



Revista de la Educación Superior 45(180) (2016) 23–39

Artículo

# Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa

*Part-time faculty in public universities: An unfinished process of professionalization*

Ariadna Isabel López Damián<sup>a,\*</sup>, Omar García Ponce de León<sup>b</sup>,  
Ricardo Pérez Mora<sup>c</sup>, Virginia Montero Hernández<sup>d</sup> y  
Elsa Liliana Rojas Ortiz<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Universidad de California, Riverside, Estados Unidos

<sup>b</sup> Facultad de Estudios Superiores de Cuautla, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, México

<sup>c</sup> Departamento de Políticas Públicas, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

<sup>d</sup> Universidad Estatal de California, Stanislaus, Estados Unidos

Recibido el 17 de diciembre de 2015; aceptado el 28 de junio de 2016

Disponible en Internet el 2 de noviembre de 2016

---

## Resumen

El artículo aborda la profesión académica a través del análisis de las formas de participación de Profesores de Tiempo Parcial en 3 universidades públicas en México. Los hallazgos se basan en entrevistas semiestructuradas a 56 Profesores de Tiempo Parcial. Encontramos 3 perfiles profesionales que describen las formas de participación de estos profesores. La definición de los 3 perfiles tiene como base la intersección de 3 elementos de la práctica académica: 1) la relación laboral de los profesores de tiempo parcial con la universidad; 2) las actividades que realizan en la universidad, y 3) sus planes profesionales dentro de la universidad.

© 2016 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior A.C. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Palabras clave:* Profesión académica; Académicos; Prácticas académicas; Profesor tiempo parcial; Universidad pública estatal

---

\* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: [alope052@ucr.edu](mailto:alope052@ucr.edu) (A.I. López Damián).

## Abstract

The study explores the academic profession by analyzing the experiences of part-time faculty in three public universities in Mexico. We used 56 semi-structured interviews to understand the perspectives of part-time faculty toward their forms of participation in the workplace. This study derives from a larger project aimed at understanding the context, activities and interactions in which faculty engage as part of their profession. We found three profiles that characterize part-time faculty's participation at the university. The definition of the profiles is based on the relationships among: 1) their occupational status; 2) the activities faculty perform at the university; and 3) their professional aspirations and plans within the university.

© 2016 Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior A.C. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

*Keywords:* Academic profession; Faculty; Academic practices; Part-time faculty; Public universities

---

## Introducción

La profesión académica como objeto de estudio ha tomado importancia creciente en las últimas décadas; tanto a nivel internacional (Altbach, 1996; Clark, 1987; Dobbie y Robinson, 2008) como nacional (Galaz y Gil, 2009; Gil Antón, 1994; Grediaga, 2001) son cada vez más los tratados que enfocan su interés en la profesión y en el trabajo académico. Estos análisis se han centrado primordialmente en quienes tienen contratos de tiempo completo, y realizan actividades de investigación, de formación y de gestión, y se involucran en actividades de difusión, de vinculación y de aplicación de conocimientos. Existen pocos estudios que exploran a profundidad la vida y el trabajo de los Profesores de Tiempo Parcial (PTP) en el contexto mexicano (López, 2012); incluso a pesar del incremento significativo de profesores de tiempo completo en las universidades públicas en México, la planta académica en estas instituciones está conformada principalmente por PTP (ANUIES, 2015), aspecto que plantea la necesidad de examinar a esta población de académicos.

Los estudios existentes trazan diversas perspectivas sobre las funciones y la calidad de trabajo que los PTP desempeñan; varios presentan una postura poco favorable en relación con las condiciones de este grupo profesional, pues asumen que los PTP realizan docencia de menor calidad y muestran un compromiso laboral menor que los profesores de tiempo completo ya que no participan (los PTP) de manera activa en la toma de decisiones y en la construcción de la vida organizacional de la universidad (Domínguez, 2009; Eagan y Jaeger, 2008; Rajagopal, 2002; Simo, Sallan y Fernández, 2008; Umbach, 2007). No obstante, algunos análisis en México exponen que los PTP cuentan con cualidades profesionales comparables con los profesores de tiempo completo (Gil, 1994), pero las características del trato institucional que reciben (bajo salario) limitan su desempeño profesional (Domínguez, 2009).

