

Un régimen académico para el profesorado de tiempo parcial en la educación superior mexicana: el caso de dos universidades públicas estatales

José-Arturo Martínez-Pardo y Ana-Karen Soto-Bernabé

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo presentar un régimen académico instaurado en la educación superior pública mexicana, con injerencia directa en la configuración del profesorado de tiempo parcial, así como en la profesión académica en general. El referente teórico es la perspectiva de regímenes de políticas (ideas, arreglos institucionales y actores), analizada a través de la herramienta conceptual denominada factores causales, los cuales son: estructurales-económicos, político-normativos e institucionales. Estos factores configuran el régimen y fungen como elementos restrictivos y, al mismo tiempo, estimulantes de la situación académica y de trabajo actual del profesorado de tiempo parcial. Para desarrollar el argumento, se plantea una ruta metodológica de tipo documental, que se apoya en el estudio de caso de corte descriptivo de dos universidades públicas estatales en México: la Universidad de Guadalajara y la Universidad Autónoma de Querétaro. De ambos acercamientos surge una serie de premisas, reflexiones y conclusiones, cuyo alcance busca aportar al campo de estudio de la profesión académica y de este actor en crecimiento.

Palabras clave: educación superior, profesorado de tiempo parcial, régimen académico, factores causales, profesión académica, México.

José-Arturo Martínez-Pardo

jarturo.martinez@academicos.udg.mx

Mexicano. Maestro en Gestión y Políticas de la Educación Superior, Universidad de Guadalajara (udeg), México. Estudiante de doctorado en el programa de Gestión de la Educación Superior (udeg), docente de asignatura en el Centro Universitario de Guadalajara (CUGDL-udeg), Colaborador-estudiante en el Cuerpo Académico 985 Políticas Públicas y Cambio Institucional en Educación Superior y Académico en el Centro de Investigaciones Pedagógicas y Sociales (CIPS), Secretaría de Educación Jalisco (SEJ), México. Temas de investigación: trayectorias profesionales en la profesión académica, políticas educativas, educación superior pública. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9948-3118>.

Ana-Karen Soto-Bernabé

ana.karen.soto@uaq.mx

Mexicana. Doctora en Ciencias con especialidad en Investigaciones Educativas, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) del Instituto Politécnico Nacional (IPN), México. Académica, Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), México. Temas de investigación: trabajo, formación y saberes docentes, políticas educativas, educación superior pública y privada. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8590-1876>.

Um regime acadêmico para professores de meio período no ensino superior mexicano: o caso de duas universidades públicas estaduais

RESUMO

O artigo tem como objetivo apresentar um regime acadêmico estabelecido no ensino superior público mexicano, com consequência direta na configuração do corpo docente de tempo parcial, bem como na profissão acadêmica em geral. O referencial teórico é a perspectiva de regimes de políticas (ideias, arranjos institucionais e atores), analisados por meio da ferramenta conceitual denominada fatores causais, que são: estruturais-econômicos, político-normativos e institucionais. Estes fatores moldam o regime e servem como elementos restritivos e, ao mesmo tempo, estimulantes da atual situação acadêmica e laboral dos professores de tempo parcial. Para desenvolver o argumento, propõe-se um seguimento metodológica do tipo documental, que se baseia no estudo de caso descritivo de duas universidades públicas estaduais do México: a Universidade de Guadalajara e a Universidade Autônoma de Querétaro. De ambas as abordagens emerge uma série de premissas, reflexões e conclusões, cuja relevância busca contribuir para o campo de estudo da profissão acadêmica e desse ator em crescimento.

Palavras chave: ensino superior, professores de meio período, regime acadêmico, fatores causais, profissão acadêmica, México.

An Academic System for Part-time Faculty in Mexican Higher Education: The Case of Two Public State Universities

ABSTRACT

The purpose of this article is to present an academic system established in Mexican public higher education, which has a determining influence on the configuration of part-time faculty, and on the academic career in general. The theoretical reference is the perspective of policy regimes (ideas, institutional arrangements, and actors), discussed through the conceptual tool called causal factors: structural-economic, political-normative, and institutional. These factors determine the system and act as both constraining and, at the same time, stimulating elements of the current academic and work situation of part-time faculty. For the development of this argument, a documentary-type methodological approach is proposed, based on a descriptive case study of two state public universities in Mexico: The University of Guadalajara and the Autonomous University of Querétaro. From both perspectives, a series of premises, reflections, and conclusions emerge which seek to contribute to the study field of the academic career and this emerging actor.

Keywords: higher education, part-time faculty, academic regime, causal factors, academic career, Mexico.

Recepción: 04/04/24. **Aprobación:** 28/10/24.



Introducción

El profesorado de tiempo parcial (PTP) que trabaja en las instituciones de educación superior (IES), tanto públicas como privadas, es un objeto de estudio en franco desarrollo en México. Hasta el momento conocemos algunos aspectos asociados a sus acciones individuales y grupales dentro de las IES donde laboran, y de cómo estas condicionan su toma de decisiones con profundas repercusiones para su vida laboral o personal (Danaei, 2019; Buendía *et al.*, 2019; Soto 2020; Anaya, 2022; Campillo, 2023; De la Re, en proceso). El docente en cuestión es un profesional que se dedica a la docencia universitaria sin un contrato definitivo, por tiempo indeterminado o sin una adscripción fija a alguna IES; en ese sentido, la denominación PTP engloba los diferentes nombramientos que existen dentro de las IES mexicanas en condición de tiempo determinado, tales como profesores por honorarios, de asignatura o de hora/clase.

En este artículo exponemos que el PTP se ha configurado, en cuanto a su situación de trabajo, en el marco de lo que denominamos *régimen académico*, lo que a su vez proponemos como una herramienta conceptual para estudiar el efecto que las políticas de educación superior han tenido en la figura de este actor. Este régimen académico tiene su génesis en el contexto del Estado Evaluador, que si bien estuvo dirigido al personal académico de tiempo completo, con su implementación e institucionalización ocasionó que quienes aspiran a adentrarse a la profesión académica (buena parte del PTP) sigan esas rutas para la configuración de su situación de trabajo. El régimen académico opera a partir de la configuración, en tanto articulación de hechos (De la Garza, 2018), de tres *factores causales*, a saber: *estructural-económico* (nivel macro), *político-normativo* (nivel meso) e *institucional* (nivel micro). Tales factores se expresan en *ideas y arreglos* (formales e informales) (May, 2018), en políticas, reglas y otras normativas que constituyen el marco de acción del PTP (Soto, 2020).

El sustento teórico de este trabajo, presentado en la segunda parte de este texto, proviene de la sociología institucional de Powell y Dimaggio (1991); hacemos énfasis en la premisa de que las reglas formales, normas, expectativas y presiones (provenientes de las políticas) afectan e influyen en las acciones de los actores, en este caso el PTP. Lo anterior articulado con la perspectiva de regímenes de política (May, 2018) y de la sociología de la acción (Elster, 2010) para referir a estos actores.

Al respecto, la noción de marco de acción hace alusión a la toma de decisiones y el diseño de acciones que el PTP constantemente tiene que implementar y acatar para adaptarse a las IES donde trabaja y con ello fabricar sus carreras transicionales (Soto, 2020) o itinerarios laborales (Martínez-Pardo, en proceso), es decir, trayectorias de trabajo en permanente construcción en distintos espacios académicos y no académicos.

En la tercera parte señalamos *grosso modo* la metodología; luego, exponemos el análisis de los tres factores causales. Los dos primeros evidencian una lectura macro-meso a partir de la literatura sobre el tema, mientras que para el factor institucional, que se cristaliza en algunas normativas de las IES dirigidas a su personal académico, nos apoyamos de dos universidades públicas estatales del centro-occidente de México que tomamos como referente de análisis: se trata de la Universidad de Guadalajara (UdeG) y la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ).

Hacia la parte final del artículo subrayamos que la herramienta conceptual *régimen académico* es un recurso conceptual para estudiar al PTP y su situación de trabajo en las IES públicas mexicanas. Consideramos que es un recurso valioso en el sentido de que analiza la articulación de tres niveles de la realidad (macro, meso, micro), a través de los factores causales, considerando que de ellos el institucional requiere ajustarse al contexto de la IES de que se trate. Por lo que esta puede ser una nueva ruta de trabajo e investigación concerniente a la profesión académica.

Educación superior como campo de acción pública y los factores causales

Para definir la educación superior (ES) como campo de acción pública nos apoyamos de la perspectiva de regímenes de políticas que se centra en la caracterización de los componentes que tienen correspondencia dentro de un sistema: “esta perspectiva de regímenes insiste en la interacción de las *ideas*, los *arreglos institucionales (formales e informales)* y los *actores interesados* que subyacen a un régimen determinado” (May, 2018: 284, cursivas nuestras).

Las *ideas* son relevantes porque configuran el entendimiento de propósitos de una política o un conjunto de políticas orientadas en el ejercicio del gobierno, y sirven como principios organizativos y estructurantes de lo que es posible y lo que no. Además, las ideas que ostentan los actores se nutren dialécticamente de las creencias con relación a los objetos de política, en este caso.

