

Sociológica, año 17, número 49, mayo-agosto de 2002, pp. 205-229
Fecha de recepción 14/05/02, fecha de aceptación 04/09/02

El mercado académico en México: reflexiones desde la sociología del trabajo

*Norma Rondero López**

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo someter a discusión una serie de reflexiones sobre el estudio del mercado académico como mercado laboral, y se ubica en el campo de la sociología del trabajo. Toma como eje de la discusión las propuestas analíticas de las teorías de los *mercados internos* y los *mercados duales* de trabajo y busca analizar el mercado laboral de las universidades públicas en México desde su confrontación con las características de estos tipos de mercados. Para acercarnos más al estudio de este espacio laboral, tomamos como ejemplo el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, mostrando algunos de los factores que nos permiten estudiarlo desde estas propuestas sociológicas. PALABRAS CLAVE: mercado académico, sociología del trabajo, universidad pública, Universidad Autónoma Metropolitana.

ABSTRACT

The objective of this article is to discuss some considerations concerning the study of the academic market as a working market. It is situated within the fields of sociology of work. The discussion basis lies on the analytical proposals of the theories of *internal and dual markets* of work. This article attempts to analyze the working market of public universities in Mexico in opposition to the main characteristics to these sorts of markets. In order to approach this working environment, the case of the Metropolitan Autonomous University is taken to show some of the factors that allow this study from these sociological proposals. KEY WORDS: academic market, Sociology of work, public university, Metropolitan Autonomous University.

* Profesora investigadora del Área de Sociología de las Universidades del Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. Correo electrónico: nr1@correo.azc.uam.mx

En ellas, se propone ubicar y caracterizar este tipo de mercados que dentro de la tradición económica clásica, central en el estudio de los mercados de trabajo, no fueron suficientemente analizados.

Una posible forma de entender a los mercados internos es ponerlos a contraluz de las características de un mercado abierto, cuya regulación depende de las condiciones económicas generales y se ve directamente influida por las fuerzas económicas de un mercado abierto. Esta posibilidad debe recuperar el análisis propuesto por la economía clásica o convencional. Sin embargo, antes de intentar un examen profundo de carácter propiamente económico, nuestra intención es mostrar cómo el mercado de trabajo académico tiene ciertas similitudes con los estudios realizados en torno a los mercados internos, comúnmente estudiados en espacios industriales o administrativos (Doeringer y Piore, 1983a).

En efecto, el surgimiento de estas perspectivas de análisis, nacidas en la sociología del trabajo, tiene como referente espacios laborales como la industria. En ellos, es frecuente encontrar estudios sobre las relaciones laborales y el sindicalismo, el proceso de trabajo, la productividad, los cambios tecnológicos o la cultura obrera y empresarial, por mencionar los más estudiados, especialmente en América Latina.¹

No obstante, aun cuando la exploración de los mercados internos de trabajo ha sido propuesta por esta disciplina desde inicios de la década de los ochenta (Osterman, 1988), ha sido un referente poco adoptado en los estudios de los mercados laborales industriales, y no ha sido incorporado al estudio de mercados profesionales como el académico.

Como centro del debate que generó la introducción de la propuesta de estudio de los mercados internos, se encuentra la importancia que adquiere el conjunto de normas y procedimientos administrativos en el interior de un establecimiento, para la conformación de un mercado laboral. "La clase ideal de mercados internos consiste en un conjunto de normas que limitan la contratación a determinadas ocupaciones o puertos de entrada y reserva el resto de los puestos de trabajo de la empresa a las personas que ya están empleadas" (Osterman, 1988: 14).

El eje que define centralmente los mercados internos, las normas y procedimientos internos, es acompañado por una serie de características que hacen de estos mercados espacios particulares, especialmente en comparación con los mercados externos.

¹ Un análisis sistemático de lo que ha sido materia de estudio de la Sociología del Trabajo en América Latina, se encuentra en De la Garza (2000: 15-35).

Un primer elemento que debemos considerar en nuestra caracterización es el referido a las relaciones laborales y el sindicalismo. En relación con este problema, la perspectiva en cuestión, analiza la existencia de unidades organizativas internas, encargadas de la formulación y administración de la política laboral. La presencia de estas unidades internas, más allá de la existencia de las fuerzas del mercado, como establecen las perspectivas clásicas, supone una estructura de relaciones entre trabajadores, sindicatos y Estado tendiente a la estabilidad, tratando de reducir los costos de la presencia de sindicatos y los cambios en las reglas externas. En las relaciones laborales de los mercados internos, la normatividad y la formación de estas estructuras organizativas privilegian la reproducción interna, la formación de sus miembros y la permanencia de los trabajadores calificados en la institución.

Para comprender la formación de las particularidades de las relaciones laborales en los mercados internos es necesario reconocer que existe un proceso histórico en el que se destaca la presencia de los sindicatos y la intervención del Estado, así como otros factores de índole cultural.

Sin pretender realizar un análisis histórico de la formación del mercado interno en las instituciones de educación superior en México, es menester admitir la existencia de estos factores y reconstruir algunos de los aspectos que colaboraron en la configuración de este mercado.

Una de las características en la constitución de las relaciones laborales es el hecho de que los puertos de entrada —procesos de creación de plazas para el ingreso al mercado— son altamente limitados o, bien, claramente cerrados. Es decir, existen pocos lugares para ingresar al mercado en puestos medios y altos de la estructura laboral, el ingreso opera en puestos inferiores y la ocupación de los puestos altos en la jerarquía ocurre por miembros de la empresa o la institución en este caso. En tal proceso de escala, la promoción constituye el procedimiento más común de los mercados externos.