Los PTP desarrollan estrategias laborales de pertenencia en su institución educativa que posibilitan su participación en actividades sustantivas; una de las más comunes es el incremento de su carga docente dentro de la institución donde trabajan (Gil Antón, 1994). A través de una contratación por clase o por curso, estos profesores pueden completar una carga laboral (así como un salario) equivalente a la de un profesor de tiempo completo y garantizar cierto nivel de estabilidad laboral, al grado que Gil Antón (1994) caracteriza a estos PTP como académicos de «sobretiempo». Esta estrategia tiene 2 consecuencias: por un lado, el tener un número significativo de horas de clase asignadas posiciona a los PTP como los principales responsables de la docencia a nivel superior;

por otro, mantiene a este grupo de profesores en un alto grado de dependencia y de vulnerabilidad ante las necesidades de la universidad que los contrata (Domínguez, 2009).

La importancia de los PTP en la construcción de la vida académica en la universidad pública en México, tanto en términos cuantitativos (número de profesores y carga laboral) como cualitativos (trato institucional, compromiso laboral), motivó el desarrollo del presente proyecto de investigación, el cual está orientado a la caracterización y el análisis de la participación de los PTP en 3 universidades públicas estatales en México. Nos centramos en explicar cómo construyen sus prácticas académicas, cómo se posicionan en su contexto laboral y cómo se perciben a sí mismos en tanto miembros de la profesión académica. Los conceptos «profesión académica» y «prácticas académicas» conforman el marco de este estudio, guiado por principios metodológicos de la fenomenología (Fermoso, 1989). Los hallazgos aquí presentados forman parte de un proyecto más amplio titulado: *Formas de apropiación y construcción del trabajo académico en instituciones de educación superior en México* (número 106848, financiado por Conacyt).

El estudio de los PTP tiene implicaciones pertinentes para las universidades públicas estatales, las mismas que siguen otorgando un peso importante a la docencia y mantienen una fuerte dependencia en los PTP para el desempeño de esta actividad. El crecimiento y la evolución de las universidades públicas en México requiere de la consideración y del análisis del papel que juegan los PTP en la construcción de la vida universitaria y en la configuración de recursos humanos. Conocer sus formas de trabajo permitirá desarrollar políticas públicas que fortalezcan la formación y la profesionalización de este sector.

## **El profesorado como objeto de estudio**

El trabajo de los académicos (profesores universitarios) en instituciones de educación superior (IES) es un tema que ha atraído la atención de investigadores de diversas tradiciones disciplinares alrededor del mundo (Altbach, 1996; Clark, 1983; Kezar y Sam, 2010). Los primeros estudios en México datan de finales de la década de 1970, sin embargo, fue durante los primeros años de la década de 1990 cuando este tema alcanzó mayor atención (Ducoing, 2003). En México, se ha privilegiado el uso del enfoque sociológico y la metodología de corte cuantitativo para analizar las prácticas y el contexto de trabajo de los académicos, principalmente los de tiempo completo (Gil Antón, 1994, 2000; Galaz, 2002; Galaz y Gil, 2009; Grediaga, 2001; León, 2012; Marquina, 2008; Padilla, 2007). En los últimos años, algunos investigadores han comenzado a explorar a los PTP en México, principalmente en sus tareas de docencia (ANUIES, 2015; Chávez, 2009; Domínguez, 2009).

### *Tipos de profesionales académicos*

Estudios en México y otros países han desarrollado clasificaciones y tipificaciones de los miembros de la profesión académica (Gappa y Leslie, 1993; Villaseñor, 1997); una de ellas, por ejemplo, se basa en el tipo de contrato que poseen en la institución donde laboran; tradicionalmente, su relación con las instituciones de nivel superior en México se presenta en 2 formas: 1) como trabajador de planta, de tiempo completo, con dedicación exclusiva y concentrada en la institución; 2) como trabajador de tiempo parcial dedicado principalmente a la docencia, con un contrato por horas o medio tiempo (Bettinger y Long, 2004; Clark, 1991; Levin y Montero-Hernandez, 2014). Bajo esta clasificación, se considera que el tipo de contratación de los profesores determina su relación con la institución, así como el desempeño de su profesión.