Por su parte, los *arreglos institucionales* permiten estructurar la autoridad, la atención, los flujos de información y las relaciones al enfrentar los problemas de política pública e institucional. Estos pueden ser formales o informales, los primeros refieren al conjunto de reglas, leyes y procedimientos establecidos oficialmente (institucionalizados) para dictar el funcionamiento de las organizaciones y el proceso de toma de decisiones. Los segundos aluden a las prácticas y convenciones no escritas que igualmente influyen en el funcionamiento de las instituciones y en el proceso de toma de decisiones (May, 2018). Para los fines de este trabajo, los arreglos informales están asociados con el establecimiento de relaciones, acuerdos implícitos y normas de comportamiento aceptadas por colectivos o grupos, así como la presencia de redes de influencia con y entre actores.

Por último, los *actores* son clave en expresar apoyo u oposición a las políticas públicas después de su promulgación. El apoyo que obtengan o visualicen a

partir de su implementación, lo ven como oportunidades. En caso contrario, si los actores no encuentran ningún un grado de aceptación, las políticas pueden representar restricciones, limitaciones o afectaciones (May, 2018). En ese sentido, Powell y Dimaggio (1991) señalan que los significados se construyen socialmente, de tal forma que las referencias individuales están conformadas por las fuerzas institucionales.

En el campo de acción pública están instaurados hábitos, rutinas, estructuras burocráticas y sistemas de creencias producto del régimen de políticas que tienen injerencia y, de igual manera, configuran comportamientos institucionales en los actores. El régimen es producto del diseño humano, de acciones individuales y colectivas que, a la vez, configura un sistema de relaciones sociales, identidades colectivas y experiencias sociales sobre las maneras de representar la vida social, sus concepciones y las formas de acción posibles (Dubet, 2023). Este marco analítico se teje a partir de la interrelación de los factores causales, mismos que provienen y están anclados a determinadas estructuras que se inscriben en un contexto de riesgo e inseguridad social. En éste, el PTP es un actor individualizado que asume que “para lograr o alcanzar la mejor vía posible es necesaria su activación [...] en medio de la incertidumbre” (Soto, 2020: 79-80). Así, los factores causales representan una ambivalencia pues funcionan como restricciones y como oportunidades en la toma de decisiones y el diseño de la propia carrera profesional del PTP.

Los factores causales son un recurso conceptual clásico dentro de las ciencias sociales, que ha sido utilizado para explicar cómo las estructuras afectan directa o indirectamente, consciente o inconscientemente, a los actores (Ross, 2024). En este trabajo los factores causales que consideramos son de tipo estructural-económico, político-normativo e institucional, que conjuntamente conforman un régimen académico configuracional para el PTP.



Ruta metodológica

El acercamiento metodológico¹ sigue la ruta de una investigación de tipo documental, sobre todo para los dos primeros factores causales que implican un análisis de contexto macro y meso; mientras que para el tercer factor, que remite a lo micro, sumamos la estrategia de estudio de casos de tipo descriptivo para comprender, en la singularidad, la presencia de aspectos generales (Simons, 2006). Estos casos, la UdeG y la UAQ, sirven de referente empírico, cuyo fin es la contrastación de la propuesta teórica-conceptual construida (Chetty, 1996) con la investigación mencionada.

La investigación documental se apoya en literatura especializada sobre ES, la cual da cuenta, por un lado, de los efectos que ha tenido la “épica de los indicadores” (Acosta, 2019) en términos de políticas dirigidas al profesorado de tiempo completo y, por el otro, que el PTP ha sido un actor ausente tanto en la literatura sobre el profesorado de ES, como en los lineamientos concretos de política (Soto, 2020). En ese sentido, establecemos una relación causal entre el factor estructural-económico y el político-normativo, en primer momento, pues constituyen las ideas que configuran cómo debe ser el profesorado universitario.

Por su parte, la selección de las universidades como casos de análisis tiene los siguientes criterios: 1) ambas universidades son autónomas, públicas y estatales; 2) representan las *Casas de estudio* más relevantes de su entidad federativa (Jalisco y Querétaro), las cuales destacan por ser entidades con un fuerte impulso y proyección industrial en la región occidente y centro de México; y 3) son instituciones con un aporte significativo en el plano educativo,

cultural, científico y de innovación en sus contextos geográficos. A ello se suma que, quienes escribimos estas líneas, formamos parte de dichas universidades, conocemos y estudiamos su estructura y normativa.

Para este análisis, revisamos la normativa dirigida al personal académico en ambas instituciones, tales como: la legislación vigente, reglamentos y convocatorias publicadas para el ingreso, permanencia o promoción. En dicha revisión identificamos cómo se nomina (o no) al PTP y cuáles son arreglos de la situación de trabajo establecidos para éste. En este análisis identificamos que los requisitos de ingreso, permanencia y promoción del PTP están en consonancia, o son los mismos, señalados para el profesorado de tiempo completo en las IES analizadas.

El campo de acción y los factores causales: ideas, arreglos institucionales y actores del Estado Evaluador

La ES en México de 1980 al 2022 se distinguió por dos ejes elementales: 1) la evaluación de la calidad y 2) el financiamiento público condicionado, diferencial y competitivo. Justamente, coexistieron una variedad de programas federales diseñados e instrumentados a lo largo de estos años, que han tenido efecto en el comportamiento institucional de las 45 universidades (nueve públicas federales y 34 estatales) que conforman al sistema de ES en sus diversas dimensiones. Esta dinámica generó una estructura de incentivos y controles atravesados por la práctica de la evaluación en diversos aspectos. Tópicos como la acreditación, el aseguramiento de la calidad, la rendición de cuentas o la evaluación del desempeño docente, han sido las cuestiones centrales de las agendas universitarias (Acosta, 2020).

¹ Importante aclarar dos aspectos: 1) El texto no es una revisión de la literatura sobre el estudio del PTP, aunque sí consideramos antecedentes (énfasis en México) sobre el estudio del actor en cuestión; y 2) Si bien se plantea una relación causal (régimen académico que opera mediante factores causales cuya lógica es “cómo las estructuras tienen injerencia en el comportamiento de los individuos”), la propuesta es un *modelo teórico-conceptual*, de tal manera que no tiene un sustento metodológico ni cuantitativo, ni cualitativo, de ahí que no se trabaje con datos producto de ninguna técnica e instrumento de investigación.

A su vez, la búsqueda y el diseño de indicadores de calidad pasó a ser una acción clave dentro del repertorio de acciones de los gobiernos universitarios. Indicadores que se tradujeron en mayores recursos públicos dispuestos en bolsas de financiamiento federal extraordinario y cuyo fin era estimular cambios en los comportamientos de las universidades públicas (Acosta, 2019). Paulatinamente, entre los años ochenta y noventa, el Estado Evaluador se convierte en régimen de política que, al mismo tiempo, es concebido como un ente estructurador de los factores causales en tres niveles de injerencia (cuadro 1).

Factores estructurales y económicos

Estos factores tienen como origen la crisis económica entre los setenta y los ochenta que provocó, entre otras cosas, cambios sobre la figura y el papel del Estado ante la sociedad. Fue el agotamiento de una economía que buscaba el desarrollo, cuya guía fueron los indicadores de la globalización (Acosta, 2019). En México, las reformas generadas ante esta

crisis iniciaron a mediados de los años ochenta y se consolidaron hacia la última década del siglo XX. En la mayoría de los sectores (énfasis en la educación del nivel terciario) se diseñaron e implementaron políticas (ideas y arreglos) con una lógica de evaluar para asignar recursos extraordinarios en función del cumplimiento de las tareas.

Respecto a la profesión académica, confluyeron acciones que impulsaron un tipo de actor dedicado exclusivamente a la actividad universitaria, el profesor de tiempo completo (PTC). Estas acciones funcionaron como instrumentos de protección del trabajo sobre este profesorado, así como detonadoras de un efecto homogeneizador en cuanto a la profesionalización del perfil. Por supuesto, el medio para obtener mejores cualificaciones fueron los programas de mejoramiento del profesorado y su subsecuente evaluación del desempeño. Al impulsar la figura del PTC, otro actor como el PTP quedó relegado de las protecciones y valoraciones en el régimen en cuestión.