Para la asignación de los puestos altos de la jerarquía ocupacional, es importante considerar una peculiaridad más, la calificación y la formación especializada en relación con los ascensos en la estructura de puestos. El establecimiento de procedimientos internos para lograr la calificación de los empleados permitirá a la empresa contar con la garantía de que quienes ocupen estos puestos serán quienes están

ciertamente calificados para hacerlo, en lo que la empresa o institución ha puesto particular empeño. Es aquí en donde se encuentra el centro de la reproducción de los trabajadores y la inversión de la empresa para lograrlo, evitando así el problema de la rotación en el empleo y la pérdida de costos de inversión en la calificación de los empleados.

El factor salarial también cobra importancia, en el sentido de que la definición de los salarios no se realiza a partir de la relación oferta-demanda propia de los mercados externos. Es, nuevamente, un sistema normativo y de procedimientos el que delimita la estructura de salarios a partir de la estructura jerárquica de puestos y formas de ascenso. Desde luego, no es posible obviar en ello las políticas salariales generales del sector de que se trate y las nacionales que pautan la delimitación de los sistemas internos; sin embargo, la estructura interna dista mucho de regirse por reglas de mercado externo en la definición de los políticas salariales de los mercados internos.

En general, estos son los rasgos que, por ahora, nos permiten aproximarnos a un análisis como el que proponemos. No dejamos de ver que en la discusión de las características de los mercados internos existen otros factores, no menos importantes, que pueden ser analizados con detalle en estudios posteriores. Nos referimos a factores tales como la incorporación de nueva tecnología, la cultura y el entorno social y político, que, en este momento, no introducimos a nuestro análisis.

Optar por la perspectiva de los mercados internos de trabajo para examinar el mercado académico, ofrece la posibilidad de estudiar las características de las instituciones de educación superior en tanto espacios de relaciones laborales distintas a las de los mercados externos. Consideramos que intentar un estudio propiamente laboral del mercado académico implica tomar en cuenta elementos que no han sido observados por las propuestas analíticas de los mercados de trabajo, centradas en una visión clásica que enfatiza su análisis en mercados competitivos.

Efectivamente, el sistema normativo y de procedimientos en la regulación del trabajo, la formación de un sindicalismo particular que influyó históricamente en la creación de un mercado interno, la estructura organizativa de las relaciones de trabajo y la forma en que ha participado el Estado en la formulación de reglas generales, son elementos que permiten revisar las características del mercado académico como un mercado interno.

UNA PRIMERA “VUELTA DE TUERCA”. ¿ES EL MERCADO ACADÉMICO UN MERCADO INTERNO?

Tomando como eje las características expuestas en líneas anteriores, podemos acercarnos, en una primera vuelta, a observar si el mercado laboral académico de las universidades públicas en México puede ser analizado como un mercado interno.

Primeramente, es importante atender a la característica central de los mercados internos: *las condiciones y el papel de las normas*. Dada existencia de un aparato normativo que regula las condiciones de ingreso, promoción y permanencia del personal debemos considerar que nos encontramos frente a un espacio laboral que va más allá de la regulación general y libre de cualquier mercado externo.

En este sentido, es posible identificar en las universidades un complejo sistema de leyes y reglamentos que se aplican en la regulación de la incorporación y la iniciación en el trabajo, los salarios, la evaluación del trabajo, la promoción y la permanencia, así como la salida de la institución.

Por otra parte, es necesario precisar que las universidades públicas que componen el sistema universitario al que hacemos referencia son autónomas por ley lo que, entre otras cuestiones, supone la facultad de gobernarse a sí mismas y de legislar para su funcionamiento. Por ello, el aparato normativo que regula los aspectos antes mencionados es creado por los miembros de la institución, lo que puede considerarse un factor más al analizar al mercado académico como mercado interno.

La existencia de un aparato normativo que regula los procedimientos y mecanismos para el ingreso, promoción y permanencia de la vida académica, así como los principios de la administración de las universidades, además de encontrar su explicación en el carácter autónomo de estas instituciones, tiene su origen en la acción del Estado que en 1979-1980 generó el marco legal constitucional que dio lugar a la configuración de estructuras reglamentarias institucionales dirigidas a la regulación del trabajo académico.²

² En estos años se realizaron dos importantes modificaciones a la normatividad general de las universidades públicas: primero la modificación al artículo 3º constitucional, en la que se eleva a rango constitucional la autonomía universitaria, reconociendo la facultad de las instituciones para regular el trabajo académico; segundo, la adición del Título sexto, Capítulo

De esta forma, tanto el marco normativo estatal general en el que se reconoce al trabajo académico como materia de legislación particular, como los sistemas de reglas internas de las instituciones en las que se establecen los principios que definen las condiciones para ingresar, permanecer y acceder a los niveles más altos de la jerarquía interna, así como para definir la materia y forma del trabajo académico, indican la importancia de este eje en la constitución de un mercado interno.

En segundo lugar, vale la pena reconocer *el papel del sindicalismo universitario*, distinguiendo, en la historia de este movimiento, dos momentos cruciales. Uno, en los años setenta cuando nacen y se fortalecen los sindicatos de las universidades públicas, cuando el papel del sindicalismo fue determinante en la conformación del mercado académico.³ Al crearse, los sindicatos pioneros, tuvieron en sus manos la participación directa en la formulación de las reglas y procedimientos de los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos; con los primeros instrumentos de regulación laboral, se sentaron algunas de las bases de conformación del mercado interno.

En 1980, cuando la autonomía universitaria quedó establecida en la Constitución y se realizaron adiciones a la Ley Federal del Trabajo para ubicar al trabajo universitario en un apartado especial, el panorama para el sindicalismo varió, ya que se le excluyó de la participación directa en los procesos de regulación del trabajo académico, reduciendo su papel a la definición de las condiciones de trabajo, las prestaciones y los salarios.

