

Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria¹

Working conditions of part time professors: from the omission to the visibility of precariousness in higher education teaching

Abril Acosta Ochoa² y María Angélica Buendía Espinosa³

Resumen: La desigualdad y la precariedad son problemas transversales de las sociedades contemporáneas. En el ámbito laboral sus efectos se traducen, entre otros aspectos, en el deterioro de la calidad de vida de las personas, tanto en la esfera material, como simbólica. La precariedad del trabajo docente del nivel superior se ha invisibilizado a la luz de una escasa atención a sus detonantes y a sus resultados. Los “profesores por hora” o “de tiempo parcial” (PTP) son grupo social no re-conocido ni en sus rasgos y trayectorias; ni teórica, normativa y empíricamente.

Abstract: Inequality and precariousness are cross-sectional problems in the contemporary societies. In the workplace, its effects are reflected, among other aspects, in the deterioration of the quality of life, both in the material and symbolic sphere. The precariousness of teaching work in higher education has been made invisible due to the scant attention to its triggers and results. The "part-time professors" (PTP) are not recognizable as a social group, nor in their traits and trajectories. This paper analyzes the PTPs working conditions in public and private universities.

Palabras clave: precariedad laboral; condiciones laborales; profesores universitarios.

I. El estudio de los profesores universitarios y sus condiciones de trabajo

En México, los profesores universitarios han sido objeto de la investigación educativa desde hace alrededor de tres décadas. Los temas relevantes ha sido el análisis de los mercados académicos,

¹ El proyecto “Efectos de las Políticas Gubernamentales en las Universidades Públicas Mexicanas (1989-2009): análisis institucional comparativo de su diversidad y complejidad” fue financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

² Maestra en Sociología. Profesora-investigadora de tiempo completo del Departamento de Producción Económica de la UAM Xochimilco. Líneas de investigación: condiciones y procesos de trabajo en universidades públicas y privadas, mercado de trabajo docente y políticas de educación superior. Correo electrónico: abril_acosta@hotmail.es.

³ Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora de tiempo completo del Departamento de Producción Económica de la UAM Xochimilco. Líneas de investigación: procesos de institucionalización y cambio en la educación superior. Correo electrónico: abuendia0531@gmail.com.

las trayectorias laborales, la profesionalización y los programas de estímulos a la productividad de los profesores de tiempo completo (Gil Antón *et al.*, 1992 y 1994, García Salord, 1999 y 2000; Ibarra y Rondero, 2008). Sin embargo, los profesores con contratos temporales han sido escasamente estudiados. La bibliografía especializada ha atendido de forma incipiente a un actor central que sostiene la mayor parte de las actividades de docencia en la educación superior. De hecho, el 69% de los contratos del personal académico en las instituciones de educación superior en México son por hora (ANUIES, en línea).

La amplia presencia de los contratos de tiempo parcial en las universidades mexicanas responde a un largo proceso de conformación del sistema de educación superior. Se observan al menos tres grandes periodos de crecimiento (Gil Antón *et al.*, 1994; ANUIES, 1999; Buendía, 2014); y se pueden identificar dos etapas de conformación del “espacio académico” (Gil Antón, 2002). La primera de ellas, de expansión no regulada (1960–1989), caracterizada por la ampliación continua del número de puestos académicos para atender el incremento de la matrícula. La segunda, de deshomologación (1990-2001), significó el establecimiento de criterios de diferenciación del trabajo académico y diseño de perfiles con base en políticas de evaluación, provocando la segmentación de los profesores con base en su habilitación, categoría de contratación y productividad.

La alta heterogeneidad de las condiciones contractuales, académicas y por tanto, las condiciones y percepciones sobre el trabajo, ha sido resultado de la diversidad de historias institucionales y del grado de consolidación de sus actividades (Ibarra y Buendía, 2014). Se identifican dos tipos de profesores en función de su tipo de contrato: los profesores de tiempo completo con contratos definitivos, y los profesores por hora o de asignatura con contratos temporales, con retribuciones más bajas, sin apoyos para su profesionalización y, particularmente en el sector privado, con derechos laborales restringidos (Buendía y Acosta, 2016). En la presente investigación se denominan “profesores de tiempo parcial” (PTP) (Buendía y Acosta, 2016), para fines analíticos, dada la diversidad con la que se les define normativamente en las instituciones de educación superior públicas y privadas.