Cuadro 1. Factores causales en torno al PTP en el régimen de política del Estado Evaluador

	Nivel de alcance	Factores de tipo	Hechos en los que se evidencia		
Educación superior como campo de acción pública	Macro	Estructural-económico	- La es se "abre al mercado" - La oligarquía académica se reconfigura	- Políticas de evaluación educativa - Programas de estímulos al desempeño académico	- Intervención estatal en las decisiones financieras y de gestión - Creación de instancias evaluadoras y acreditadoras
	Meso	Político-normativo	- Regulación y control sobre el trabajo y la productividad académica - Prevalencia del profesor de tiempo completo	- Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo	- Se fortalece la investigación como función universitaria por encima de la docencia, la tutoría o la gestión
	Micro	Institucional	- Ordenamientos jurídicos	- Acciones específicas de política y gestión	- Participación de los sindicatos



Durante esas últimas décadas, destaca que, para lograr la docencia, era necesario atraer, mantener y formar al personal docente y de investigación, el cual debía estar calificado y comprometido con su trabajo. Así pues se configuró una relación entre estímulos económicos, financiamiento y evaluación (Grediaga, 2006), lo que derivó en los Programas de Estímulos Económicos² que buscaban (o buscan) mediar el deterioro salarial y valorar el desarrollo de cada docente en su disciplina científica (Comas y Lastra, 2014).

Estos programas son la base de un sistema de evaluación que armoniza con la lógica de mercado, la cual tenía como meta otorgar cierto estatus y prestigio al profesorado universitario. Entonces primó *un enfoque de calidad* asociado a la productividad: los estímulos reconocen ese esfuerzo. El afianzamiento de un sistema meritocrático en la profesión académica. A propósito de ello, Dubet señala que “hoy en día la meritocracia es la ideología predominante para justificar las desigualdades” (2023: 23).

El mecanismo de este tipo de programas funciona al considerar el trabajo académico como una labor que genera productos susceptibles de medición para su registro en tabuladores, que asignan un pago según el nivel alcanzado. A su vez, para que el profesorado cuente con cierto puntaje, es imperativo adaptarse a los ritmos de producción estipulados por los estímulos económicos, la competencia por los puntos, la evaluación de los productos y el dictamen académico de todo aquello que se hace y se comprueba (Comas y Lastra, 2014).

Los principales programas relacionados con esto son: el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP, antes PROMEP), el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII, antes SNI) y los Programas de Estímulos al Desempeño Docente. Las IES pueden incluir en este último al

personal de medio tiempo, tres cuartos de tiempo y de asignatura (PTP), pero solo cuando cuentan con los recursos económicos adicionales que, por lo general, provienen de aportaciones del gobierno estatal o por ingresos propios. Además de las restricciones mencionadas, es necesario establecer parámetros mínimos y máximos de horas/semana/mes de enseñanza frente a grupo (Galaz y Vilorio, 2014).

En este contexto, el PTP es un actor institucional con un panorama raquítico respecto a su desarrollo profesional y con un limitado acceso a estímulos económicos adicionales, salvo por su posibilidad más reciente de afanarse al SNII o posibles convocatorias de estímulos económicos dirigidos al personal por horas, como en el caso de la UAQ. En tal sentido, el PTP juega con las reglas de un juego que no está diseñado para él y, aunque su posición es de desventaja, apuesta por acciones que le permitan consolidar su trayectoria. Esta ruta perpetúa la desigualdad laboral del PTP, por lo que su función en el campo de acción pública es restrictiva en cuanto a su desarrollo profesional o la mejora de sus condiciones de trabajo y, por tanto, en su participación institucional.

Paradójicamente, su posición institucional está enfocada a su labor dentro de las aulas, lo que permite ciertos logros de tipo práctico y simbólico, por ejemplo, se afirma que quienes sostienen y dan sentido a la docencia universitaria son los PTP, con el rasgo de que dedican su jornada (algunos con las mismas horas o más que un tiempo completo) a transmitir conocimientos, enseñar y formar al estudiantado (Flores, 2022). Esto es consistente con lo encontrado con los PTP de las IES privadas (Soto, 2020; Soto *et al.*, en prensa).

En el desarrollo de estas políticas centradas en la evaluación de la ES existe una ausencia de otros instrumentos de política pública en México que consideren al PTP, pero sí existen registros de acciones

² Entre 2020 y 2023, este escenario cambia de forma rotunda debido a los recortes presupuestales impuestos desde el Gobierno Federal. A la par, véase el caso de los académicos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII, antes SNI) sobre todo al profesorado en el sector privado a quienes les fue retirado el estímulo.

que llevan a cabo estos docentes por su cuenta, para sortear y acaso conseguir ventajas frente a su condición institucional (Anaya, 2022; Peñaloza, 2023; Infante, en proceso; Martínez-Pardo, en proceso).

Factores políticos-normativos

Con relación a los *factores de tipo político-normativo* partimos de la premisa de que la profesión académica está situada en una *relación-interacción* constante entre dos fuerzas: 1) centrípeta y 2) centrífuga. La primera hace referencia a la adscripción del personal académico docente, mediante un contrato, a determinado establecimiento dentro del sistema de ES (Clark, 1989). Respecto a la segunda fuerza, este personal pertenece o está afiliado a un campo disciplinar específico y, de manera tácita, busca colaborar con sus pares dentro o fuera del establecimiento al que está adscrito (Clark, 1989; Gil, 2016).

La tensión entre estas dos fuerzas expresa la dualidad en la vida académica. Para resarcir dichas tensiones, las IES han generado regulaciones sobre la situación de trabajo del docente universitario, centradas en fortalecer las trayectorias académicas en lo disciplinar y en lo laboral, sobre todo del PTC. Estas regulaciones están relacionadas con el régimen de política que impera en el terreno nacional, por lo que las identificamos en dos periodos:

1) Un periodo de regulación exclusivamente contractual (1951-1981), en el cual destaca que el referente básico para normar era mediante contratos individuales o colectivos. En el caso de los primeros, operaban mediante condiciones generales de trabajo cuyo vínculo era el apartado B de la Ley Federal del Trabajo; por su parte, los contratos colectivos de trabajo, se asociaban al apartado A de la misma ley.³ Más en detalle, los términos para el ingreso, promoción y permanencia se fijaban a un contrato, de tal forma que cada IES regulaba las

condiciones y los procedimientos para el ingreso, las recategorizaciones o las nivelaciones salariales, así como los rasgos en torno a las reglas y requisitos para la evaluación y promoción del personal académico (Gil, 2016).

Hacia finales del primer periodo hubo dos eventos legislativos clave: a) Se reformó el artículo 3º de la Constitución, de tal forma que se reservaron los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico a las propias instituciones autónomas por ley, sin intervención de sindicatos, y; b) Se modificó la Ley Federal del Trabajo, de tal forma que el personal académico universitario se incluyó en el apartado A (Comas, 2012; Gil, 2016).

2) Un periodo de regulación que incorpora formas no contractuales (1982- a la fecha) y que se distingue por un rol menos relevante de los contratos. Al mismo tiempo, los sindicatos ganaron y perdieron terreno. En efecto, si bien situaron sus contratos en el apartado A, y ya no más al apartado B vinculado con los trabajadores del Estado, perdieron influencia e injerencia respecto a cláusulas referidas a términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Efectivamente, estos pasaron a estar reservados para los órganos de gobierno de las instituciones universitarias autónomas por ley y, por ende, fue necesario realizar ajustes en los tabuladores y mecanismos de movilidad en las trayectorias académicas (Gil, 2016).

Así, el factor causal político-normativo se articula con dos sucesos que caracterizan al factor estructural-económico: 1) la reducción significativa del poder adquisitivo en los sueldos del personal académico y 2) el aumento en la demanda por estudios universitarios. Para ambos sucesos se crearon acciones de política (PRODEP y SNII), mismas que se han fortalecido en

³ Independientemente de la existencia y/o intervención de una organización gremial (sindicatos).



los últimos 40 años como ideas y arreglos institucionales que configuran el marco de acción en las IES.

En las regulaciones descritas, el PTP está ausente y ha significado un margen limitado de acción para que este actor se involucre y participe en la vida institucional de las IES. Por supuesto, estos profesores, que en número han crecido sostenidamente en las IES públicas y privadas en las últimas dos décadas, han tenido que ajustarse a las formas de regulación del trabajo académico diseñadas para los PTC. Quizá bajo la premisa de que el PTP no es un trabajador permanente o afianzado en la IES, como sí lo es el PTC que vive de y para la academia. Son, pues, ideas y arreglos dirigidos a un actor, el PTC, que de forma tangencial ha configurado al PTP. Son distintos en lo normativo pero se parecen, pues varios trabajos empíricos han mostrado cómo hay PTP que permanecen períodos largos en el trabajo docente de manera ininterrumpida o en distintas transiciones, además de realizar funciones similares al PTC (Soto, 2020; Anaya, 2022; Peñaloza, 2023; Infante, en proceso; Martínez-Pardo, 2024).

En suma, estas ideas y arreglos ocasionaron que el PTP, como figura institucional, quede a la sombra del interés de las políticas educativas y de la comunidad de investigadoras e investigadores.

Factores institucionales

Estos factores refieren a los marcos legales y normativos que rigen al personal académico en las IES, sobre todo del sector público. Aunque las IES gozan de autonomía, no están exentas de ser influenciadas por tales políticas que, además, funcionan como un marco de acción (de posibilidad y de restricción) para los actores que participan de la institución. Así pues, no hay elección libre en las acciones de los actores (Powell y Dimaggio, 1991). Es un hecho que, por la vía de estas alineaciones, ajustes o adaptaciones que

hacen las IES a su propia normativa, logran sostenerse en el campo de acción pública que es la ES. En las siguientes líneas, analizamos estos factores en los casos elegidos.