No obstante la salida del sindicato de la regulación del trabajo académico, es posible comprender este proceso como parte fundamental de la conformación de un mercado interno. Las facultades que adquirieron las universidades para regular el trabajo académico permitieron consolidar el aparato normativo, cada vez más extenso, y la integración de estructuras organizativas encargadas de aplicar este aparato. A partir de este momento, los procesos de ingreso, promoción y permanencia,

XVII, artículo 353 de la Ley Federal del Trabajo, destinado a regular el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

³ Es importante reconocer aquí que el sindicalismo universitario no sólo logró la conformación de un mercado académico regulado internamente, sino que también permitió la formación de un mercado administrativo que adquirió las mismas características, al lograr la firma de las primeras Condiciones Generales de Trabajo y Contratos Colectivos. La formación del mercado de trabajadores administrativos de las universidades públicas admite, a nuestro juicio, el mismo tipo de análisis que el mercado académico; sin embargo, por ahora no pretendemos realizar un estudio de este sector.

así como la consolidación de una carrera académica en la institución, son elementos que permiten el fortalecimiento del mercado interno: se cierran los puertos de entrada y se afianza la ocupación de los puestos por parte de los miembros que ya pertenecen a la institución, permitiendo con ello la reproducción interna de este sector.

Un tercer punto en la caracterización de los mercados internos y de las universidades públicas como tales es *la especificidad de las calificaciones*. Aun cuando pueda parecer un aspecto intrínseco a las actividades de docencia e investigación, la capacitación para atender estas actividades no necesariamente se encuentra implicada en la formación profesional de los académicos.

Como una actividad profesional, la académica requiere de habilidades específicas que rebasan las obtenidas en la formación disciplinaria. El manejo de grupos, la transmisión de conocimiento y las pautas y códigos para realizar las labores de investigación son habilidades que se adquieren en las aulas y en los grupos y espacios propios de la investigación. Nos referimos a calificaciones particulares que se obtienen y son soportadas en el mercado interno de trabajo.

Como punto integrante de la habilitación para cubrir estas actividades, debemos incorporar la formación en el trabajo que, asociada a la calificación, implica la acción directa y la absorción de los costos, por parte del mercado interno. En nuestro caso, debemos llamar la atención sobre la imperante necesidad de incrementar los grados académicos del personal que tiene en sus manos la formación de profesionales. De esta forma, la necesidad de impulsar mecanismos de apoyo para la formación de los académicos, a través de becas, licencias y programas, entre otros, es absorbida e implementada por las instituciones, reduciendo con ello los costos que conllevaría la rotación de los académicos en los puestos de trabajo.

Aunado a ello, debemos reconocer que si consideramos a las universidades en su conjunto como mercados internos, es decir, a la totalidad de categorías y niveles del sector académico, así como a los puestos y cargos de dirección de las universidades, es menester observar cómo la reproducción de estos espacios se lleva a cabo por los propios académicos. Ellos son quienes ocupan los cargos de más alta jerarquía en las instituciones: la configuración de las estructuras organizativas de gestión de las relaciones laborales es parte de la reproducción de los académicos. La “costumbre” y la tradición —factores culturales propios de los mercados internos— hacen que difícilmente

alguien ajeno a la universidad llegue a ocupar puestos de alta jerarquía en la dirección de las instituciones.

Finalmente, la definición de las *políticas salariales* es centralmente delimitada por cada institución, aun cuando es materia de una regulación general por parte del Estado, en aspectos como la dotación del presupuesto y su destino por parte del congreso, la definición de topes en los salarios mínimos y el establecimiento de reglas generales de operación presupuestal.

En este sentido, la determinación de salarios no responde a las pautas establecidas por la oferta y la demanda de un mercado externo. Se trata, en cambio, de la confluencia de los sindicatos y las autoridades en una negociación bilateral, siguiendo un sistema de normas y procedimientos internos. Éstos, representados fundamentalmente por tabuladores y reglamentos de promoción, así como por los contratos colectivos de trabajo, conducen la configuración de las políticas salariales y, en general, de los ingresos de los académicos.

EL MERCADO ACADÉMICO EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO MEXICANO

Estas peculiaridades del mercado académico en México fueron construyéndose a la par que se conformó el sistema universitario en los últimos veinte años; junto con su crecimiento y configuración, fue adquiriendo el perfil que ahora reconocemos en él. Para dar cuenta de cómo ocurrió este proceso, es pertinente considerar algunas de sus características esenciales.

En la historia del Sistema de Educación Superior (SES) en México es preciso reconocer, por una parte, la expansión del sistema y, por la otra, su reciente diversificación formal. Estos procesos han servido como referente indiscutible de los programas de política puestos en marcha por lo menos a lo largo de los últimos treinta años.

Estas dos características pueden ser comprendidas a partir del proceso de expansión no regulada iniciada en la década de los setenta, que combina un crecimiento importante en la matrícula, en los puestos académicos y en el número de instituciones. En nuestro umbral temporal es adecuado destacar que la expansión del sistema se ha experimentado con ritmos diferenciados en periodos distintos. En una primera aproximación gruesa, es posible distinguir que el

periodo de “arranque” de la expansión se ubica en la década de los sesenta. Entre 1970 y 1984 la expansión adquiere un ritmo acelerado: es creado un importante número de instituciones y la matrícula crece vertiginosamente. A partir de 1985 y hasta 1992 el ritmo de crecimiento se desacelera. Sin embargo, en los últimos años ha recuperado una mayor velocidad, destacando el importante incremento en el número de instituciones y en la planta académica (Gil *et al.*, 1994: 24).

Aun con la diferencia de ritmos, en estas cifras se reconoce un crecimiento sostenido en los últimos treinta años. Especialmente, vale la pena destacar el incremento experimentado en la última década. En estos años se da un nuevo impulso en la demanda, con el consecuente reflejo en las cifras de la matrícula, las instituciones y los puestos académicos.

