpecimiento en la creación de plazas. Eso nos explica la variación entre el I y el II Censos del Personal Académico de la UNAM, el primero realizado cuando aún no se había disipado el impacto del *boom* petrolero, y el segundo en pleno período de crisis. Pero lo que esta diferencia muestra no es rigidez, sino una gran elasticidad en la respuesta de la fuerza de trabajo a la coyuntura económica.⁴³ No hay en este aspecto (ni puede haber) resistencia al cambio, así como no existe un *homo academicus* impermeable a la racionalidad del *homo economicus*.

En contraposición, hay otros interrogantes que por las restricciones de la información no nos es dado verificar. Por ejemplo, no podemos saber en qué medida los académicos que derivan hacia el mercado laboral extracadémico ejercen capacidades adquiridas gracias a la formación universitaria, o si, por el contrario, se ubican en posiciones donde ésta resulta irrelevante. El credencialismo ligado a la devaluación de la educación consiste precisamente en que se demanden o se usen diplomas para emplearse en cargos que no requerirían tal tipo de calificaciones o las requerirían en menor grado. Queda en todo caso el hecho de que aun en el caso de que el académico se insertara en actividades no relacionadas con su educación formal, ello demostraría una capacidad de movilidad que es reputada como positiva desde el punto de vista macroeconómico en un período de cambios profundos de la economía y del mercado de trabajo. Pero surge otro problema: hasta dónde es deseable, desde el punto de vista de la universidad, que se desarrolle la vinculación laboral extrainstitucional, y a qué tipos de categorías académicas debería alcanzar de preferencia. Aunque plantear las cosas así es contradictorio con la forma en que se está llevando a cabo este proceso, que responde a relaciones de mercado y no a medidas de planificación.

⁴⁰ Sobre Francia, cf. Raymond Boudon, *Efectos perversos y orden social*, Premiá, México 1980, caps. III y IV.

⁴¹ Un efecto similar se puede lograr creando, paralela o alternativamente, nuevos empleos en el sector público.

⁴² Cf. Gonzalo Varela Petito, "La universidad mexicana en transición. Política para la educación superior, 1970-1976", informe de investigación inédito.

⁴³ Ya vimos en el cuadro 1 que los académicos de la UNAM que trabajan fuera de la institución, se orientan de preferencia a actividades no académicas, y que se dispersan en forma bastante pareja en distintos tipos de trabajo.

CUADRO 1
UNAM 1986. PERSONAL ACADÉMICO CON ACTIVIDADES REMUNERADAS FUERA DE LA INSTITUCIÓN

Personal encuestado	%(1)	Actividades remuneradas fuera de la UNAM											
		Total personal	%(2)	Total contratos(3)	Academia	%(4)	Sector público	%(4)	Sector privado	%(4)	Independiente	%(4)	
CCH	1 267	55	404	32	422	187	44	140	33	39	9	56	13
ENP	1 847	78	914	49	1 000	303	30	403	40	121	12	173	17
EF	10 611	65	6 798	64	8 458	1 490	18	3 567	42	1 341	16	2 060	24
UM	4 344	62	2 556	59	2 958	501	17	1 143	39	466	16	848	29
SUA	215	66	115	53	129	25	19	36	28	28	22	40	31
CH	642	78	167	26	175	93	53	40	23	20	11	22	13
CIC	1 345	79	208	15	211	110	52	34	16	24	11	43	20
OG	404	49	178	44	203	64	32	60	30	32	16	47	23
CASE	120	84	27	23	27	6	22	8	30	3	11	10	37
UNAM	20 795	65	11 367	55	13 580	2 779	20	5 431	40	2 071	15	3 299	24

(1) Porcentajes sobre total de personal académico.

(2) Porcentajes sobre total de personal encuestado.

(3) Se excluye la categoría "otra".

(4) Porcentajes sobre total de contratos.

Fuente: DGAFA, "II Censo del personal académico", UNAM, México, 1986.

CUADRO 2
UNAM 1986. ALGUNOS INDICADORES DE ESTATUS SOCIOECONÓMICO
DEL PERSONAL ACADÉMICO (PORCENTAJES)

	CCH	ENP	EF	UM	SUA	CH	CIC	OG	CASE	UNAM
<i>Paternidad</i>										
Sin hijos	23	21	26	29	32	31	27	29	34	26
Hasta 2 hijos	49	37	42	46	52	44	48	47	50	43
Más de 2 hijos	28	42	32	25	16	25	25	24	16	31
<i>Actividad del cónyuge</i>										
No tiene cónyuge	25	27	24	26	28	33	24	31	34	25
Cónyuge no trabaja	27	33	34	31	17	16	29	22	12	31
Cónyuge trabaja	48	40	42	43	55	52	47	47	54	44
<i>Vivienda</i>										
Rentada	21	21	29	32	40	34	30	33	40	29
Propia	53	53	49	38	37	43	42	41	29	45
Otra(1)	26	26	22	30	23	23	28	26	31	26

(1) Están pagándola, construyéndola o son copropietarios.