Caso 1: Universidad de Guadalajara

La UdeG tiene como principales ordenamientos institucionales para el personal académico: la Ley Orgánica, el Estatuto General Universitario, el Estatuto del Personal Académico, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA), los Estatutos Generales de los Centros Universitarios y los Estatutos Orgánicos del Sistema de Educación Media Superior.⁴

La Ley Orgánica de la UdeG regula el autogobierno al establecer criterios para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. A pesar de asegurar la libertad de cátedra e investigación, la ley igualmente acentúa la necesidad de respetar los derechos adquiridos según los estatutos y reglamentos correspondientes (UdeG, 2021a).

El personal académico se clasifica en: a) profesores (personal de carrera y por asignatura) con categorías de medio tiempo y tiempo completo, y b) técnicos académicos, cada uno con funciones determinadas por la Ley Orgánica. El personal de asignatura (en este texto nominado PTP), aunque carece de categoría de carrera, recibe remuneración y beneficios como: compensación por años de servicio (quinzenal), ayuda para transporte, apoyo de despensa, ayuda de vivienda (no aplica para quienes están inscritos al INFONAVIT por la misma universidad), pago de aguinaldo, prima vacacional, pago de ajuste por días diferenciales, fondo de ahorro, cuota fija por carga horaria y apoyo para compra de material didáctico (UdeG, 2023a).

Las remuneraciones han experimentado aumentos anuales bajo la normativa nacional. Las

⁴ Es relevante la presencia e influencia del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG) en la vida institucional del personal académico docente, sobre todo por el Contrato Colectivo.

prestaciones, por su parte, se han determinado mediante la interacción entre la universidad, el sindicato académico y el profesorado. El artículo 17 de la Ley Orgánica marca que la designación del personal académico se realiza por oposición, además de requerir reconocimiento de capacidad y honorabilidad (UdeG, 2021a: 3).

Para el ingreso del PTP a la universidad, es en el Estatuto del Personal Académico en el cual se caracteriza a estos docentes, así como sus requisitos de ingreso y promoción. En ese sentido, los PTP son quienes, sin tener categoría de carrera, reciben su remuneración conforme al número de horas impartidas y de acuerdo al tabulador de sueldos establecido por la institución (UdeG, 2022a).

Existen dos tipos de PTP: A y B, los cuales cubren ciertos rasgos para su ingreso y promoción. En el caso de los primeros (con énfasis en el nivel superior) es necesario contar con título de licenciado o una formación equivalente, además de escuchar la opinión de un jurado calificador establecido por la universidad; en cualquier caso, se deben demostrar aptitudes para la docencia. Por su parte, para el PTP B (que abarca el nivel superior y el posgrado), es forzoso contar con un grado académico de nivel superior al programa que se imparte, así como demostrar aptitudes para la docencia (UdeG, 2022a).

En el caso de la promoción, para quienes son tipo A es obligatorio tener una antigüedad de tres años en el nivel o, en su defecto, contar con un grado académico de nivel superior al programa que se impartirá, además de poseer una carta de desempeño docente que acredite la calificación de excelente. Este instrumento debe ser expedido al final de cada ciclo escolar por la persona titular del departamento

correspondiente o su equivalente. Para otorgar la carta con el nivel excelente se requiere que el PTP haya cumplido lo siguiente: a) 95 % de asistencia a la cátedra; b) uso de los apoyos didácticos estipulados en el programa del curso o por la instancia equivalente; c) completar con la totalidad de los programas de los cursos; d) 80 % de alumnos aprobados en cada curso; e) 100 % de asistencia a los trabajos colegiados; f) en el nivel superior, asesorías formales a estudiantes o dirigir/asesorar una tesis (UdeG, 2022a).

Para quienes son B pueden aspirar a la categoría de profesores de carrera (e investigación) en los siguientes tipos: 1) asistente, 2) asociado y 3) titular, los tres tipos con opción de tres niveles: “A”, “B” y “C”. Por cuestiones de espacio no detallamos los requisitos para la promoción en cada uno de los nombramientos, basta decir que los niveles van de menos a más en cuanto a jerarquía y solicitud de puntos para transitar del nivel “B” a “Titular C”, por ejemplo (UdeG, 2022a).⁵

Respecto a sus derechos sobresale que su participación en puestos de funcionariado y la recepción de estímulos económicos están restringidos, además de que la suma de labores académicas y administrativas no debe exceder las 48 horas/semana; además, las licencias por incapacidad solo aplican para quienes cuentan con homologación, dictamen y titularidad. Entre las obligaciones se encuentran: ejecutar el trabajo académico, cumplir con planes y programas, participar en colegios y academias, presentar programas de trabajo, actualizar conocimientos, desempeñarse como tutor y realizar investigación (aunque no sea una actividad requerida u oficial para estos docentes) (UdeG, 2022a).

Por último, y aunque no esté explícito en los ordenamientos, el que un PTP no mantenga de manera

⁵ Dos aclaraciones: 1) Son pocas las convocatorias que se han presentado y ofertado para los PTP en la UdeG, sobre todo para quienes aspiran a ser “profesores de carrera” (tiempos completos o medios tiempos). Igualmente, son escasas las promociones entre los mismos nombramientos de profesor de carrera, por ejemplo, pasar de un asistente A a un B, o de uno B a uno C. Misma situación para transitar de un Asistente a un Asociado o a un Titular; y 2) En la UdeG el instrumento que sirve de referente para contabilizar el puntaje necesario a evaluar para una posible promoción lleva por nombre “Tabla de Puntos”, la cual es aplicada por las comisiones dictaminadoras establecidas por las autoridades de la universidad. Aquí el enlace a dicha tabla (versión más actual 2019): https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/ripppa-abril-2019.pdf.



consecutiva (semestre tras semestre) su carga laboral frente a grupo (énfasis en quienes no tienen horas definitivas) puede ocasionar la pérdida de su antigüedad como trabajador académico universitario; eso implica, por ejemplo, que un docente con antigüedad pero sin definitividad pueda perder esos años de historial de trabajo.

La evaluación y promoción, a través del RIPPPA, considera la experiencia académica, el profesionalismo y la formación académica en los concursos de oposición que se presenten vía convocatorias abiertas o cerradas.⁶ También se establece la preferencia por ciudadanos mexicanos, personal de mayor antigüedad, aquellos formados por la UdeG y otros criterios ligados al cumplimiento de méritos académicos establecidos por la misma universidad. Por último, es relevante la injerencia de una figura institucional clave: jefes de departamentos quienes fungen como evaluadores, además de ser quienes, en su momento, asignan las horas “disponibles” para los PTP (Martínez-Pardo, en proceso).

La homologación alude al proceso institucional de ingreso de un PTP en el cual se obtiene un nivel (A o B, como ya se mencionó). Como producto de dicha acción el docente obtiene un código de trabajador/a que lo identificará dentro del sistema universitario académico y como trabajador de la universidad. Con este código el PTP tiene un registro de su trayectoria, por ejemplo su antigüedad, y si cubre las condiciones necesarias para la jubilación. Esto último devela una regla institucional, los PTP se jubilan con el número de horas titulares conseguidas, las cuales son producto de haber ganado una convocatoria en determinado tiempo de su carrera profesional. La titularidad oficializa que ese docente, en cada semestre, tiene

una carga horaria frente a grupo asegurada, regularmente consta de 12 horas (en los siguientes párrafos se mencionan las convocatorias de esa naturaleza).

Respecto a la permanencia y promoción del PTP en la UdeG, en los últimos años se han implementado diversas convocatorias. En 2017 se emitió una convocatoria abierta por parte de la Subsecretaría de Educación Superior (SES) que permitió la participación de PTP con dos o más años de experiencia en la UdeG, y cuyo fin era contribuir en la consolidación de programas educativos y cuerpos académicos (Flores, 2022).

En el 2019, otra convocatoria buscó mejorar las condiciones de remuneración de este profesorado a través de la re-categorización de tipo “A” al “B” (UdeG, 2019). Por su parte, en 2021 se publicó un programa especial que buscaba la definitividad en carga horaria global de 12 horas para los docentes que cumplieran con los requisitos (UdeG, 2021b). Un año después, se implementó un programa especial para reducir el impacto de la inflación en el ingreso de trabajadores académicos con menor salario. Este programa rompió el tope salarial impuesto por el Gobierno Federal, beneficiando a un amplio porcentaje de la plantilla docente (UdeG, 2022b).