La bibliografía sobre profesores de tiempo parcial (por horas, temporales o de asignatura) es escasa en habla hispana, en lengua inglesa abundan documentos de tipo periodístico y ensayístico, no obstante, en menor medida datos estadísticos o estudios académicos más

profundos. En conjunto, estos trabajos coinciden en el retrato de las condiciones de trabajo de estos profesores son desfavorables. Se trata de un grupo laboral distinguible, tales como part time professors, adjuncts, lecturers y contingent faculty members-, como desfavorables.

Tanto los trabajos de habla hispana como los provenientes de Estados Unidos, Canadá y otras latitudes, resaltan las experiencias y percepciones de un grupo social altamente habilitado que percibe pagos bajos, es altamente itinerante, obtiene escasas prestaciones sociales y que tiene ingresos fluctuantes de forma permanente, sin posibilidades de lograr estabilidad laboral (McArthur, 1999; Jersey State Commission on Higher Education, 2002; Rivera, 2003; Vaquero, 2005; Polanco, 2006; New Mexico Higher Education Department, 2007; Wilson, 2009).

En relación con las condiciones académicas para el desarrollo de su trabajo, no cuentan con la infraestructura básica, no gozan de otro tipo de prestaciones como descanso vacacional y acceso a programas de estímulos (Wilson, 2009) y no hay apoyos para su actualización y profesionalización. En México (Domínguez, 2009; Chávez, 2009; Sidorova, 2007) los profesores que laboran en universidades privadas tienen condiciones laborales y académicas más depreciadas que en las públicas. Se encuentran en una situación laboral vulnerable, su condición temporal conduce a que se desarrollen fenómenos complejos en la relación donde el profesor debe ser muy condescendiente con el desempeño de sus alumnos para ser recontratado y donde los alumnos consideran que su profesor no tiene autoridad sobre ellos (Flaherty, 2013)

II. Precariedad laboral. Precisiones conceptuales y metodológicas en su medición

Se requiere pensar críticamente en un concepto ampliado de trabajo, donde se “considere a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva [...] partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados” (De la Garza, 2009:111). Es decir, que el trabajo no puede ser separado de la identificación de quién produce y de quién consume el resultado o producto del trabajo, cuestión compleja cuando se enfoca a servicios que son consumidos en el momento de su producción, como los de educación, salud, servicios bancarios y transporte. El trabajo docente establece claramente tanto una relación objetiva (las actividades en sí) como simbólica (el conocimiento, el aprendizaje, la formación de ciudadanos) que se realiza en el mismo lugar donde se “consume” (el aula). Con base en lo anterior y el tiempo empleado para que un profesor

ofrezca su fuerza de trabajo al mercado laboral docente (tiempo de escolaridad), se esperaría que las retribuciones obtenidas fueran acordes al alto nivel de complejidad que supone el trabajo docente. Se observa que las condiciones de trabajo de los profesores de tiempo parcial se distancian de esta percepción ideal. Con intención de clarificar lo anterior, se recurre a la identificación de las características del trabajo precario, que sería no esperable observar en el mercado ocupacional de la educación superior.

2.2. Primer escolio: diversas aproximaciones a la precariedad laboral

Algunas investigaciones destacadas en los estudios del trabajo¹ reconocen tres elementos fundamentales en las tendencias actuales del mundo laboral. En primer lugar, profundas transformaciones han modificado la configuración, la dinámica y las tendencias de los mercados laborales durante el siglo XX, que son resultado de la modificación-transformación de un modelo de producción-consumo masivo y de protección al trabajo asalariado, a otro con base en la producción flexible y formas de trabajo temporal con limitada protección social (Vasopollo, 2006; Neffa, 2001; De la Garza, 2000, ESOPE, 2004; OIT, 2011).

Esto ha sido resultado de la adopción de estrategias industriales orientadas a una mayor competitividad en los mercados internacionales por medio de la desregulación de los mercados de trabajo (Bensusán, 2006), es decir, a través de una mayor flexibilidad en las formas de empleo de la contratación de trabajadores por períodos cortos. Genéricamente, los trabajadores temporales son “más baratos”: “bien porque son inferiores los costos salariales, bien porque lo son los costos laborales no salariales” (OIT, 2015:4). Adicionalmente, reducen el espectro de prestaciones y seguridad social de estos trabajadores.

El incremento de estas formas “atípicas” de empleo, como los trabajos temporales, a tiempo parcial, por cuenta propia o independientes (OIT, 2015; De la Garza, 2009) supone un nuevo escenario y nuevas interrogantes para los estudios del trabajo. Con frecuencia, se asocia a estas formas laborales con una condición laboral desfavorable, que ha sido denominada genéricamente como precaria.