Fuente: DGAPA, "II Censo del Personal Académico", UNAM, México, 1986.

CUADRO 3
ACTIVIDAD LABORAL DE LOS CÓNYUGES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNAM, 1986
(PORCENTAJES)

	Personal encuestado (1)	Con cónyuge que trabaja (2)	Lugar de trabajo del cónyuge (2)			
			UNAM	Sec. público	Sec. privado	Otros (3)
CCH	54	48	18	15	10	5
ENP	79	40	10	14	12	4
EF	64	42	10	14	12	6
UM	61	43	10	17	12	4
SUA	63	55	13	17	18	7
CH	78	52	17	17	12	6
CIC	80	47	21	12	11	3
OG	48	47	14	16	12	5
CASE	89	54	16	18	11	9
UNAM	65	44	12	15	12	5

(1) Porcentaje sobre total de personal académico

(2) Porcentajes sobre total de personal encuestado.

(3) Incluye otras instituciones académicas, trabajo independiente y trabajo en más de un lugar.

Fuente: DGAPA, "II Censo del personal académico", UNAM, México, 1986.

CUADRO 4
UNAM 1986. INDICADORES DE PROFESIONALIZACIÓN ACADÉMICA (PORCENTAJES)

	CCH	ENP	EF	UM	SUA	CH	CIC	OG	CASE	UNAM
<i>Categoría</i>										
Ayudantes	2	0.5	23	23	14	1	0	0	0	17
Técnicos	1	0	4	3	5	34	47	7	74	7
Profesores asignatura	92	92	61	68	66	0	0	38	0	62
Personal de carrera (1)	4	6	11	6	14	57	48	14	24	12
Otros	1	1	1	0.5	2	7	4	41	2	2
<i>Antigüedad</i>										
0-8 años	30	21	51	72	57	48	45	61	68	52
9-20 años	69	52	40	27	41	43	45	33	32	40
más de 20 años	1	27	9	1	2	9	10	6	0	8
<i>Estudios (2)</i>										
Pregrado	21	24	20	33	26	12	12	21	20	22
Grado	33	16	11	12	9	18	10	12	34	13
Postgrado	46	59	69	55	65	70	78	65	45	64
<i>Lugar de estudios (3)</i>										
UNAM	77	80	82	78	85	69	63	58	69	78
Otros D. F.	15	14	7	15	9	11	7	20	23	10
Provincia	2	1	1	2	0	1	4	1	1	2
Extranjero	6	5	10	5	6	19	25	21	6	10
<i>Productividad (4)</i>										
Sí	55	49	61	53	61	77	81	68	59	60
No	45	51	39	47	39	23	19	32	41	40
<i>Concurso de oposición</i>										
Sí	47	51	29	40	35	34	44	44	44	36
No	53	49	71	60	65	66	56	56	56	64

(1) Comprende profesores de carrera e investigadores.

(2) Pregrado= menos que pasante de licenciatura; grado= pasante de licenciatura; postgrado= especialización, diplomado, maestría, doctorado, postdoctorado.

(3) Se refiere al centro de enseñanza del máximo nivel de estudios.

(4) Se refiere a publicaciones o a elaboración de material artístico, tecnológico o de apoyo académico.

Fuente: DGAPA, "II Censo del personal académico", UNAM, México, 1986.

CUADRO 5
UNAM 1986. PERSONAL ACADÉMICO POR ÁREAS DEL MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS
(PORCENTAJES)

	<i>Personal encuestado (1)</i>	<i>Áreas de estudio (2)</i>					
		<i>Físico- Matemática</i>	<i>Químico- Biológica</i>	<i>Económico- Administrativa</i>	<i>Social y Humanística</i>	<i>Bellas Artes</i>	<i>Otras</i>
CCH	57	22	36	7	32	1	2
ENP	82	15	21	6	45	12	1
EF	71	16	52	9	19	4	1
UM	65	14	51	9	24	1	0.6
SUA	69	1	31	21	47	0	0
CH	86	3	2	8	82	4	1
CIC	81	48	41	2	7	0.5	1
OG	51	12	11	5	57	7	7
CASE	96	10	10	7	73	0	0
UNAM	70	17	44	8	26	4	1

(1) Porcentajes sobre total de personal académico.

(2) Porcentajes sobre total de personal encuestado.

Fuente: DGAPA, "II Censo del personal académico", UNAM, México 1986.