En 2023 fue establecido el Programa de Incorporación de Recursos Humanos de Alto Nivel⁷ dirigido a personal académico de asignatura que realiza actividades de investigación y cuenta con reconocimiento vigente del SNII o del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA) (UdeG, 2023a). No obstante, esta convocatoria contaba con un par de candados institucionales interesantes, por ejemplo, solo eran posibles como participantes aquellos PTP dentro del SNII con nivel I, II o III, no “candidatos”. A través de la numeralia institucional solicitada

⁶ Convocatorias abiertas: Son las menos y tienen un carácter de interno, a saber, solicitadas específicamente por la institución para cubrir ciertos perfiles. Convocatorias cerradas: 1) Plazas por compactación, que consiste en unificar dos contratos con características similares; 2) Plazas por conversión: se convierte un contrato de personal administrativo a uno relacionado con actividades académicas; 3) Plazas por excelencia: se obtiene un nombramiento de tiempo completo a partir de un alto perfil (académico), se ajusta (por lo regular) a repatriaciones de becarios, cátedras nacionales o estancias de investigación.

⁷ La antesala de este programa es el Programa de Apoyo a la Mejora en las Condiciones de Producción SNII y SNCA (vigente) cuya operación se remonta a finales del 2007 e inicios del 2008. A finales del 2024 se presenta la versión más vigente del mismo.

vía transparencia, se registró que para mediados del 2024 eran más o menos 291 PTP miembros del SNII, de los cuales 98 cuentan con el nivel I o superior, por lo tanto, el total de favorecidos de este programa únicamente fue del 33 % de docentes en toda la universidad y 193 del resto de casos (66 %) tendrá que esperar otra oportunidad.

En ese mismo año, se lanzó una convocatoria (similar a la de 2019) para obtener la definitividad en carga horaria global de 12 horas con criterios específicos, como acreditar carga horaria mínima, tener un contrato vigente, acreditar grado académico y desempeño docente (UdeG, 2023b). En concreto, el factor institucional en la UdeG para el PTP está ajustado a las ideas del régimen o, en otras palabras, al factor estructural-económico, específicamente el del SNII,⁸ así como con el factor político-normativo, mediante las características de la Ley Federal del Trabajo. Respecto a la singularidad del factor institucional, este representa los arreglos, formales e informales, mediante su marco normativo universitario, de tal manera que da origen y mantenimiento a las restricciones y oportunidades que la misma universidad ha ofrecido sobre el desarrollo profesional y las condiciones laborales del PTP.

Si bien las convocatorias implementadas desde 2014 hasta 2023 han proporcionado oportunidades para mejorar la situación de trabajo del PTP, persisten desafíos para estos actores, tales como la limitación en la participación en puestos de funcionariado y la apertura en otros programas federales e institucionales para la recepción de otros estímulos económicos diferentes al SNII. Además, la evaluación y promoción está basada en criterios como experiencia académica, profesionalismo y formación académica, lo que enfatiza la importancia de seguir cuestionando la equidad y eficacia de estas prácticas

en el contexto del mismo aumento en la cantidad de docentes con nombramientos de tiempo parcial.

Caso 2. Universidad Autónoma de Querétaro

En la UAQ el máximo órgano de decisión es el Honorable Consejo Universitario, conformado por consejeros académicos docentes y estudiantes de las 13 facultades que integran esta universidad. La persona titular de la rectoría cumple funciones de presidencia en el Consejo Universitario, y es el responsable de la expedición y cumplimiento de la Legislación Universitaria, integrada por: a) la Ley Orgánica, en proceso de aprobación por la cámara de diputados del Estado de Querétaro; b) el Estatuto Orgánico, vigente desde octubre de 2007 y en proceso de actualización; y c) otros reglamentos, manuales, lineamientos y planes específicos.

El Estatuto Orgánico en su artículo 3 fracción XVII menciona que se entiende por “maestro, los trabajadores académicos, ya sea docente o investigador” (UAQ, 2007: 2). El capítulo IX está dedicado a los trabajadores académicos (artículos 273 a 276) y remite, en cuanto a las relaciones de trabajo entre la Universidad y su personal académico, a los reglamentos vigentes. A diferencia de la UdeG, tanto en la Ley como en el Estatuto vigentes no se especifican más características sobre los trabajadores académicos en cuanto a contratación.

Para este asunto, la normativa de la UAQ remite a los siguientes documentos según el tipo de contratación del profesorado: a) por tiempo indeterminado: para profesores de tiempo completo (PTC) y de tiempo libre (PTL) los documentos son el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico (RIPPAUAQ) (UAQ, 2011), el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UAQ (UAQ, 2023a) y el Contrato Colectivo de Trabajo

⁸ Aunque en el caso de los otros programas de estímulos (PRODEP y el programa interno de la UdeG) los PTP no pueden participar por restricciones institucionales, puede inferirse que su comportamiento es el de cumplir con ciertos requisitos con anticipación para cuando estén en la posición de participar o haber logrado una promoción que les habilite en esa posibilidad, que cuenten ya con ciertos logros evaluables para la obtención de los correspondientes estímulos.



(2021) emitido por el Sindicato Único de Personal Académico de la UAQ (SUPAUAQ; b) por tiempo determinado: para profesores por honorarios (PTP en este texto), siguen la normativa del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado y el Programa de Estímulos a la Productividad del Personal Académico de Honorarios (PEPPAH), que es una estrategia para la compensación salarial dirigida a este profesorado.

Las formas de contratación por tiempo indeterminado y determinado están señaladas en el RIPPAAUAQ (UAQ, 2011), en cuyo diseño e implementación participa activamente el SUPAUAQ. Particularmente, para el tiempo determinado (PTP) se establece que su ingreso será mediante concurso de evaluación curricular abierto o cerrado (artículo 42) y en casos de sustitución de otros trabajadores académicos o para cubrir vacantes (artículo 43). Llama la atención que persiste la idea de que un PTP sustituye o cubre a otros trabajadores académicos, sin considerar su estabilidad para el desarrollo de una carrera (UAQ, 2011).

El RIPPAAUAQ no especifica las características que debe asumir el Contrato Individual por Tiempo Determinado, que entrega y firma la persona titular de la Dirección de Recursos Humanos; este contrato tampoco está disponible para acceso público, como sí sucede con el Contrato Colectivo de Trabajo que rige a los PTC y PTL. En el contrato expedido a los PTP éstos son referidos como “prestadores de servicios profesionales”, por lo que tampoco son reconocidos como trabajadores de la Universidad.

A pesar de lo poco protagónicos que son los PTP en las normativas institucionales, según datos de la Dirección de Planeación de la Universidad, en el periodo 2022-2023 hubo 1 518 PTP, esto es, 392 más que en el periodo anual previo, a diferencia del aumento, en ese mismo periodo, de solo 59 profesores por tiempo indeterminado (tanto PTL y como PTC) (UAQ, 2023b).

Los PTP sólo tienen “derecho a continuar en la

prestación de los servicios en tanto concluya la causa temporal que originó su contratación para el caso”, según versa el artículo 44 del RIPPAAUAQ (UAQ, 2011: 7). Los PTP no generan ningún tipo de derecho a la permanencia o a cubrir materias si hay un perfil similar o mejor cualificado de algún docente de tiempo indeterminado; como se subrayó antes, solo sustituyen o cubren vacantes. Tampoco tienen acceso a prestaciones de ley para vivienda, transporte y otros costos de vida. A diferencia de lo descrito en la UdeG, en la UAQ este docente no aspira a titularidades o jubilación.

Adicional a ello, en la página web de la Dirección de Recursos Humanos en los tabuladores de pago del personal docente no se publica la información correspondiente a los PTP, pero algunos trabajos empíricos han evidenciado, a través de testimonios de este profesorado, que el pago por hora oscila entre los \$100 y \$150 (menos impuestos), según el grado académico que tenga el PTP (Infante, en proceso). En febrero de 2021, en el Tercer Informe de Actividades de la entonces rectora, Dra. Teresa García Gasca, señaló “hemos implementado estrategias que mejoren las condiciones [del PTP], como son [...] continuar con el pago de estímulos [...] pagar los periodos vacacionales y otorgar un incremento anual de al menos 7 % al salario” (2021: 62). Esta rectora también otorgó un Seguro Universitario de Salud con cuota mensual de \$500 (según acta de H. Consejo Ordinario del 11 de abril de 2019). No obstante, trabajos recientes (Peñaloza, 2023; Infante, en proceso) han mostrado, desde la voz de los PTP, que estos esfuerzos no son suficientes para aminorar los estragos de la desigualdad estructural en sus condiciones de trabajo.

Por otra parte, la normativa institucional para la promoción y la mejora de las condiciones laborales de un PTP se han homologado con lo requerido para un PTC, como se detalla enseguida. Dentro de las convocatorias en las que los PTP pueden participar está la Convocatoria de Maestro/a de Tiempo Libre

Categoría I (PTL)⁹ y, posteriormente, si fuera de su interés podrá concursar por el nombramiento como PTC.

