LITORALPRESS

Fecha: 07-04-2026
Medio: Le Monde Diplomatique
Supl. : Le Monde Diplomatique
Tipo: Noticia general
Título: entre la enciencia financiera y la calidad académica

Pág. : 8
Cm2: 644,5
VPE: $ 1.212.238

Tiraje: 6.200
Lectoría: 18.600
Favorabilidad: No Definida

Expansión del académico a tiempo parcial en la era del autofinanciamiento

Entre la eficiencia financiera y la calidad académica

por Dante Castillo* y Mario Torres**

La contratación de académicos universitarios a tiempo parcial para dictar una o más asignaturas, se ha convertido en una tendencia mundial de crecimiento exponencial en la última década. Según voces expertas en educación superior, este fenómeno responde a una mezcla de realidades económicas junto a necesidades estratégicas y requerimientos curriculares.

Respecto de las razones económicas de esta situación, estas se explican en la necesidad de la reducción de los costos financieros, debido a que los académicos a tiempo parcial reciben un sueldo por hora de clases, lo que exime a las universidades de pagar salarios por otras funciones y por otros beneficios sociales y de salud. De igual forma, la incorporación de estos docentes responde a una lógica de rápida optimización de recursos. En universidades con presupuestos ajustados o disminuidos, la contratación de estos profesionales es considerada casi como la única vía para cubrir rápidamente la cobertura curricular, sin aumentar el déficit estructural. A nivel internacional este punto es el más debatido por los especialistas, debido a su efecto en la "precarización" del trabajo académico.

Este crecimiento explosivo de académicos a tiempo parcial, también se relaciona con una tendencia mundial de flexibilidad estratégica y curricular, donde la incorporación de estos profesores es bien valorada desde un punto de vista pedagógico, aunque parezca contradictorio. La explicación de esta buena valoración pedagógica se sostiene en tres elementos. En primer lugar, está la aportación de experiencia "real" o empírica, debido a que internacionalmente las universidades están buscando profesionales que trabajen activamente en el mercado laboral (abogados, ingenieros, médicos, artistas), con el propósito que traigan al aula universitaria casos prácticos y tendencias actuales del mundo del trabajo. Considerando que esta experiencia empírica es vital en carreras técnicas o científicas, donde la teoría no es suficientemente rápida para incorporar o explicar las innovaciones y los avances del mundo laboral.

En segundo lugar, ciertos "nichos" de formación académica, obligan a las universidades a ofrecer materias muy específicas, de alta complejidad y esenciales para una formación actualizada, pero que no justifican una plaza de tiempo completo. El tercer elemento pedagógico, tiene que ver con la necesidad de contar con un mecanismo rápido para adaptar la "oferta" educativa al tamaño de la matrícula. Debido a normativas o cuerpos legales que provienen de la política educacional o por las tendencias en el mercado del trabajo, las universidades enfrentan fluctuaciones en el número de estudiantes, según las áreas del conocimiento. En este escenario, el personal a tiempo parcial permite abrir y cerrar cursos, según la demanda anual o semestral, sin comprometer la estabilidad financiara de la institución a largo plazo. En el contexto chileno, un ejemplo de lo anterior se ubica en las variaciones de las condiciones que el Ministerio de Educación, le ha otorgado al ingreso de estudiantes a carreras de pedagogía.

En virtud de estas tendencias internacionales, el perfil del académico a tiempo parcial también se ha diversificado y fragmentado. Es por ello que, esta forma de vinculación con la docencia no siempre obedece a una imposición de las universidades. De hecho, la evidencia internacional muestra que un número importante de académicos eligen o aceptan este formato laboral.

Las razones específicas de esta elección o aceptación del vínculo laboral también se están diversificando aceleradamente. En muchas universidades internacionales, los estudiantes de doctorado o los investigadores jóvenes en estadías académicas solicitan clases a tiempo parcial para construir o fortalecer su portafolio docente, mientras terminan sus tesis doctorales o buscan plazas permanentes en otras universidades o en otros países. Al mismo tiempo, profesionales jubilados con gran experiencia en su área de conocimiento y que desean mantenerse activos, eligen la modalidad de tiempo parcial, para evitar la carga administrativa o los compromisos de desempeño académico que se le exige a un puesto de planta. Igualmente están los académicos que, por falta de plazas fijas, combinan contratos con varias universidades, para alcanzar un salario digno, tal como se advierte de manera creciente en América Latina y los EE. UU. A partir de lo que muestra la tendencia mundial, los perfiles de académicos a tiempo parcial, hoy se agrupan en cuatro tipologías. Por una parte está el "profesional externo", que lleva la práctica del mundo laboral al aula. Luego está el joven académico en "formación o especialización", que busca ganar experiencia para obtener una plaza fija a futuro. También está el "especialista", un profesional que es invitado a cubrir una asignatura o temática técnica que nadie o muy pocos dominan. Y por último, el académico "multiempleado", cuya necesidad económica de sumar ingresos, le obliga a prestar servicios en distintas universidades a tiempo parcial.