La relación problemática entre los conceptos de precariedad laboral y de trabajo precario respecto a los de trabajo atípico, no estándar o no clásico, requiere distinguir analíticamente entre una temporalidad de corta duración y una condición laboral desfavorable. A esto último se asocia

el obtener escasas remuneraciones, no tener seguridad social y ninguna o solo algunas prestaciones sociales. El trabajo temporal no implica necesariamente una condición laboral precaria y de hecho diversos empleos que suponen un contrato escrito y seguridad social, ofrecen muy bajas remuneraciones (Rodgers y Rodgers, 1989).

Algunas investigaciones (OIT, 2015) han mostrado que el trabajo a tiempo parcial puede ser una elección por beneficiar al trabajador la flexibilidad de horarios. Por tanto, la precariedad comprende un conjunto amplio de factores, pero no puede deslindarse de cómo lo perciben los propios sujetos. En el ámbito de los estudios del trabajo, el “trabajo precario” y la “precariedad laboral” son plurisemánticos. Rodgers y Rodgers (1989:1) afirman que “las formas precarias de trabajo rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado”. En las últimas décadas la intensificación del debate académico y político que rodea el concepto *trabajo precario* es resultado de diversos estudios que han documentado su aumento. En particular los estudios sobre precariedad laboral se han intensificado en México hace cerca de dos décadas, pese a que sus componentes siempre han estado presentes en el mercado laboral.

El trabajo precario es inseguro o inestable (Rodgers y Rodgers, 1989; OIT, 2015), se conforma de actividades que tienen un horizonte limitado de tiempo y donde los trabajadores no se encuentran protegidos o sólo de forma limitada (Rodgers y Rodgers, 1989; OIT, 2015). Ante la carencia de un concepto concreto y delimitado reconocemos que el trabajo precario es una condición laboral más que una forma particular de trabajo. Es un concepto multidimensional que involucra varias combinaciones de inseguridad e inestabilidad, malas condiciones de trabajo, remuneración insuficiente y la falta de protección (ESOPE, 2004).

2.3. Segundo esolío: métodos de medición de la precariedad laboral

La precariedad no es una categoría estadística precisa ya que incluye una variedad de aspectos presentes en las relaciones de empleo, las características de los puestos de trabajo y las condiciones de trabajo (ESOPE, 2004). Un texto clásico (Rodgers y Rodgers, 1989) ofrece cuatro dimensiones para reconocer a un trabajo como precario: a) hay incertidumbre respecto a la posibilidad de permanencia (dimensión temporal); b) puede haber discriminación, despido no justificado o prácticas de trabajo inaceptables (dimensión organizacional); c) ofrece una limitada protección social (dimensión social); y, d) ofrece un sueldo bajo.

Estudios realizados en México (Mora y De Oliveira, 2010) han abordado la precariedad con base en tipologías o patrones de empleo a partir de un índice a partir de las variables como la seguridad social, salario superior al mínimo y contrato de planta. En el sector privado se concentran las condiciones más desfavorables. Entre las características a destacar para identificar al trabajo precario se encuentra el que sea una *elección no deseada* (OIT, 2015). Las dificultades no se encuentran en la identificación de los factores precarios sino en la medición estadística del fenómeno, es decir, en la combinación de los factores y la asignación de valores para distinguir entre los empleos precarios de los no precarios.

III. La precariedad laboral en la docencia universitaria

3.1. Investigaciones sobre precariedad laboral en la docencia universitaria

No es abundante la producción académica acerca de las condiciones de trabajo de los profesores universitarios bajo el enfoque de la precariedad laboral. Se encuentran algunas referencias brasileñas, en menor medida en México, Chile y Colombia, si bien en ninguno de los casos se expone una propuesta metodológica puntual.

En el caso de Brasil, los estudios sobre la precariedad de la enseñanza en las instituciones de educación superior (IES) no son numerosas, la flexibilidad de las relaciones laborales (aumento de los contratos laborales), así como la intensificación del trabajo docente a través del aumento del número de alumnos por grupo inciden en el fenómeno y se apunta a una mercantilización de la educación (De Pádua, 2007; Reis y Cecílio, 2014).