CUADRO 6
UNAM 1986. MERCADO ACADÉMICO: FACTORES HIPOTÉTICOS DE RETENCIÓN
(PORCENTAJES)

	CCH	ENP	EF	UM	SUA	CH	CIC	OG	CASE	UNAM
<i>Edad</i>										
0 - 29	10	5	17	26	17	15	17	26	34	18
30 - 14	85	56	63	67	77	65	71	62	59	64
50 y más	5	39	20	7	6	20	12	12	7	18
<i>Sexo</i>										
Masculino	63	70	72	67	56	52	71	52	43	67
Femenino	37	30	28	33	44	48	29	48	57	33
<i>Nombramiento</i>										
Definitivo	56	67	28	14	26	40	60	32	22	32
Interino	41	32	48	62	58	51	36	20	76	48
Otro (1)	3	1	23	24	16	9	4	48	2	20
<i>Horas contratadas (3)</i>										
0 - 9	22	27	58	32	47	0	0	9	0	42
10 - 19	11	22	14	21	23	0	0	11	0	15
20 y más	66	50	27	46	28	99	96	40	98	43
<i>Actividad principal</i>										
Docencia (3)	88	93	80	81	84	1	4	58	14	73
Investigación	3	0.3	11	7	2	78	84	19	36	16
Extensión	0.5	1	1	2	0	2	2	5	4	1
Acad.-admón.	8	4	7	9	10	12	6	15	34	8
Otras	1	1	1	1	4	7	4	3	12	2

(1) Incluye ayudantes, prestación de servicios y categorías residuales.

(2) Se excluyen porcentajes relativos a prestación de servicios.

(3) Incluye apoyo a la docencia.

Fuente: DGAPA, "II Censo del personal académico", UNAM, México, 1986.

CUADRO 7

UNAM 1986. MERCADO ACADÉMICO: INDICADORES DE DIVERSIFICACIÓN LABORAL INTERNA (PORCENTAJES)

<i>Personal académico</i>	<i>CCH</i>	<i>ENP</i>	<i>EF</i>	<i>UM</i>	<i>SUA</i>	<i>CH</i>	<i>CIC</i>	<i>OG</i>	<i>CASE</i>	<i>UNAM</i>
Con participación en puestos administrativos (1)	17	36	13	13	18	23	22	54	39	17
Con adscripción en más de una dependencia	18	36	12	9	47	27	32	16	9	21
Con más de un contrato en la misma dependencia	17	11	11	17	5	0.4	0.3	9	0	12
Con más de una actividad académica (2)	24	21	37	51	32	14	21	37	42	36

(1) Puestos administrativos o académico-administrativos, desempeñados anteriormente o en la actualidad.

(2) Incluye actividad académico-administrativa.

Fuente: DGAPA, "II Censo del Personal Académico", UNAM. México, 1986.

CUADRO 8

UNAM. PORCENTAJE DE PERSONAL ACADÉMICO CON ACTIVIDADES REMUNERADAS FUERA DE LA INSTITUCIÓN: CONTRASTACIÓN DE DOS CENSOS

	<i>CCH</i>	<i>ENP</i>	<i>EF</i>	<i>UM</i>	<i>SUA</i>	<i>CH</i>	<i>CIC</i>	<i>Otros</i>	<i>UNAM</i>
Primer censo (1981 - 1983)	2	1	38	25	50	0.1	0.6	8	25
Segundo censo (1986)	32	49	64	59	53	26	15	39	55

Fuentes: DGAPA, "Censo del Personal Académico", UNAM. México, 1983 y "II Censo del Personal Académico", UNAM. México, 1986.

CUADRO 9
UNAM 1981 - 1983. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO (PORCENTAJES)

	CCH	ENP	EF(1)	UM	SUA	CH	CIC	UNAM(2)
<i>Edad</i>								
0 - 29	13	3	19	34	30	15	15	20
30 - 49	84	62	61	60	64	63	73	64
50 y más	3	35	20	6	6	22	12	16
<i>Sexo</i>								
Masculino	66	60	75	70	63	57	75	71
Femenino	34	40	25	30	37	43	25	29
<i>Estudios (3)</i>								
Pregrado	14	18	5	7	4	6	5	7
Grado	79	73	62	73	43	44	31	64
Postgrado	7	9	33	20	53	50	64	29
<i>Antigüedad</i>								
0 - 8 años	65	22	61	92	81	58	51	65
9 - 20 años	34	60	30	7	18	32	38	28
20 y más años	1	18	9	1	1	10	11	7
<i>Horas contratadas</i>								
0 - 9	16	25	54	34	59	0	0	38
10 - 19	13	20	19	25	14	0	0	18
20 y más	71	55	27	41	27	100	100	44
<i>Nombramiento (4)</i>								
Definitivo	54	67	27	5	12	38	51	28
Interino	45	33	72	95	85	26	38	69
Otro	0.5	0.3	1	0.5	3	36	11	3
<i>Categorías (4)</i>								
Ayudantes	3	1	26	31	25	2	0	21
Técnicos	0.5	1	3	2	1	30	40	5
Profesores asignatura	96	90	60	62	60	0	0	60
Personal de carrera (5)	0.5	8	10	5	10	49	51	11
Otros	0.5	1	1	0.6	3	19	8	3

(1) No incluye Facultad de Ciencias.

(2) Incluidas oficinas generales y de extensión universitaria.

(3) Pregrado= menos que licenciatura; grado= pasante de licenciatura o licenciatura; postgrado= especialización, maestría y doctorado.

(4) Incluye sólo personal con un nombramiento en la misma dependencia (N= 22 672).

(5) Comprende profesores de carrera e investigadores.

Fuente: DGAPA, "II Censo del Personal Académico de la UNAM", UNAM, México, 1983.