Para aspirar a la primera promoción (de tiempo libre), el PTP debe haber sido contratado como docente por honorarios al menos cuatro semestres consecutivos y tener contrato vigente en el periodo en el que concursa, contar con un promedio de 15 h/s/m frente a grupo en los últimos cuatro semestres, o la misma cantidad de horas combinadas entre docencia e investigación, vinculación o extensión con proyecto registrado y aprobado ante el H. Consejo Universitario, ya sea como responsable o colaborador (UAQ, 2023b: 2-3).

A lo anterior se suma cumplir con la producción académica de acuerdo con los lineamientos del artículo 155 del RIPPAAUQ, al menos un curso de formación didáctico-pedagógico, evaluación docente con calificación promedio de 8.0 y estar fuera de controversias o procedimientos jurídicos, éticos o administrativos al interior de la UAQ (2023b: 4). De esta manera, el PTP que aspira a ser PTL debe realizar otras actividades académicas, además de la docencia, pues acorde a la convocatoria, el PTP somete su perfil a evaluación y esta será favorable si cumple entre 30/50 puntos que consideran: puntaje por grado académico (máximo 20), por producción académica (máximo 10) y perfil integral¹⁰ (máximo 20) (UAQ, 2023b: 6).

Tanto en la producción académica como en el perfil integral está considerado el trabajo en investigación (generación y aplicación de conocimiento),

ninguno de estos aspectos remite directamente a la docencia, a pesar de que esa es la actividad para la que se contrata a un PTP y, en sentido estricto, la única que puede sostener con las acciones institucionales. Por el contrario, la evaluación del perfil está alineada a los requisitos de ingreso a la profesión académica, a las ideas y los arreglos institucionales delineados para el PTC. Lo anterior acentúa la inseguridad social y laboral para aquellos PTP que no tienen un interés profesional centrado en la actividad académica. Además de que el riesgo social recae en este actor, pues el PTP es quien debe buscar formas de consolidar su estancia en la IES (UAQ, 2011).

Para amortiguar la desigualdad salarial a la que está expuesto el PTP, al término cada semestre del año se publica la Convocatoria al Programa de Estímulos a la Productividad del Personal Académico de Honorarios (PEPPAH) de la UAQ, con el objetivo de “reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico” de los PTP, así como “motivar el mejoramiento de la práctica docente” y “fomentar la permanencia del docente” en la UAQ (2023a: 1). El programa se financia con los recursos propios de la Universidad, similar al caso de la UdeG. Dentro de los requisitos a cumplir en el PEPPAH 2023-2 se encuentran:

- Evaluaciones docentes con mínimo 8.0
- Acreditar curso de formación didáctico-pedagógico expedido por la Dirección de Desarrollo Académico o validado por ella

⁹ Este nombramiento es un tipo de plaza cuyo nivel ocupacional en horas-semana-mes es de máximo 20 horas con funciones de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura (UAQ, art. 141: 2011); empero, las únicas por las que percibe un salario directo es por horas de docencia o servicios de extensión. También es sabido que hay PTL que cubren oficialmente más de este número de horas-semana-mes (h/s/m), en uno o más programas educativos de la misma o distinta facultad.

El PTL va de la categoría I a la V que considera grados académicos, experiencia profesional como docente investigador, estudios especiales, trabajo de investigación, divulgación académica, actividades académicas y servicios a la comunidad como apoyo a la docencia (UAQ, art. 142 y anexos: 2011). Como puede inferirse, es un tipo de contratación que debe cumplir las mismas funciones que un PTC, aunque la remuneración difiere ampliamente: en categoría I (la más baja para ambos), un PTL percibe en sueldo \$16.40 h/s/m, mientras que un PTC \$493.35 h/s/m (más prestaciones en ambas plazas como despensa, material didáctico, vivienda y transporte). Información disponible en: <https://transparencia.uaq.mx/index.php/transparencia-y-rencion-de-cuentas/informacion-financiera/tabuladores>.

¹⁰ De acuerdo con el Anexo IV de la Convocatoria para Obtener una Plaza de Maestra/o Tiempo Libre 2023, en la Rúbrica Perfil Integral para Facultades se considera: pertenecer al SNII o Grupos Colegiados, participar en comisiones de evaluación o acreditación curricular en licenciatura o posgrado, o premios a la trayectoria académica.



- Participación y compromiso con la vida académica, es decir, ser miembro de órganos colegiados o de comisiones especiales, organizar coloquios o eventos académicos, entre otros, evidenciado en la Rúbrica de Evaluación realizada por la persona titular de la dirección de la Facultad de adscripción
- Al menos, cinco productos académicos de cada asignatura y grupo por las que concursan¹¹ (UAQ, 2011).

El tabulador de pago publicado para la convocatoria referida considera el grado académico del PTP y, el gran diferenciador, la evaluación docente; por ejemplo, para un PTP con maestría y con evaluación docente promedio entre 8.0 y 8.99 el porcentaje de estímulo es de 25 %, mientras que, para uno con el mismo grado, pero con promedio de 9.0 a 10 en evaluación docente es el doble, 50 %.¹² Un PTP que tiene doctorado varía entre 50 % y 100 % en su percepción de estímulos según su promedio en evaluación docente. De forma similar a como ocurre con los PTC, los PTP también están sujetos a la valoración que hace la comunidad estudiantil sobre su desempeño, tal como señalan las políticas educativas vigentes (UAQ, 2023b).

Tanto el PEPPAH como el RIPPAAUQ, que constituyen la normativa institucional que configura al PTP, sirven como programas de estímulos y de deshomologación salarial, de la mano del SNII, que cada vez más es un requisito implícito en las convocatorias de promoción, así como el cumplimiento del perfil PRODEP por parte del PTP que aspira a una movilidad ascendente en su forma de contratación.

En resumen, el factor institucional tanto en la UdeG como la UAQ actúa como un marco que condiciona o limita, pero también proporciona ciertas vías de acción al PTP, aunque en cantidad no igual a las restricciones. Por tanto, las decisiones y las estrategias adoptadas por estos profesionales se ven moldeadas por las políticas, que a su vez inspiran y demarcan las normativas institucionales: se ha creado una atmósfera que entrelaza las ideas y los arreglos en los que el perfil idóneo que todo profesor y profesora universitario debe cubrir es el de un PTC, sin importar si tiene las condiciones o el interés en ello.

Ahora bien, lo expuesto hasta aquí respecto a los factores causales devela la parte formal de la configuración del marco de acción del PTP. Hace falta analizar aquellos arreglos institucionales informales, los cuales son producto de las zonas grises y opacas en las condiciones de trabajo que ofrecen las IES a los PTP (Soto, 2020). Los dos casos que analizamos no están exentos de ello. Las prácticas informales implican acuerdos, convenios y demás pactos que no están escritos como reglas, y en su mayoría incluyen la relación del PTP con otros actores que cuentan con atribuciones y facultades para impulsar o retrasar la construcción de su carrera profesional.

En el caso de la UdeG son relevantes los jefes de departamento (en mayor medida), los jefes de división, académicos con igual o diferente nombramiento, así como otros actores con más jerarquía institucional (en menor medida). Los jefes de departamento pueden iniciar un procedimiento de ingreso para un “futuro docente”: desde la invitación informal (de pasillo, por recomendación o búsqueda legítima de

¹¹ El Anexo II a esta convocatoria señala como Productos académicos a evaluar: 1) programa del curso sellado en la portada por la Secretaría Académica; 2) antología/ selección de lecturas; 3) instrumentos de evaluación; 4) manual de prácticas; 5) material didáctico (presentaciones de Power Point o *software* educativo, o videos educativos); 6) publicaciones científicas o material didáctico de apoyo a la docencia; 7) tutorías individuales o grupales registradas en el Programa Integral de Tutorías (PIT) de la UAQ. Todo lo anterior validado por las entidades correspondientes previo a la fecha de emisión de la convocatoria correspondiente.

¹² “Para determinar el monto del estímulo, se multiplica el costo de la hora/semana/mes, por el número de horas frente a grupo a la semana, de las materias concursadas y registradas en el sistema de carga horaria, por 20 semanas del semestre. El resultado se multiplica por el porcentaje señalado en el tabulador” (UAQ, 2023b: 2). Cabe señalar que sólo se consideran cursos de bachillerato, TSU y licenciatura (no se contempla posgrado) y, en caso de que la asignatura sea de más de cinco horas, solo se toman en cuenta cinco.

perfiles académicos especializados ante la falta de docentes, entre otras situaciones) hasta la solicitud de documentación y establecimiento de contacto con las instancias específicas para la contratación de un nuevo docente, en este caso, la división a la que pertenece el departamento, así como el área de recursos humanos de cada centro universitario que integra a la UdeG (Martínez-Pardo, en proceso).

En la UAQ los actores clave también son las personas que fungen como jefes inmediatos, por caso coordinadores de programas educativos (de licenciatura y posgrado), o quienes se encuentran en puestos como: jefaturas de investigación y posgrado, Secretaría Académica y dirección de Facultades. Según el Estatuto Orgánico vigente de la UAQ, la facultad de organizar la carga horaria para el personal docente (en todos los tipos de contratación y de todos los programas educativos que integran la facultad) corresponde a la dirección, pero usualmente esta tarea ha sido delegada a coordinadores de programas.