Los datos del cuadro 1 dan cuenta del total del sistema de educación superior del país. En nuestra aproximación, queremos concentrarnos en un espacio de este sistema: el conjunto de universidades públicas autónomas, que hemos referido como sistema universitario. La razón de ello radica en la importancia tanto cuantitativa cuanto cualitativa del sistema en México: el sistema universitario atiende la mayor parte de la matrícula del país, 52% de la matrícula de licenciatura y 50% de posgrado; además, allí se desarrolla la mayor parte de la investigación en todo el país, más del 50% (ANUIES, 2000b).

El periodo de máximo crecimiento del personal académico en el sistema universitario mexicano se da entre 1970 y 1985.⁴ El ritmo de

CUADRO 1
LA EXPANSIÓN DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
1970-1999

Indicadores	1970	1980	1990	1999
Instituciones	109	307	776	1,250
Matrícula	220,000	853,000	1'245,500	1'837,884
Puestos académicos	25,056*	73,874	129,092	192,406

* Gil *et al.*, 1994.

Fuente: ANUIES, 2000b.

⁴ Según estimaciones del Equipo Interinstitucional de Investigación sobre los Académicos Mexicanos, el incremento relativo de plazas de académicos entre 1970 y 1985 fue del 282.3% (Gil *et al.*, 1994: 29).

crecimiento decayó a partir de 1985, año en que la crisis impacta en la contratación de académicos y se modifican en las políticas para la educación superior relacionadas especialmente con la contracción del financiamiento a las universidades.

A partir de estos datos debemos tomar en consideración cómo operó, al principio de nuestro periodo de análisis, la configuración inicial de este mercado. Primero, es indiscutible que en la etapa de la expansión el proceso de *ingreso* de los académicos al sistema respondió a mecanismos y condiciones externos al mercado. Esto es, la expansión de la matrícula obedeció al incremento de la demanda que generaba el egreso del sistema medio superior, combinado con una política estatal de atención a dicha demanda y de ampliación de oportunidades, cuestiones que condujeron a la apertura de las instituciones, así como a la creación de nuevas universidades.

Con ello, es posible observar que este proceso inicial de conformación del mercado académico, en los primeros años de la expansión, experimentó una etapa de implementación de una política de respuesta a la demanda, propia de un mercado externo, que partió de una política estatal para, en posteriores etapas, configurarse como un mercado interno.

De esta forma, es posible asumir que la construcción de un mercado académico en México “apunta a un espacio ocupacional específico, generado por la expansión y diferenciación de los sistemas educativos superiores, en el cual es posible, dada su configuración pautada y jerárquica, desarrollar trayectorias profesionales” (Gil *et al.*, 1994: 39-40).

Una vez delimitado el espacio de nuestro análisis, nos centramos en la caracterización del problema de investigación que nos ocupa. Consideramos que las transformaciones en los modos de regulación del trabajo universitario, a lo largo de los años ochenta y noventa, se pueden analizar como factores que han influido en el proceso de consolidación de un mercado interno de trabajo en un sector de los académicos.

Observando la composición interna del mercado académico del sistema universitario en México tenemos que, en la mayor parte de las instituciones, ha tenido históricamente una mayor proporción de trabajadores contratados por horas, aunque es importante reconocer el incremento relativo de los académicos de tiempo completo.

A partir de estos datos es factible reconocer que el mercado académico de las universidades públicas puede identificarse como un mercado

CUADRO 2
PLANTA ACADÉMICA DEL SUBSISTEMA DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS

	1975	%	1980	%	1985	%	1990	%	1995	%	2000*	%
Tiempos completos	4,004	16.35	8,358	20.32	12,496	25.43	16,147	28.28	22,790	32.72	53,838	33.47
Por horas	20,667	84.37	32,770	79.68	37,975	77.29	40,960	71.74	46,868	67.28	107,025	66.53
Total	24,495	100	41,128	100	49,136	100	57,097	100	69,658	100	160,049	100

* Debido a variaciones en la presentación de los datos en nuestra fuente, los datos de 2000 incluyen a los profesores de nivel técnico superior y licenciatura.

Fuente: Elaborado con base en ANUIES, 1975, 1980, 1985, 1990a, 1995a, 2000a.

compuesto por dos sectores: el de los académicos de tiempo completo y el de los profesores contratados por horas. Siguiendo la caracterización de este tipo de mercados (Doeringer y Piore, 1983b) es posible identificar dos sectores, uno denominado primario y otro secundario. Los mercados duales:

Se dividen en un sector primario y un sector secundario. El sector primario contiene los puestos de trabajo mejor pagados, estables y más destacados. Quienes trabajan en este sector tienen seguridad en el empleo y posibilidades de avance, condiciones de trabajo establecidas y, estén sindicalizados o no, relaciones de empleo regidas por un sistema de jurisprudencia más o menos explícito [...] el sector secundario está marcado por empleos mal pagados, inestables y [...] debido a que son poco atractivos, dan pocos incentivos a los trabajadores para sujetarse a ellos y, consecuentemente, tienen también una elevada rotación voluntaria (Doeringer y Piore, 1983b: 311).

Atendiendo a esta descripción, observamos en el mercado académico un mercado dual.⁵ El sector primario se constituye de los profesores contratados por tiempo completo que cuentan con estabilidad en el empleo, mejores prestaciones e ingresos, posibilidades de ascenso y normas claras para el ingreso, la promoción y la perma-

⁵ Para un estudio más detallado de los mercados duales es adecuado considerar el carácter de los contratos, es decir, si se trata de contrataciones definitivas o temporales. No obstante, la información disponible más completa sobre el sistema universitario (ANUIES) no da cuenta de los datos sobre plazas definitivas y temporales. De esta forma, nuestro análisis se apoya en la distinción entre académicos de horas y de tiempo completo, buscando con ello acercarnos a la diferenciación de académicos en los sectores primario y secundario de un mercado dual.

nencia en el empleo. El sector secundario, en el mercado académico, está representado por los académicos contratados por horas, quienes efectivamente son peor remunerados, no poseen estabilidad en el empleo, no tienen prestaciones como los académicos de tiempo completo y registran altos grados de rotación. En pocas palabras, no logran fácilmente desarrollar una carrera académica en su institución.