A nivel nacional, la situación de los académicos a tiempo parcial (comúnmente llamados "profesores taxi" o "profesores por hora"), comparte la tendencia internacional, aunque tiene matices asociados a la historia, la estructura de financiamiento y las normativas de acreditación del sistema universitario. En primer lugar, nunca hay que olvidar que Chile fue el primer laboratorio mundial, que experimentó con la extrapolación de las políticas del mercado al sistema educacional. Por lo mismo, sigue siendo un referente para las naciones que transitan hacia la mercantilización de la educación y por ende, fue el primer país que normalizó la figura del académico universitario que recibe un pago por cada hora efectiva de clase dictada.

Actualmente Chile ha perfeccionado la permanencia e incremento del docente a tiempo parcial sincronizando su rol con la normativa nacional. Por ejemplo, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) exige a las universidades contar con un profesorado que muestre una destacada productividad académica, para otorgar más años de acreditación de la calidad. Esto ha generado un fenómeno dual. Por una parte, las universidades contratan profesores de planta (jornada completa), principalmente para programas de magister y doctorado, donde la acreditación es más exigente. Pero, por otra parte, para compensar el alto costo del reclutamiento de estos académicos de planta, se recurre masivamente a profesores por hora, con el fin de cubrir la docencia de pregrado. Esto permite que las universidades cumplan con los indicadores de calidad que promueve la CNA sin comprometer el equilibrio financiero.

Al mismo tiempo el modelo de financiamiento por «Voucher» y la eficiencia financiera que procura la Superintendencia de Educación Superior a las universidades chilenas, funcionan con una lógica de autofinanciamiento y equilibrio de costos. Es así como, entre otras prácticas gerenciales, se naturalizó la flexibilidad ante la deserción, es decir, si una carrera pierde alumnos después del primer año, es mucho más recomendable reducir la carga horaria de un profesor a tiempo parcial que desvincular a uno de planta. Además, como a los profesores por hora se les paga por la hora frente al curso, las universidades «ahorran las horas no lectivas», al no pagar formalmente por horas de preparación, corrección de exámenes o atención de alumnos.

El debate está abierto y se debe avanzar en la búsqueda de soluciones flexibles y adaptadas a las diferentes expresiones o tipologías del profesorado universitario a tiempo parcial. Si bien la flexibilidad laboral puede ser una ventaja para nuestras sociedades hegemonizadas por la relación costo beneficio, los riesgos de un exceso de personal a tiempo parcial son evidentes desde el punto de vista de los derechos laborales, pero también para el rol que se les pide a las universidades. Por ejemplo, el profesorado a tiempo parcial tiene más dificultad para desarrollar una identidad institucional, en la medida que al no estar presente en la vida diaria de los campus universitarios, estos docentes suelen tener menos conexión con el proyecto educativo de la universidad. Además también se advierte un impacto en la Investigación, considerando que su contrato es solo para docencia, la producción científica de la universidad puede estancarse o no estimularse, si no hay un equilibrio con profesores de tiempo completo. Igualmente se debe tomar en cuenta la salud emocional, en la medida que las actuales evidencias nacionales señalan que la inestabilidad contractual afecta la salud mental de los docentes, lo que indirectamente impacta la calidad de la enseñanza.

Lamentablemente, en consideración a las actuales características de los liderazgos nacionales e internacionales, la apertura al debate y la búsqueda de mejores condiciones para los diferentes perfiles del profesorado universitario que presta servicios a tiempo parcial, no se avizora muy prometedor. Por lo mismo, es muy posible que cada universidad según sus propias posibilidades, deba abordar esta situación de manera aislada y sin recursos adicionales o sin apoyos de autoridades o legisladores. ■

*Investigador PIIE, **Académico UTEM.