Se define al trabajo precario como “una obra social empobrecida, descalificada, informal, temporal [...] la noción de precariedad adoptada se refiere a un proceso social de la institucionalización de la inestabilidad” (Cecilio y Reis, 2014, p. 110). El *Dicionário* elaborado por el Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO) ha aportado un concepto amplio de precarización del trabajo docente, que se sintetiza a continuación:

“Se refiere a los cambios marcados por características con connotaciones negativas durante todo el ejercicio de la función docente [...] es flexible; intensificación; el desempleo; desprofesionalización; la degradación; sobrecarga; colecciones; fragilización;

la depreciación; competitividad; condiciones y de investigación; pérdida de autonomía; nuevas categorías de trabajadores, en especial temporal; la falta de apoyo para la calificación; y también algunas especificaciones de la esfera educativa, como la apreciación de la sabiduría de la experiencia” (GESTRADO, en línea).

En Chile (Sisto, 2005) se ha abordado la precariedad laboral entre profesores universitarios bajo un enfoque cualitativo con base en narrativas docentes; en Colombia una investigación cuantitativa (Restrepo y López, 2013) exploró de un conjunto de variables cuantitativas en torno a la calidad de vida en el trabajo y mostraron una relación positiva entre las condiciones de trabajo y la salud y la satisfacción laboral. En México algunas investigaciones se han interesado en las condiciones laborales de los profesores universitarios (Domínguez, 2009 y 2012; Chávez, 2009; Sánchez y Güereca, 2014); aún ninguna bajo el enfoque de la precariedad si bien se menciona el término “precario” como característica de la docencia de nivel superior en el sector privado (Sidorova, 2007).

IV. Metodología

La investigación es un estudio cualitativo que relaciona tres dimensiones de análisis: las condiciones laborales, las experiencias en la práctica docente y las perspectivas de futuro. Se parte de un supuesto: las condiciones laborales y las condiciones académicas *configuran* un tipo de experiencia docente y las percepciones acerca del futuro. En términos de su alcance es analítico-descriptiva, busca conocer cómo son las condiciones laborales y cómo son expresadas las experiencias de los PTP.

Es un diseño de estudio de casos múltiples con base en diversos datos delimitados temporal, espacial y contextualmente. Los estudios de caso pueden obtener sus datos desde diversas fuentes tanto cualitativas como cuantitativas, permiten hacer observaciones directas y recoger datos en los entornos naturales en los que se producen las interacciones de los sujetos (Yin, 2004). Los niveles de comparación utilizados como medida de control metodológico (Sartori, 2002) son las diferencias del régimen de sostenimiento (público-privado), y las similitudes derivadas de su tipo de contrato (profesores por hora/de asignatura).

Para la selección de los informantes de la investigación se eligieron profesores con más de

dos años de experiencia docente que se encontraran activos con carga docente. No se establecen como medios de comparación el programa de estudio o la zona geográfica. Se realizaron 20 entrevistas semi-estructuradas a PTP que han laborado en diversas IES públicas y privadas, con el propósito de que se tratara de un grupo diverso en términos de la institución y los programas académicos en los que prestan sus servicios, edad, trayectorias, horas impartidas y años de ejercicio de la docencia por horas ². Para el análisis de los datos se utilizó el programa Atlas-ti. El procedimiento de análisis consistió en: 1) una etapa de diseño, levantamiento y revisión evaluativa, 2) la construcción de categorías y subcategorías, y 3) la identificación de condiciones precarias.

V. La docencia universitaria: ¿un trabajo precario?

Fueron entrevistados 20 profesores de diversas universidades mexicanas durante 2015 y 2017 (tabla 1). En relación con sus datos sociodemográficos, la mayoría tienen nivel de maestría, son hombres y tienen una edad promedio de 34 años. Casi todos se empleaban en el sector público en el momento en el que fueron entrevistados y contaban en su mayoría con más de tres de experiencia docente. En cuanto a la carga docente hay una variación considerable en el número de horas y de grupos que atendían, si bien se observa que muy pocos atendían menos de 3 grupos, lo cual muestra que hay una fuerte una carga de trabajo pues buena parte de ellos declararon que realizaban otra actividad remunerada. Como actividades adicionales, buena parte de la población entrevistada declaró desempeñarse de forma libre en su profesión, y algunos cuentan con un negocio propio.