Sin embargo, más allá del reconocimiento de esta estructura dual del mercado académico mexicano en la mayor parte de las instituciones, existen casos en los que se ha tendido a revertir este hecho. Por un lado, como derivación de políticas institucionales o aun de políticas estatales, en los años setenta, cuando surgieron algunas de las universidades públicas que hoy forman parte del sistema, se buscó conformar plantas académicas con una mayor proporción de profesores de tiempo completo. Como ejemplo de ello podemos ubicar dos casos importantes, la Universidad Autónoma Metropolitana, que desde su creación ha procurado contratar académicos de tiempo completo y, más recientemente, la Universidad de Guadalajara, a partir de una modificación de sus políticas de contratación ocurrida en la década de los noventa.

En adelante, nuestro análisis se centrará en el sector primario del mercado académico que, como sugerimos, puede ser analizado como un mercado interno de trabajo.

LA REGULACIÓN DE LOS MERCADOS ACADÉMICOS INTERNOS

Las políticas dirigidas a regular el trabajo del cuerpo académico se centran en dos programas que, desde 1989 y hasta nuestros días, forman parte esencial de las estrategias para su desarrollo: la formación y la deshomologación de los académicos.

De ninguna manera estos dos programas son los únicos factores que explican cómo se regula el mercado académico, pero queremos centrarnos en su análisis, pues son parte fundamental de la consolidación de este mercado interno.

Durante treinta años, los modos de regulación del trabajo académico, han sido delimitados por cuestiones como el papel de los sindicatos, las condiciones normativas generales e institucionales, los contratos colectivos de trabajo y las políticas salariales, así como por los cambios en la naturaleza, el contenido y la organización del trabajo, punto nodal de este proceso.

Uno de los aspectos que ha estado presente a lo largo de los años ochenta y noventa es la idea de profesionalización del cuerpo académico. Se ha discutido mucho que en los años de máxima expansión del sistema (1970-1985) y de la plantilla de trabajadores, los académicos que ingresaron lo hicieron sin la oportunidad de formarse en la profesión: se trataba de jóvenes recién egresados, algunos sin título de licenciatura, que se enfrentaron sin herramientas a las tareas de docencia e investigación. Esto, como resultado de la conformación del mercado en su primera etapa en la que, como hemos afirmado, respondió a demandas externas (Gil *et al.*, 1994).

Se ha señalado que los miembros del personal académico que ingresaron en este periodo lo hicieron de manera “salvaje”, y que ello repercutió negativamente en la calidad de la enseñanza y del trabajo académico en general. Creemos, en contraposición a estas aseveraciones que las circunstancias fueron efectivamente difíciles, y que los problemas de formación y profesionalización no se resolvieron de manera inmediata, mas también es necesario reconocer que las condiciones de crecimiento del sistema impedían que la incorporación de los académicos fuera de otra forma. De todos modos, los procesos de formación fueron una de las preocupaciones centrales de las políticas a partir del papel que jugó el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) en la década de los ochenta, al constituirse como un agente evaluador que otorgaba reconocimiento económico a los programas de formación e investigación de los académicos.

En la década de los noventa, las políticas reflejan una apuesta mayor a la formación de los académicos, implementando dos programas: el de superación del personal académico y el de mejoramiento del personal académico (Supera y Promep), que están dirigidos a los profesores contratados en los ochenta y noventa, con la intención de que obtengan los grados de maestría y doctorado, para elevar el nivel formativo de toda la planta académica.

Las estrategias y los programas de formación de los académicos deben ser identificados como elementos importantes de las políticas dirigidas a regular el trabajo de este sector. Cabe destacar que el tema de la formación ha pasado a ser considerado un asunto nodal en las políticas de desarrollo y modernización del cuerpo académico y forma parte de las estrategias de regulación del trabajo, al establecer como una de las prioridades la profesionalización del cuerpo académico,

“problema que pasa por la recuperación selectiva de sus ingresos y por la disponibilidad de mayores oportunidades para continuar su formación y actualización” (Ibarra, 1998: 278).

Así, tenemos que, en el mercado académico que se ubica en el marco más general de la regulación del sistema universitario, las líneas de política educativa se dirigen a fortalecer la formación de sus miembros. Sin embargo, la instrumentación de las políticas generales está en manos de las instituciones mismas; cómo se operen programas de formación y cómo se acceda a ellos es claramente materia de las instituciones, que representan este espacio interno de trabajo.

Al observar el papel y la trascendencia que adquieren estas políticas generales e institucionales de formación es posible reconocer una de las características de los mercados internos: la absorción por parte de las instituciones de la capacitación y especialización de sus miembros, de manera que los ubique en condiciones de acceder a la promoción dentro de la estructura jerárquica interna.

Un segundo factor de gran importancia en la regulación del trabajo académico lo constituye el conjunto de programas de evaluación. Los mecanismos de evaluación han sido un factor determinante en el desarrollo y regulación del mercado académico. En los procesos de ingreso y promoción de los profesores, la evaluación está presente y funge como el factor que permite o limita el desarrollo de una carrera.

Sin embargo, en la década de los noventa los procesos de evaluación se encuentran ligados a la posibilidad de contar con ingresos adicionales a los salariales. Un antecedente destacado es la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 1984, que representa el primer dispositivo de evaluación y diferenciación, que reconoce y recompensa a los académicos más prestigiados y otorga estímulos económicos a través de la evaluación de su productividad, buscando retener a estos académicos en sus instituciones, que en esos años se encontraban enfrentando la crisis, cuestión que afectó principalmente a los salarios. Hasta hoy, el SNI ha sido un señalado proveedor en los recursos extraordinarios de los académicos, además de dotarlos de un reconocimiento simbólico en términos de prestigio.