Quienes coordinan programas educativos, sin duda, son quienes mejor conocimiento tienen sobre la planta de docentes en activo para cada periodo semestral, sobre las necesidades de suplencia y otras vacantes según la oferta de materias y grupos, así como los potenciales nuevos PTP que, en formato físico o digital, remiten su CV postulándose como posibles trabajadores docentes.

Esta tarea está sujeta a la aprobación y, en algunos pocos casos, al escrutinio puntual por parte de las personas titulares de la dirección quienes, en determinado momento, pueden hacer los ajustes de asignación de carga que consideren pertinentes. Asimismo, son las personas titulares de las direcciones de facultades quienes tienen acceso a los resultados de la evaluación docente de cada semestre y, particularmente, es esta persona quien emite la rúbrica de evaluación del PTP, requisito para su postulación en el PEPPAH.

Lo antes descrito puede dar un “giro de tuerca” en el sentido de que, cuando los PTP no establecen buenas relaciones con esos actores clave, el panorama

institucional respecto a su estabilidad laboral y la construcción de su carrera puede verse detenido, restringido y, en el peor de los escenarios, truncado definitivamente. Esto implica incertidumbre para cada PTP y trabajo extra en el sentido de que, además de cubrir con las actividades académicas, debe cuidar sus vínculos sociales-políticos dentro de la IES.

Conclusiones y reflexiones

La configuración actual del PTP en las IES públicas en México, tomando como referentes los casos de la UdeG y la UAQ, es el resultado de un régimen académico que ha evolucionado a lo largo de las últimas décadas. Este régimen ha sido afinado mediante múltiples tensiones, negociaciones y ajustes dentro del marco del Estado Evaluador (1989-2018) y, aunque no fue diseñado específicamente para el PTP, es el marco legal y normativo que rige el conjunto de reglas no necesariamente explícitas que influyen en su desarrollo profesional. Así, se puede argumentar que las políticas educativas en educación superior han generado, de manera no intencional, un régimen académico particular para el PTP.

Asimismo, la vigencia y el sosten de este régimen ha provocado que el PTP lleve a cabo lo que denominamos “prácticas de inversión académica” (PIA), las cuales son acciones que quizá en lo inmediato no representen un beneficio pero, posteriormente, cada docente puede “utilizar, cobrar u obtener rendimientos” de ella. En otras palabras, las PIA son acciones para conseguir o mantener las oportunidades que impulsen al PTP en su carrera profesional en construcción, considerando la diversidad de opciones para ello (Martínez-Pardo, en proceso). Como toda inversión, esta previene o, al menos, reduce el impacto de los riesgos a los que el PTP está expuesto, como la inestabilidad laboral o la inseguridad social, además de que se obtienen algunas ganancias simbólicas o materiales.

Las prácticas de inversión académica, que también representan acumulación de méritos, están



reflejadas en la participación del PTP en actividades institucionales (más allá de sus funciones, atribuciones y obligaciones contractuales) que lo acerquen a un posible contrato de tiempo indeterminado, de carrera o de investigación, o a cualquier otro puesto mejor remunerado o con mejores rasgos a nivel simbólico, como una coordinación de un programa educativo o, incluso, fuera de la IES. Es posible que estas inversiones académicas sean acciones en la búsqueda de legitimidad o de reconocimiento al trabajo que realizan los PTP.

El tema es complejo por, al menos, dos razones. La primera es que no hay certeza de cuándo ni cómo llegará esa oportunidad, y quizá esta dependa de los vínculos sociales que el PTP ha forjado con otros colegas, así como de las acciones académicas y no académicas mediante las cuales “se ha hecho ver” por sus jefes inmediatos, como ser parte de comisiones especiales, asesorar estudiantes y otras por las que, regularmente, no perciben una remuneración adicional a su salario; en otras ocasiones el docente “no sabe” qué tiene que realizar. Las zonas grises y opacas en la relación laboral que tienen los PTP con las IES se acentúan, sobre todo en el ingreso y sus posibilidades de permanencia, pues hay poca claridad sobre lo que implica el trabajo universitario.

La segunda razón es que las PIA, si bien se alinean con las ideas y los arreglos que el régimen académico sostiene, no tienen reglas de operación claras y unívocas para todos los casos. Mientras que para un PTP de la UAQ el ingreso al SNII puede representar la oportunidad de mejorar su salario o su forma de contratación, para otro en la UdeG puede significar menos horas frente a grupo y, con ello, perder algunos de sus derechos adquiridos. Sin embargo, consideramos que son acciones que aminoran la incertidumbre y la inestabilidad laboral. Peñalosa (2023) dio cuenta de cómo los ingresos sociales (apoyo de amigos o familiares y ser parte del SNII) son estrategias que desarrollan los PTP para sustentar materialmente la vida, así como para lograr la

movilidad ascendente al interior de la UAQ. Por su parte, Acosta Ochoa y Rivera (2022) y Solares y Vera (2023) encuentran el mismo panorama pero mediante un par de análisis cuantitativos.

En pocas palabras, el PTP adopta comportamientos del académico en sentido clásico, sin tener ese nombramiento. Es posible que algunos sí tengan como objetivo serlo, pero también se ha mostrado que existen formas diversas de ser trabajador docente/académico dentro de las IES públicas y privadas (Buendía *et al.*, 2019; Soto, 2020). Del mismo modo, probablemente los PTP actúen así por ser parte de este régimen y, aún sin entenderlo o conocerlo del todo, coadyuven en su sostenimiento y reproducción. Quizá en un contexto permeado por la inestabilidad o la incertidumbre, el PTP busca simplemente “la mejor vía posible”.

En síntesis, las reglas del juego son similares en ambas IES pero ofrecen y limitan distinto, por ejemplo, la titularidad o la jubilación que puede obtener un PTP en la UdeG no es posible en la UAQ, pero en esta sí tiene un programa de estímulos a su productividad, que en la otra no. Y aunque el SNII es una posibilidad de ingreso económico estable para el PTP, al menos lo que dure el nombramiento, ¿Qué se requiere para convertirse en investigador o investigadora miembro de este sistema? Por lo menos contar con un posgrado (esto incluye una formación de varios años), desarrollar un currículum que avale una trayectoria asociada con la investigación, principalmente; participar en la formación de capital humano (sobre todo tesis y productos similares), divulgación del conocimiento y, por supuesto, docencia (aunque es valorada en menor medida, basta con un promedio de 9 h/s/m al año). Empero, ¿Realmente todo PTP aspira a esa ruta profesional: ser SNII o PTC? Por algunos trabajos previos (Soto, 2020; Anaya, 2022; Campillo, 2023; Martínez-Pardo, 2024) y en curso (De la Re, en proceso; Martínez-Pardo, en proceso) sabemos que no.

Finalmente, nos cuestionamos ¿Qué pasará con el PTP, este régimen académico desaparece, se

mantiene, mejora, empeora? Anticipamos que la situación será similar en el próximo cambio de gobierno federal. Es posible que el artefacto construido con base en las ideas y los arreglos institucionales en juego, sobre todo las regulaciones para el ingreso o la permanencia en la profesión académica, no

desaparecerán por lo menos no pronto. El profesor de tiempo parcial seguirá sosteniendo carreras transicionales (Soto, 2020) en el marco de procesos de configuración del régimen académico que, a su vez, modelan la situación de trabajo de este actor. ■

Referencias

- Acosta Silva, Adrián (2019), “La épica de los indicadores”, en Lomelí Vanegas, Leonardo y Roberto Escalante (coords.), *Autonomías bajo acecho*, México, Siglo XXI.
- Acosta Silva, Adrián (2020), “Las ideas y las prácticas. Agenda de gobierno y régimen de políticas universitarias en México”, *Universidades*, vol. 71, núm. 86, pp. 55-71, DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.86.405>.
- Acosta Ochoa, Abril y René Rivera Huerta (2022), “Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato”, *Argumentos Estudios críticos De La Sociedad*, núm. 100, pp. 215-233, DOI: <https://doi.org/10.24275//uamxoc-dcsh/argumentos/2022100-10>.
- Anaya Pedraza, Pedro Adrián (2022), “La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios: los casos IBERO, UAM y UACM”, tesis de doctorado en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Buendía Espinosa, Angélica, Abril Acosta Ochoa y Manuel Gil Antón (2019), “En busca de un rostro. (In) visibles, pero siempre presentes”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 80, pp. 15-41, <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000100015&lng=es&tln g=es> [Consulta: mayo de 2024].
- Campillo Hernández, Marghyb Lisbet (2023), “Apreciación subjetiva del trabajo docente en un grupo de profesores temporales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México)”, *Psicología, Educación & Sociedad*, vol. 2, núm. 4, pp. 1-19, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10058271>.
- Chetty, Sylvie (1996), “The Case Study Method for Research in Small-and Medium-Sized Firms”, *International Small Business Journal*, vol. 15, núm. 1, pp. 73-85, DOI: [10.1177/0266242696151005](https://doi.org/10.1177/0266242696151005).
- Clark, Burton (1989), “The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds”, *Educational Researcher*, vol. 18, núm. 5, pp. 4-8, DOI: <https://doi.org/10.3102/0013189X018005004>.
- Comas Rodríguez, Óscar Jorge y Rosalía Lastra (2014), “Las notas graves de la sonata de los estímulos y la nota final”, *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, núm. 68, pp. 42-48, <<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/847>> [Consulta: junio de 2024].
- Comas Rodríguez, Óscar Jorge y Alicia Rivera (2012), “La docencia universitaria frente a los estímulos económicos”, *Educação, Sociedade & Culturas*, núm. 32, pp. 41-54, DOI: [10.13140/RG.2.1.2954.7046](https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2954.7046).
- Danaei, Kami (2019), “Literature Review of Adjunct Faculty”, *Educational Research: Theory and Practice*, vol. 30, núm. 2, pp. 17-33, <<https://eric.ed.gov/?id=EJ1248412>> [Consulta: abril de 2024].
- De la Garza Toledo, Enrique (2018), *La metodología configuracionista para la investigación social*, México, Gedisa.
- De la Re Iñiguez, Blanca Melissa (en proceso), “Significados del trabajo del profesor de tiempo parcial en instituciones de educación superior públicas de Sonora”, tesis de doctorado en Innovación Educativa, México, Universidad de Sonora.
- Dubet, Francois (2023), *El nuevo régimen de las desigualdades*