Tabla 1. Datos sociodemográficos y analíticos

Informante	Régimen	Experiencia (años)	Horas Semanales/ grupos	Características precarias observadas
1	Privada	15	24hc/ 6 grupos	Contrato: temporal Prestaciones: Básicas Pago por hora: \$250 →Clima laboral desfavorable, sin libertad de cátedra, vigilancia del desempeño
2	Privada	6	24hc / 8 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Básicas Pago por hora: \$120

				→ Libertad de cátedra limitada, acoso laboral, actividades no contempladas en contrato
3	Privada	14	12hc/ 3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Básicas Pago por hora: \$120 → actividades no contempladas en contrato
4	Pública	26	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$140
	Privada	3	4hc/1 grupo	Contrato: Temporal Prestaciones: Básicas Pago por hora: \$120
5	Privada	10	14hc/3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Básicas Pago por hora: \$120 → Actividades no contempladas en contrato
	Pública	Menos de 1	4hc/1 grupo	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$190
6	Privada	3	4hc/ 2 grupos horas	Contrato: Temporal Prestaciones: Seguro social y aguinaldo Pago por hora: \$150 → Cambios de horario sin previo aviso
	Pública	6	4hc/1 grupo	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$110
7	Pública	4	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$90
8	Pública	12	9hc/3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$110
9	Pública	13	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$280
	Privada	1	Inactivo	
10	Pública	6	14hc/4 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$260
	Privada	10	14hc/3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Seguro y aguinaldo Pago por hora: \$190
11	Pública	10	16Hc/ 3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$120
	Privada	10	6 hc/2 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Ninguna Pago por hora: \$120
12	Pública	10	12hc/3 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$120

13	Pública	3 años	8hc/ 2 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$210
14	Pública		8hc/ 2 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$210 → Actividades no contempladas en contrato
15	Pública	20	6hc/ 2 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$210 → Acoso laboral
16	Pública	3	7hc/2 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora:\$210
17	Pública	6	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$85 → Cambio de horario sin previo aviso, diferencias entre profesores de tiempo completo y PTP
18	Pública	3	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora: \$98
19	Pública	7	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora:\$220
	Privada	Menos de 1	6hc/1 grupo	Contrato: Temporal Prestaciones: Vacaciones Pago por hora: \$90 → Libertad de cátedra acotada, vigilancia, actividades no contempladas en contrato
20	Pública	16	24hc/ 6 grupos	Contrato: Temporal Prestaciones: Adicionales Pago por hora:\$220

Fuente: elaboración propia. Hc: horas clase

De acuerdo con lo reportado en las entrevistas, la mayoría de los informantes no puede calcular su pago por hora. Es alta fluctuación en las retribuciones entre universidades y hay una oscilación igualmente alta en el número de horas que imparten a lo largo del año. En las universidades privadas esta fluctuación es mayor en virtud de que la apertura de grupos ocurre en función de la demanda, es decir, el número de alumnos que se encuentran activos. Esto supone un desgaste emocional y la percepción de inseguridad en los profesores, pues no hay certeza de recontractación, ni de ingresos estables. En las entrevistas se reportó igualmente la súbita apertura o cierre de cursos ya programados, especialmente en las privadas, donde como estrategia de mercado buscan para eficientar sus recursos y responder a la demanda de sus “clientes”.

Es necesario mencionar que, en relación con el pago por hora, se preguntó “¿cuánto ganas por hora/clase?” con intención de que los informantes indicaran el pago que de acuerdo con su contrato perciben por cada hora impartida. Sin embargo, buena parte de ellos no conoce el monto preciso de sus pagos, o bien calculan lo que perciben descontando las deducciones fiscales y al seguro social (IMSS o ISSSTE dependiendo el régimen de sostenimiento), incluidos otros descuentos por préstamos, de manera que el monto reportado por ellos no corresponde con lo que prescriben los tabuladores de sus respectivas universidades³.

En las universidades públicas esta fluctuación de la oferta es menor y los ingresos igualmente son menos variables, pero solo después del primer año de actividad docente. El primer año se considera una etapa de ajuste al “puesto” y de asimilación de los exigentes requerimientos de la práctica docente. En las públicas los ingresos son más bajos que los que se obtienen en las privadas, sin embargo, en el sector público se valora altamente la seguridad social y múltiples prestaciones (préstamos, becas, apoyos para material odontológico, lentes, entre otros). En la evaluación de los profesores que deambulan en ambos regímenes, el sector público compensa con mucho las bajas remuneraciones al otorgar todas las prestaciones de ley y muchas adicionales. Adicionalmente, dos universidades privadas de las que constituyen los espacios laborales de los entrevistados les pagan bajo el régimen de honorarios, lo cual representa una condición más desfavorable en términos laborales.