Queremos ahora llegar a uno de los asuntos más discutidos en la actualidad, un proceso iniciado en 1989, que ha sido desarrollado más enfáticamente en los noventa: la política de evaluación vinculada con financiamiento institucional y, en el caso de los académicos, con la definición de políticas salariales, propia de los mercados internos.

Los académicos de la última década del siglo XX comparten un común denominador: el verse anclados en la lógica de la evaluación y la competencia vinculada a los ingresos. Estas nuevas formas de evaluación han influido en los académicos de maneras diversas. Ante la necesidad de incorporarse a estos mecanismos en la búsqueda de ingresos extras al salario, que ha mermado considerablemente, los académicos deben constituirse como productores puntuales y fecundos de publicaciones y obtener mejores grados académicos lo más pronto posible; en pocas palabras, cumplir con las normas establecidas para mostrar la productividad demandada. Por otra parte, esto ha derivado en la configuración de los académicos como sujetos con nuevas identidades. La participación de estos sujetos ha sido:

...de distintas formas y bajo distintas modalidades: algunos lo hacen a título estrictamente individual, funcionando bajo el nuevo dispositivo con la intención de maximizar su utilidad marginal, empleando [...] todos los medios a su alcance; se encuentran también los grupos de investigación que, a partir de una estructura colegiada basada en la trayectoria y el mérito de sus miembros, adquieren una cohesión orgánica, ampliando sus posibilidades de incidencia y negociación (Ibarra, 1998: 300).

En suma, el mercado académico ha sido regulado con base en un complejo conjunto de elementos que dan forma a las estrategias, programas y dispositivos que reconocemos hoy como las políticas de formación, evaluación y control vinculadas a los ingresos.

Podemos considerar que las condiciones laborales del mercado interno que representa el sector primario del mercado académico, en los últimos veinte años, ha estado conducido por una compleja red de normas y un aparato administrativo importante que se caracterizan por centrarse en la búsqueda por regular los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos de tiempo completo.

UNA SEGUNDA “VUELTA DE TUERCA”: EL MERCADO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

El proceso de fundación de la UAM, en 1973-1974, encierra varias innovaciones respecto de las instituciones existentes en el sistema universitario. Por un lado, su estructura organizativa —académica y

administrativa—, tal como fue planteado en las características de la política inaugurada con el sexenio del presidente Luis Echeverría, representó un nuevo modelo institucional, que en esa época no compartía ninguna institución. La organización académica por departamentos, la creación de una figura de académico docente-investigador, la desconcentración funcional y administrativa, el control del crecimiento de la institución y la estructura de gobierno, constituyen los elementos del modelo que llevaron a la UAM a nacer como una universidad moderna y la ubicaron como la punta de lanza en la generación de procesos de modernización de otras instituciones.

El origen de la UAM, concebida en estos términos, refleja una fuerte apuesta de los encargados de planear el desarrollo del sistema por el éxito del modelo, mismo que podría ser sostenido a lo largo del tiempo y que representaba el inicio en el paso del sistema tradicional al moderno (Gil *et al.*, 1992).

El mercado académico del sistema universitario en México, durante los años setenta, se caracterizaba por

... inestabilidad laboral, fragmentación de funciones (alta proporción de docencia y reducida investigación), jornadas generalmente parciales de trabajo (en 1970 el 88% de los profesores universitarios tenían contratos “por horas”), gran densidad de alumnos por profesor y salarios bajos respecto de otros campos de ejercicio profesional (Gil *et al.*, 1992: 65).

Al fundarse la UAM, con un modelo diferente, se ofrecieron condiciones de trabajo para los académicos contrastantes con esta situación.

Alto porcentaje de contrataciones de base, jornadas completas y medias (en 1974 el 84.5% del total de profesores de la UAM era de tiempo completo y el 8.3% de medio tiempo), todos los integrantes de la planta académica fueron concebidos como docentes e investigadores, baja proporción de alumnos por profesor y una remuneración salarial relativamente más alta en relación con otras instituciones y competitivas con otros campos, especialmente con el sector público (Gil *et al.*, 1992: 66).

Las condiciones que ofrecía la UAM se basaron en una muy fuerte inversión y en la apuesta a que el modelo sería altamente reconocido y atractivo, de tal forma que se sostuviera por sí mismo en el futuro y que permaneciera bajo las mismas condiciones.

CUADRO 3
PERSONAL ACADÉMICO DE LA UAM

	1974	1980	1985	1990	1995	2001*
Total	600	2,401	3,053	3,136	3,666	3,096
Tiempo completo	507	1,539	1,981	2,014	2,179	2,386
	84.5%	64%	64.8%	64.2%	59.4%	77%

* Informe del rector general, 2001.

Fuente: López Zárate, *et al.*, 2000.

La organización interna del trabajo académico en la UAM incorpora tres grandes categorías, a saber: asistente, asociado y titular; dentro de éstas también existen niveles (tres para las categorías de asistente y titular y cuatro para la de asociado), de tal forma que encontramos una jerarquización claramente establecida, que regula los procesos de promoción de los académicos de tiempo completo.

Al pasar de los años, el crecimiento de la institución se refleja en la conformación de la planta académica (cuadro 3).

Como es posible observar, desde sus inicios, en la UAM ha existido una alta proporción de personal contratado de tiempo completo.

¿Cómo se regula este mercado? El primer factor a considerar es la presencia de un complejo sistema normativo. En los años ochenta se ubica la mayor producción de reglamentos internos (UAM, 1992); destacaremos aquellos en los que se establecen los criterios para los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos en la institución: la Ley Orgánica (creada desde 1973), el Reglamento Orgánico (1981), el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) (1982) y el Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA) (1985).