Los académicos de la primera categoría, trabajadores de tiempo completo, organizan su labor profesional combinando las normas y expectativas del establecimiento, o institución, con las normas y expectativas de su disciplina de formación (Clark, 1983). Para los profesores de tiempo completo, la disciplina cobra vital importancia en la organización de su quehacer cotidiano, pues les permite establecer relaciones de trabajo con otros profesores y conformar «tribus académicas» (Becher, 1987, 2001), comunidades científicas (Kuhn, 1971) o «colegios invisibles» (Wagner, 2008), encaminados hacia la especialización y la solución de problemas específicos. En el caso de la segunda categoría, referida a los PTP, subgrupo de profesionales, la disciplina no tiene un rol central en la construcción de su quehacer profesional porque las actividades laborales de los PTP están subordinadas a las normas y expectativas de la institución (respecto a la formación de nuevos recursos humanos); la disciplina, como parte de su vida profesional, queda en segundo plano (Bettinger y Long, 2004; Eagan y Jaeger, 2008). Esta clasificación asume que los PTP tienen menor autonomía que los profesores de tiempo completo ya que están sujetos a los tiempos y regulaciones de las instituciones donde laboran.

Ibarra (en Villaseñor, 1997) propone una clasificación en la que divide a los profesores de acuerdo con su estatus laboral, y describe 3 tipos de «contingentes académicos»: masas, nichos medios y nichos de excelencia. El primero, las *masas*, incluye alrededor del 65% de los académicos, quienes se dedican a la docencia con contratos temporales en horas/clase/pizarrón, con trabajos en varias instituciones y bajos salarios, cuyo ingreso se eleva por su ejercicio profesional externo a la universidad pública. En el segundo, los *nichos medios*, se encuentran académicos en vías de establecerse en la universidad, tienen un salario base reducido que aumenta por programas de estímulo, y se dedican o a la docencia, a la elaboración de material y escritos didácticos, o a la investigación con altos niveles de productividad y de calidad. El tercer contingente descrito por Ibarra (en Villaseñor, 1997), los *nichos de excelencia*, está conformado por profesores de tiempo completo dedicados a la investigación; son los principales generadores de conocimiento científico y tecnológico con un alto reconocimiento en la universidad y en otras comunidades académicas nacionales e internacionales, y por lo general dirigen programas de posgrado o revistas universitarias, y su remuneración es mayor y más estable que la de los profesores de los otros 2 contingentes. En esta clasificación, a pesar de que a los PTP se les incluye como parte de la profesión académica (fracción del contingente «masas»), también se les describe como académicos con menor grado de calidad que sus colegas en los otros 2 nichos.

Gappa y Leslie (1993) plantean una clasificación para los PTP derivada de una investigación realizada en universidades y colegios en Estados Unidos. Los autores identificaron 4 tipos de profesores temporales: 1) *career enders*: profesionales retirados del campo empresarial o académico y dedicados a enseñar entre una y 2 clases a la semana; 2) *specialist/experts/professionals*: trabajadores con contratos de tiempo completo de la industria o en otras áreas no académicas, quienes enseñan una o más clases en universidades; 3) *aspiring academics*: estudiantes de posgrado que realizan docencia como parte de su programa de estudios para obtener apoyo económico, y para ser reconocidos como académicos por la institución, y 4) *freeway fliers*: PTP que trabajan en más de una institución de educación superior y quienes mediante múltiples contratos en varias instituciones obtienen cargas laborales igual o mayores que a un tiempo completo.

En las caracterizaciones antes mencionadas se describe a los PTP como profesores cuya calidad profesional es cuestionable y que, en el mejor de los casos, se encuentran en proceso de convertirse en académicos. Dichos estudios han identificado que los PTP consideran que son vistos por sus colegas como aprendices de académicos y que sus intereses se caracterizan por ser más laborales que intelectuales (Bettinger y Long, 2004; Gappa y Leslie, 1993; Kezar y Sam, 2010). Es decir, en estos estudios, los PTP son descritos como académicos de segunda clase.

### *Estudios sobre profesores de tiempo parcial*

A nivel internacional, las investigaciones acerca de los PTP se centran en 2 temáticas: 1) la relación entre el aumento de los PTP y la disminución de la calidad de la educación superior, y 2) los procedimientos para evaluar las actividades docentes de estos profesores. Las propuestas desarrolladas en la primera temática buscan identificar la relación existente entre el trabajo de los PTP y el logro de las metas de las instituciones universitarias, graduación o logro académico (Bettinger y Long, 2004; Eagan y Jaeger, 2008; Ehrenberg y Zhang, 2005; Levin, Shaker y Wagoner, 2010; Umbach, 2007). El segundo grupo —el cual se ha desarrollado también en México (López, 2012)— se especializa en la descripción de actividades de enseñanza en las que participan los PTP y los procedimientos institucionales para evaluarla (Chávez, 2009, 2011; Domínguez, 2009).