Las diferencias en el pago por hora son considerables. Los significados que se construyeron a partir de las respuestas para la subcategoría “percepción sobre el pago” incluyeron las que se indican a continuación: “la paga es baja”, “debería ser mejor”, y “el dinero no es relevante”. Esta última denota respuestas asociadas a una valoración de la docencia como un trabajo grato y altamente valorable en términos simbólicos. Frecuentemente se recurre a los conceptos de “vocación” y al “valor de formar jóvenes” como factores que atemperan la insatisfacción ante el monto percibido por hora de trabajo frente al grupo. En contraparte, en relación con la subcategoría “horas no remuneradas” se observa que el trabajo docente supone al menos una hora adicional de preparación y evaluación fuera del aula, misma que no es retribuida por su empleador.

Respecto a la categoría *experiencias*, los entrevistados consideran que su trabajo no es valorado, más notoriamente se encontró esta respuesta entre quienes laboran en universidades

privadas, pues tanto económica como simbólicamente perciben que no tienen los motivadores necesarios. La alta rotación de personal docente en las privadas les permite confirmar que no hay posibilidades de construir una trayectoria ni de asentarse en el trabajo docente a tiempo parcial, y que esta rotación tiene relación directa con el hecho de que ante una mejor posibilidad de trabajo no se dudará en abandonar la docencia si la labor a realizar es grata a sus ojos. En el caso de las universidades privadas esto se acentúa a la luz de la carencia de un ambiente universitario, es decir, donde tengan posibilidades de practicar la libertad de cátedra, realizar eventos, gozar de vida cultural y hacer investigación.

A este respecto, en las universidades públicas se percibe una mayor satisfacción en términos del ambiente laboral. Es en este régimen donde se perciben, en su mayoría, en posibilidad de ejercer una libre cátedra, se encuentran menos vigilados y la evaluación de su desempeño de parte de los alumnos no es el factor primordial que define su recontractación. Por su propia naturaleza, el trabajo docente requiere de una interacción favorable al interior del aula y fuera de ella con las instancias administrativas y académicas. Esto parece tener un efecto directo en la sensación de mayor o menor vulnerabilidad de los profesores; en las privadas se percibe una menor capacidad de conducción del curso, y en contraparte un “empoderamiento” de los alumnos que evalúan al profesor en función de en qué medida les exige cumplir con actividades, y del grado de dificultad para aprobar una asignatura.

En las universidades privadas se encontró además una carga de trabajo más considerable con solicitudes para realizar actividades adicionales a las contempladas en el contrato, por ejemplo, organizar eventos y participar en cursos de formación de profesores, como requisitos para la recontractación. En estas organizaciones, se observa que es frecuente la vigilancia permanente a su trabajo, lo cual es considerado como una limitación a su libertad de cátedra. Los entrevistados también reportaron que hay un trato no respetuoso, incluso amenazas veladas de parte de los coordinadores de programa (jefes inmediatos), especialmente frente a discrepancias en la forma de evaluar a los alumnos, en la conducción del orden en el aula, y frente a su negativa a realizar más actividades.

Por último, para la dimensión *expectativas* mostró que la mayoría de los entrevistados ha aspirado a obtener una plaza de tiempo completo, sin embargo los que tienen mayor edad y experiencia docente han desistido casi en su mayoría de mantener esta expectativa ante los

intentos fallidos que han tenido, o bien ante una evaluación de un contexto altamente complejo y competido donde no hay espacios para su inclusión, o bien no cumplen los requisitos para obtenerlo (doctorado, experiencia y productos en productos académicos, y edad). La mayoría aspira a mantener su práctica docente, y sólo pequeña proporción de los entrevistados busca cambiar de actividad. Buena parte de los profesores realizan diversas actividades laborales: tanto exclusivamente docentes en diversos establecimientos de educación superior, como la combinación de la docencia con el desempeño libre de la profesión, un negocio propio o la dedicación al hogar.

En síntesis, se observa una relación clara entre la forma como se configuran las experiencias de los PTP y sus condiciones de trabajo. Los profesores pueden disociar sus condiciones laborales, que la mayoría consideran desfavorables o precarias, con la satisfacción de realizar su vocación docente. En todos los casos se percibe que su pago por hora es bajo y que el trabajo docente debería ser mejor remunerado en función de a) los años de estudio que requiere realizar la actividad, b) las horas extra aula que requiere, c) el alto nivel de exigencia e incluso estrés que supone la práctica docente al requerir una interacción directa altamente intensa frente al grupo.