Estos instrumentos normativos han delineado los *cómo* de la regulación del mercado en la institución. De ellos enfatizaremos el establecimiento de los criterios básicos para los procesos de ingreso, efectuados por la vía de concursos de oposición en los que se precisan los requerimientos mínimos y suficientes para ocupar la plazas vacantes. Sin embargo, obsérvese que desde 1990 no ha habido un incremento significativo de la planta académica, debido a que la UAM ha alcanzado prácticamente su crecimiento planeado: 45 mil estudiantes en las tres unidades (Cuadro 5).

Estos datos nos muestran una vez más la importancia que adquiere el sistema de normas y procedimientos internos en la regulación de los procedimientos de ingreso al mercado que, como hemos mencionado, en general se ubican en las categorías más bajas, cerrando los puertos de entrada en la estructura más alta de la jerarquía interna.

Para las promociones se especifican las condiciones de evaluación, y en el TIPPA los puntajes asignados para cada categoría y nivel de los académicos en la UAM. Vale la pena insistir en que en el tabulador se ha tendido a otorgar puntajes mayores a las actividades de investigación, realizadas centralmente en la institución, y a la obtención de grados académicos, y menores puntajes a la experiencia profesional externa y a las actividades docentes. Así, la promoción y la permanencia en la institución se encuentra fuertemente pautada por procedimientos internos.

A partir de 1989, en la UAM se han impulsado cinco programas de deshomologación: el *estímulo a la docencia y la investigación*, que es otorgado una vez al año; *la beca de apoyo a la permanencia*, que implica pagos extraordinarios otorgados mensualmente por un periodo que puede ir de uno hasta cinco años, según el puntaje obtenido; *la beca al reconocimiento a la carrera docente*, que otorga recursos mensuales por un año, de acuerdo con el número de cursos dictados en el periodo; *el estímulo a los grados obtenidos*, que busca reconocer los estudios de posgrado y que se asocia a la beca a la permanencia o bien a la beca a la docencia; y *el estímulo a la trayectoria sobresaliente*, otorgada a los académicos con la categoría más alta (titulares "C") que obtienen montos adicionales según el tabulador.⁶ Estos programas otorgan recursos extraordinarios al salario e implican la obtención de puntajes mínimos establecidos para cada categoría del personal académico (ver Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico [RIPPA] en UAM, 2000).

Se trata de un carrera contra reloj, ya que las evaluaciones se realizan periódicamente, según el número de puntos obtenidos. De esta forma, el mercado interno se ha ido consolidando ya que, por un lado, se obtiene la promoción de los académicos y, por otro, se permanece en el mercado a partir de un mecanismo que diferencia y, al mismo tiempo, permite ingresos más altos a los puramente salariales.

⁶ Un análisis de la puesta en marcha de estos programas en la UAM se encuentra en Ibarra (1993).

CUADRO 4
ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA EN LOS
PROGRAMAS DE DESHOMOLOGACIÓN

Programas	1990	1995	1999
Estímulo a la docencia y la investigación	304	762	821
Beca a la permanencia	591	1,273	1,502
Estímulo a los grados	1,448*	1,826	2,027
Beca a la docencia	1,284**	1,926	2,208

* Datos de 1993, año en que arranca el programa.

** Datos de 1992, año en que arranca el programa.

Fuente: Elaborado con base en López Zárate *et al.*, 2000: 449-455.

Los mecanismos y políticas institucionales de formación y deshomologación se encuentran dirigidos casi exclusivamente a los académicos de tiempo completo, es decir, al sector primario del mercado. Es necesario complementar estas cifras con algunos datos más: la distribución por categorías en la institución.

Como se puede apreciar en el cuadro 5, en un periodo de diez años, aun cuando el sector de académicos de tiempo completo sólo se incrementó en un 17%, la proporción de académicos con categoría de titular se duplicó y los académicos con categoría de asociado y asistente se redujeron considerablemente.

Esto nos permite afirmar que desde 1989, año en que se ponen en marcha los programas de deshomologación, el sector primario del

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN DE LOS ACADÉMICOS DE TIEMPO COMPLETO POR CATEGORÍAS
UAM 1990 Y 1999

Años	Suma	Titulares	Asociados	Asistentes
1990	2,050	814	1,029	207
		39.8%	50.2%	10%
1999	2,471	1,990	436	45
		80.5%	17.7%	1.8%

Fuente: Elaborado con base en: UAM, 1990 y 1999.

mercado logró una movilidad ascendente entre las categorías, sin estar asociada a nuevas contrataciones. Los académicos de la UAM han alcanzado niveles más altos en la jerarquía interna sin haber experimentado un crecimiento importante de su planta de tiempos completos. Es decir, este sector se ha reproducido y ha permitido consolidar los aparatos normativos y los programas internos de formación de la institución.

Por otro lado, los procesos de calificación, factor del que hablamos en la caracterización de los mercados internos, ha sido un elemento importante en la reproducción de este segmento superior del mercado interno. En efecto, de acuerdo con los programas de formación impulsados para todo el sistema, los programas institucionales de formación han incidido en el fortalecimiento del mercado. En la búsqueda de personal calificado, los programas de becas de apoyo a la obtención de grados académicos han influido en la obtención de ascensos en la estructura de puestos académicos.

Aunado a ello, los programas de becas y estímulos se encuentran mayoritariamente dirigidos a académicos con categorías de asociado y titular. Si consideramos estos datos a la luz de los puntajes otorgados por el tabulador por la obtención de grados académicos, vemos que el círculo se cierra. Es decir, los programas, las normas y los procedimientos para la obtención de promociones y de ingresos complementarios, orientados a la obtención de calificaciones más altas dentro del mercado, han permitido la consolidación del segmento superior del mercado interno. La vía para ocupar los puestos más altos, que no constituyen generalmente puertos de entrada, es justamente la promoción.