- solitarias. Qué hacer cuando la injusticia social se sufre como un problema individual*, México, Siglo XXI Editores.
- Elster, Jon (2010), *Tuercas y tornillos para las ciencias sociales*, Barcelona, Gedisa.
- Flores Valenzuela, Larisa (2022), “Estrategias que utilizan los profesores para el cumplimiento de las actividades en su rol de docente, caso CUCEA”, tesis de doctorado en Gestión de la Educación Superior, México, Universidad de Guadalajara.
- Galaz Fontes, Jesús Francisco y Esperanza Viloria-Hernández (2014), “La carrera del académico mexicano a principios del siglo XXI: Una exploración con base en la encuesta RPAM 2007-2008”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 43, núm. 171, pp. 37-65, <<http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/207/170>> [Consulta: junio de 2024].
- García Gasca, María Teresa (2021), *Tercer informe de Actividades*, Querétaro, UAQ, <<https://rectoria.uaq.mx/index.php/informes/3erinforme>> [Consulta: abril de 2024].
- Gil Antón, Manuel (2016), “Vicisitudes del oficio académico en México durante la segunda mitad del siglo XX”, en María de Lourdes Alvarado y Leticia Pérez Puente (coords.), *Cátedras y catedráticos en la historia de las universidades e instituciones de educación superior en México. III. Problemática universitaria en el siglo XX*, México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación-Universidad Nacional Autónoma de México (IISUE-UNAM), pp. 239-253.
- Grediaga Kuri, Rocío (2006), “Las políticas hacia los académicos en las últimas décadas. Cambios en la regulación de las trayectorias y el sistema de reconocimiento y recompensas de la profesión académica en México”, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 2, pp. 1-72, <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283121711002>> [Consulta: julio de 2024].
- Infante Ordoñez, Claudia Isabel (en proceso), “El trabajo del docente universitario tras el afianzamiento del neoliberalismo en la Universidad Pública. Análisis de las construcciones identitarias que se gestan en este contexto”, tesis de doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, México, UAQ.
- Martínez-Pardo, José Arturo (en proceso), “¿Quién es el profesorado de tiempo parcial en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios laborales”, tesis de doctorado en Gestión de la Educación Superior, México, Universidad de Guadalajara.
- Martínez-Pardo, José Arturo (2024) “Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial, ¿por qué son necesarias?”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. 15, núm. 43, pp. 163-180, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2024.43.1783>.
- May, Peter (2018), “Reconsiderando los fracasos en la implementación: la perspectiva de los regímenes de políticas públicas”, en María del Carmen Pardo, Mauricio Iván Dussauge Laguna y Guillermo Miguel Cejudo Ramírez (eds.), *Implementación de políticas públicas. Una antología*, México, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), pp. 283-318.
- Powell, Walter y Paul DiMaggio (1991), *The new institutionalism in organizational analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- Peñalosa García, Norberto (2023), “El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad: implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas”, tesis de doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo, México, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Ross, Lauren N. (2024), “What is social structural explanation? A causal account”, *Nous*, vol. 58, núm. 1, pp. 163-179, DOI: <https://doi.org/10.1111/nous.12446>.
- Simons, Helen (2006), *El estudio de caso: teoría y práctica*, Madrid, Gedisa.
- Solares, Israel y Héctor Vera (2023), “Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)”, *Perfiles Educativos*, vol. 45, núm. 182, pp. 45-68, DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>.

- Soto Bernabé, Ana Karen (2020), “Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada”, tesis de doctorado en Ciencias, Especialidad en Investigaciones Educativas, México, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.
- Soto Bernabé, Ana Karen, Edgar Oswaldo González Bello, Ety Haydeé Estévez Nenninger, Jesús Francisco Galaz Fontes y Karen Marlene Sotelo Espinoza, (en prensa), “Académicos de instituciones privadas de educación superior de élite”, en Germán Álvarez Mendiola y Mitzi Danae Morales Montes (coords.), *Estudios sobre educación superior privada en México. Notas para la reflexión*, México, ANUIES [ISBN: en trámite].
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) (2023a), *Convocatoria al Programa de Estímulos a la Productividad del Personal Académico de Honorarios de la UAQ. Semestre 2023-2*, Secretaría Académica y Dirección de Desarrollo Académico, <<https://dda.uaq.mx/docs/convocatorias/2023/estimulos-hon232/CONVOCATORIA%20EST%20C3%8DMULOS%20DE%20HONORARIOS%202023-2.pdf>> [Consulta: marzo de 2024].
- UAQ (2023b), *Convocatoria 2023 para obtener una plaza de maestra/o de Tiempo Libre Categoría I*, Secretaría Académica y Dirección de Desarrollo Académico, <<https://dda.uaq.mx/docs/convocatorias/2023/ptl2023/CONVOCATORIA%20TL%202023.pdf>> [Consulta: marzo de 2024].
- UAQ (2011), “Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico (RIPPAUAQ)”, *Autonomía, Órgano Oficial de Difusión del H. Consejo Universitario UAQ*, año 5, núm. 30, pp. 1-25, <<https://supauaq.org/documentos/rippauaq.pdf>> [Consulta: febrero de 2024].
- UAQ (2007), *Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro*, UAQ, <<https://www.uaq.mx/leyes/documentos/EstatutoOrganicoUAQ.pdf>> [Consulta: febrero de 2024].
- Universidad de Guadalajara (UdeG) (2023a), *Programa especial para obtener la definitividad en carga horaria global de 12 horas*, La Gaceta/UdeG, <https://www.udg.mx/sites/default/files/2022-05/resultados_definitividad_asig_12hrs.pdf> [Consulta: enero de 2024].
- UdeG (2023b), *Reglas de operación del Programa de Incorporación de Recursos Humanos de Alto nivel*, La Gaceta/UdeG, <<https://depfisica.cucei.udg.mx/sites/default/files/irhan-2023-cgrh-cgipv.pdf>> [Consulta: enero de 2024].
- UdeG (2022a), *Estatuto del personal académico de la Universidad de Guadalajara*, UdeG, <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/EPA%20%28Abril%202022%29.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- UdeG (2022b), *Programa especial 2022 para reducir el impacto de la inflación en el ingreso de los trabajadores académicos con menor salario tabular*, La Gaceta/UdeG, <https://cgrh.udg.mx/sites/default/files/2022-03/el_programa_especial_2022_para_reducir_el_impacto_de_la_inflacion_academicos.pdf> [Consulta: marzo de 2024].
- UdeG (2021a), *Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara*, UdeG, <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/lo-septiembre-2021.pdf> [Consulta: febrero de 2024].
- UdeG (2021b), *Programa especial para obtener la definitividad en carga horaria global de 12 horas*, La Gaceta/UdeG, <https://www.udg.mx/sites/default/files/2022-05/resultados_definitividad_asig_12hrs.pdf> [Consulta: marzo de 2024].
- UdeG (2019), *Programa especial de promoción para el personal de asignatura 2019 (PROMASIG)*, La Gaceta/UdeG, <<https://www.gaceta.udg.mx/wp-content/uploads/2023/04/PROMASIG-2019.pdf>> [Consulta: enero de 2024].

Cómo citar este artículo:

Martínez-Pardo, José-Arturo y Ana-Karen Soto-Bernabé (2025), “Un régimen académico para el profesorado de tiempo parcial en la educación superior mexicana: el caso de dos universidades públicas estatales”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. xvi, núm. 45, pp. 118-137, doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.45.1977>.