Conclusiones

La precariedad es un fenómeno generalizado en el mundo de trabajo alrededor del mundo, sin embargo, se han abordado escasamente una diversidad de submercados laborales, como es el caso de la docencia del nivel superior.

Es posible reconocer que el trabajo docente es precario en términos de los siguientes factores: sus bajas remuneraciones, la inestabilidad, las horas de trabajo extra aula que no son retribuidas, y en el caso de las privadas, escasas prestaciones; es decir, se asocia a la descripción de los tres factores reconocidos por la bibliografía sobre el tema. Es factible decir que en son las privadas las que ofrecen condiciones más precarias pese a que sus remuneraciones son mayores debido a que los contratos no son continuos, el profesor no genera antigüedad pues les requieren la firma de una renuncia al terminar cada periodo; hay una mayor vigilancia sobre su desempeño de parte de las instancias administrativas y tiene un gran peso la evaluación de los estudiantes, lo cual disminuye la autoridad académica del profesor y le coloca en una posición de vulnerabilidad

y por ende, en una insatisfacción laboral.

Referencias

- Bensusán, G. (2006). “Las instituciones laborales en una perspectiva comparativa”, en Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*. México, UAM-X/Editorial Porrúa. pp. 411-497.
- Buendía, A. (2014). *La FIMPES y la mejora de la calidad en instituciones privadas Cambio, prestigio y legitimidad. Tres estudios de caso (1994-2004)*. México: ANUIES.
- Buendía, A y Abril Acosta (2016). “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in) visible”, En Navarrete, Zaira y Marco Aurelio Navarro (coords), *Globalización, internacionalización y educación comparada*. México: Plaza y Valdés-Sociedad Mexicana de Educación Comparada. Pp. 299-328.
- Chávez, G. (2009). Políticas en educación superior y la reconfiguración de la docencia en la universidad: el caso de los profesores de asignatura de la FCA-UNAM. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. COMIE, México. En línea: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0836-F.pdf
- De la Garza, E. (2000). “Introducción. El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX” en De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE.
- _____ (2009). “Hacia un concepto ampliado de trabajo” en Neffa, Julio César, Enrique De la Garza y Leticia Muñiz (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.
- De Pádua, A. (2007). “A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do brasil nesses últimos 25 anos.” En *Educação e Sociedade*, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523. Campinas: Centro de Estudos Educação e Sociedade.
- Domínguez, M. (2009). “Profesores de asignatura de las IPES. Formación permanente y condiciones laborales”. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. COMIE, México. En línea:

http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1567-F.pdf

ESOPE (2004). *EU Research on social sciences and humanities*. Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies: European Commission.

Flaherty, C. (2013). "Union Raises for Adjuncts." *Inside Higher Education*, 26 de Julio. Canadá. En línea: <http://www.insidehighered.com/news/2013/07/26/adjunct-union-contracts-ensure-real-gains-including-better-pay>

García, S. (1999). "Los académicos de la UNAM: un viejo problema y dos retos para un nuevo milenio". En *Sociológica*, vol. 14, núm. 41, septiembre-diciembre, México: FCPyS-UNAM.

_____ (2000). "La carrera académica: escalera de posiciones y laberinto de oportunidades" en Cazés, Daniel (coord.). *Re-conociendo a la universidad, sus transformaciones y su porvenir*. Tomo III: Los actores de la universidad, ¿unidad en la diversidad. México: CEIICH-UNAM.

Gil, M. et al. (1992). *Académicos: Un Botón de Muestra*. Colección Ensayos. México: UAM-A.

_____ (1994). *Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM-A.

Guadarrama, R., Antonio Hualde y Silvia López (2014). *La precariedad Laboral en México Dimensiones, dinámicas y significados*. México: UAM Cuajimalpa.

Ibarra, E. y Norma Rondero (2008) "Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos", págs. 569-601, en G. T. Bertussi y G. González (coords.), *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva*, México: Universidad Pedagógica Nacional/Miguel Ángel Porrúa/H. Congreso de la Unión.

Ibarra, E. y Angélica Buendía (2014). *Compendio del sistema universitario mexicano. Perfil, datos e indicadores*. México: UAM-LAISUM-CONACyT. México: UAM.

[Jersey State Commission on Higher Education \(2002\). Part-Time Instructional Staff Survey and Analysis. Consultado en: http://www.state.nj.us/highereducation/PTFac.pdf](http://www.state.nj.us/highereducation/PTFac.pdf)

McArthur, R. (1999). "A comparison of grading patterns between full-and part-time humanities faculty: A preliminary study". *Community College Review*, 00915521, Winter, Vol. 27,

Fascículo 3.