A MODO DE CONCLUSIONES: LOS SALDOS DE ESTAS PRIMERAS REFLEXIONES

Recapitulando, cerraremos con algunas ideas que se derivan de la posible relación entre una perspectiva sociológica de análisis de los mercados laborales y las condiciones en que surge y se consolida este particular mercado profesional-laboral en México, durante los últimos treinta años.

Primeramente, a lo largo de las páginas anteriores hemos podido mostrar la posibilidad de estudiar el mercado académico desde una perspectiva analítica que nace en la sociología del trabajo y está

originalmente asociada a los mercados industriales. En efecto, el análisis de los mercados laborales, tomando como base las aportaciones de la economía neoclásica y el desarrollo crítico posterior, que se desarrolla desde la sociología del trabajo, nos da la ocasión de utilizar conceptos ricos en posibilidades descriptivas y analíticas y que exceden el campo de los estudios industriales.

Así, partiendo de los conceptos ordenadores del estudio de los mercados internos y de los mercados duales, se puede encontrar que, al estudiar cómo son las condiciones de los procesos de ingreso, promoción y permanencia de los académicos y los programas, normas y procedimientos que regulan estos procesos, se detectan problemas analíticos suficientes para reconocer en ellos la conformación de mercados internos.

Algunas de las características de los mercados internos han sido apuntadas en estas reflexiones. Debemos reiterar: nuestro análisis inicia con la configuración del mercado académico a partir de los años setenta, momento histórico en el cual factores como el incremento en la demanda de espacios en el sistema universitario y una política dirigida por el Estado, de apertura de dichos espacios, generan las condiciones para construir un mercado en el que la oferta y la demanda juegan un papel importante, para comprender los mecanismos de ingreso de los académicos del periodo de la expansión.

A partir de ese momento, problemas como la configuración de sistema normativos internos a las instituciones, generados para regular los procesos de ingreso, promoción y permanencia, el papel y peso relativos del sindicalismo, los mecanismos de la regulación salarial y su deshomologación, así como los programas de formación y calificación de los académicos, se perfilan como aspectos que nos permiten afirmar, una vez más, que en los años ochenta y noventa del siglo XX se experimenta un proceso de configuración de mercados internos y duales en el sistema universitario mexicano.

Un caso ejemplar de este proceso lo representa la Universidad Autónoma Metropolitana. Esta institución, que nace precisamente en los años en que se construye el mercado académico que analizamos, ha elaborado paulatinamente un aparato normativo fuerte para la regulación del trabajo, ha consolidado un sistema de programas de apoyos para la formación de sus académicos, quienes han logrado reproducirse, por la vía de la promoción, accediendo a los puestos más altos de la jerarquía académica interna y, también, ha estructurado mecanismos de regulación salarial, así como programas de deshomologación.

BIBLIOGRAFÍA

ANUIES

- 1975 *Anuario estadístico de licenciatura y posgrado*, ANUIES, México.
- 1980 *Anuario estadístico de licenciatura y posgrado*, ANUIES, México.
- 1985 *Anuario estadístico de licenciatura y posgrado*, ANUIES, México.
- 1990a *Anuario estadístico de licenciatura y posgrado*, ANUIES, México.
- 1990b “Estrategia para la evaluación de la educación superior”, *Universidad Futura*, 2(5): 167-184.
- 1995a *Anuario estadístico de licenciatura y posgrado*; ANUIES, México.
- 1995b “SUPERA”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 24, núm. 3, pp. 167-184.
- 2000a *Anuario estadístico de licenciatura*; ANUIES, México,
- 2000b *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*, ANUIES, México, 260 p.
- Barquín Álvarez, Manuel e Ignacio Carrillo Prieto
- 1984 *La regulación del trabajo en las instituciones autónomas de educación superior*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 343 p.
- Doeringer, Peter y Michael Piore
- 1983a “Los mercados internos de trabajo”, en Luis Taohaira, comp., *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid, pp. 341-388.
- 1983b “El paro y el ‘mercado dual de trabajo’”, págs. 307-320, en *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Luis Taohaira (comp.), Alianza Editorial, Madrid.
- Garza, Enrique de la
- 2000 “Introducción. El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX”, en Enrique de la Garza, coord., *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica, México, pp. 15-35.
- Gil Antón, Manuel *et al.*
- 1992 *Académicos: un botón de muestra*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, 193 p.
- 1994 *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, 294 p.
- Guillaumin Tostado, Arturo
- 2000 “Complejidad, transdisciplina y redes. Hacia la constitución colectiva de una universidad”, ponencia presentada al *Encuentro de especialistas en educación superior*, Universidad Nacional Autónoma de México-CEIICH, México.

Ibarra Colado, Eduardo

- 1993 “La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización”, en Eduardo Ibarra, coord., *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 243-348.
- 1998 “La modernización de la universidad: hacia un nuevo régimen de gobierno”, en Eduardo Ibarra, *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- 2000 “Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?”, ponencia presentada al *Encuentro de especialistas en educación superior*, Universidad Nacional Autónoma de México-CEIICH, México.

López Zárate, Romualdo

- 1996 *El financiamiento a la educación superior, 1982-1994*, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, México, 296 p.

López Zárate, Romualdo, Óscar M. González Cuevas

y Miguel Ángel Casillas Alvarado

- 2000 *Una historia de la UAM. Sus primeros 25 años*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 633 p.

Osterman, Paul

- 1988 “La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo”, en Paul Osterman, comp., *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 13-36.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

- 1990 *Informe del Rector General*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- 1992 *Legislación Universitaria*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- 1999 *Informe del Rector General*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- 2000 *Legislación Universitaria*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- 2001 *Informe del Rector General*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.