- Mora, M. y Orlandina De Oliveira (2010). “Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias” en Ordorica, Manuel y Jean-François Prud’homme, (Coords.) *Los grandes problemas de México. Volumen V Desigualdad Social*. México: El Colegio de México.
- _____ (2001). “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo” en De la Garza, Eduardo y Julio Neffa (coords.), *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- New Mexico Higher Education Department (2007). The Report on Part-Time Faculty Compensation and Salary Survey. House Bill 384. Descarga en ERIC: <http://eric.ed.gov/?id=ED500288>
- Pacheco, M. E. y Enrique De la Garza (2011). “Presentación” en Pacheco, María Edith, Enrique De la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* México: El Colegio de México.
- Polanco, A. (2006). *Condiciones laborales de los profesores interinos en la UNAM*. Tesis de licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. México: UNAM.
- OIT (1996). *Introducción al estudio del trabajo*. Edit. México: Limusa.
- _____ (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Ginebra: International Labour Office.
- _____ (2015). *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*. Ginebra: International Labour Office.
- Rodgers, G. y Janine Rodgers (Comps.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselas: International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Reis, B. y Salúa Cecílio (2014). “Pecarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários” en *Trabalho & Educação* v.23, no. 2 mayo-agosto, p. 109-128. Belo Horizonte.
- Restrepo, F. y López, A. (2013). “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”, en *Cuadernos de Administración*, no. 49, vol. 29, pp. 55-63. Cali: Universidad del Valle.
- Rivera, J. B. (2003). Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Ediciones Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), España.

Sánchez, Alma y Raquel Güereca (2014). *La profesión académica en la FES Acatlán: Nudos y tensiones entre trayectorias e itinerarios académicos*. México: UNAM.

Sartori, G. (2002) “Comparación y método comparativo”, en Sartori, Giovanni y Leonardo Morlino, *La comparación en las ciencias sociales*, págs. 29-50. Madrid: Alianza Editorial

Sidorova, K. (2007). “Ser docente: entre prestigio y precariedad. Condiciones laborales” en IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE, México. En línea: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178203534.pdf>

Sisto, V. (2005). “Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órganos Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad”. En *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp.523-574). Buenos Aires, Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter*. México: Anagrama.

Vasopollo, L. (2006). “A precariedade como elemento estratégico determinante do capital.” *Pesquisa y Debate*, Volumen 16, pp. 368-386.

Vaquero, A. (2005). “Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora”, en *Presupuesto y gasto público*. España.

Villavicencio, D. (2000). “Economía y Sociología: Historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente” en De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México/FLACSO/UAM/FCE.

_____ (2009). *At One 2-Year College, Adjuncts Feel Left Out*. Chronicle of Higher Education, Vol. 56, Fascículo 9.

Yin R. (2004). “Case Study Methods.” en *Complementary Methods for Research in Education*, 3rd edition. Washington: American Educational Research Association.

Sitios:

ANUIES. Anuarios estadísticos: <http://www.anui.es.mx/iinformacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

GESTRADO: <http://www.gestrado.net.br>

UABC. Tabulador de sueldos, 2015:
<http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Tabuladores/2016/PersAcademico.pdf>

UNAM. Tabulador de sueldos académicos 2015:
<https://www.derecho.unam.mx/transparencia/pdf/pot/academicos.pdf>

Notas _____

¹ Conjunto de disciplinas y enfoques que han estudiado al trabajo, entre los cuales destacan la Economía, la Sociología, el Derecho y los denominados Estudios del Trabajo.

² Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH); y entre las privadas se encuentran la Universidad de Valle de México (UVM), la Universidad Tecnológica de México (UNITEC), la Universidad Iberoamericana (U Iberoamericana), el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de México (ITESM), la Universidad Insurgentes (U Insurgentes) y el International College for Experienced Learning (ICEL).

³ En el caso de las instituciones de educación superior privadas no existen tabuladores públicos. Las diferencias en el pago percibido por los informantes y lo que indican los tabuladores es considerable. Como ejemplo, se observa que en el caso de la UNAM el pago por hora de un profesor de asignatura en 2015 oscilaba entre \$310 y \$352 (Tabulador de sueldos académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México, en línea); mientras que en el caso de la UABC entre \$363 y \$548 (Tabuladores 2016, en línea) en ambas universidades, dependiendo la categoría.