Los tratados centrados en la evaluación de la actividad docente de los PTP indican que su actividad principal es la enseñanza, pero también su participación en las universidades públicas se ha extendido a otros ámbitos (Chávez, 2009, 2011). Estos estudios igualmente muestran que los PTP tienen cierto grado de autonomía para desarrollar su trabajo en el aula y justo esa participación ha propiciado cambios en las estructuras institucionales ligadas a la docencia, por ejemplo, en las políticas de diseño curricular (Chávez, 2009, 2011); del mismo modo, identifican que los PTP participan en actividades de actualización y de formación para la enseñanza, sin embargo, carecen de espacios de formación para participar en actividades administrativas y de gestión (Domínguez, 2009).

Recientemente la ANUIES (2015) publicó un reporte diagnóstico sobre los PTP en las instituciones miembros del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines. El diagnóstico integró elementos de tipo laboral, académico y político de 31 IES en relación con «profesores de asignatura», «profesores hora, semana, mes», «PTP», o «profesores de horario libre». El estudio mostró que la reglamentación institucional de las IES categoriza a los PTP como grupos con descarga horaria variable, con contratos indefinidos y salarios limitados. Es decir, las IES cuentan con una normatividad y un marco político ambiguo en relación con los PTP, y dan prioridad a la regulación de la vida laboral de los profesores de tiempo completo. Tales condiciones laborales posicionan a los PTP en una situación de desventaja.

### *Características de los académicos en México*

A nivel nacional, 3 quintas partes de los académicos en las universidades públicas son varones (63%), no obstante, existe una tendencia progresiva hacia el equilibrio de género y el número de plazas ocupadas por mujeres se ha incrementado en las últimas décadas (Gil Antón, 2000; Padilla, 2007). El personal académico en las universidades públicas está constituido por una tercera parte de profesores con contrato de tiempo completo (alrededor de 38%) y 2 terceras partes (60%) de profesores contratados por horas o tiempo parcial (ANUIES, 2015). A nivel internacional se presenta un fenómeno similar (Dobbie y Robinson, 2008; Estévez, Martínez y Belantrix, 2010; Gil Antón, 1994; Umbach, 2007).

La Red de Investigadores Sobre Académicos (RDISA), en su encuesta *Reconfiguración de la profesión académica en México* (RPAM) realizada en 2008, encontró que existen tanto diferencias como similitudes entre los profesores de tiempo completo y los PTP, entre las que se encuentran su situación laboral. Los resultados indican que el 30.1% de los profesores realizan otras tareas remuneradas además de su trabajo universitario; entre los maestros con actividades laborales al exterior de la universidad, el porcentaje mayor lo conforman profesores de medio tiempo (56.8%)

Tabla 1

Situación laboral de los académicos en México según nombramiento

| Pregunta<br>n  | Situación laboral en este año académico en la institución |                            |                             |                       |
|--|---|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
|  | Tiempo completo<br>1,749<br>(%)                           | Medio tiempo<br>125<br>(%) | Tiempo parcial<br>69<br>(%) | Total<br>1,944<br>(%) |
| ¿Tiene otro empleo, realiza otras tareas remuneradas?                              | 27.3  | 56.8                       | 55.1                        | 30.1                  |
| ¿Trabaja en otras universidades, IES?  | 9.7   | 14.5                       | 15.9                        | 10.2                  |
| ¿Trabaja en otros centros o en instituciones de investigación públicos o privados? | 0.7   | 4.8                        | 2.9                         | 1.1                   |
| ¿Trabaja en la industria o en instituciones del sector privado?                    | 2.4   | 5.6                        | 8.7                         | 2.8                   |
| ¿Trabaja en organizaciones sin fines de lucro?                                     | 2.4   | 8                          | 0                           | 2.2                   |
| ¿Trabaja en el Gobierno u otras instituciones del sector público?                  | 3.5   | 17.7                       | 5.8                         | 4.4                   |
| ¿Trabaja en consultorías, asesorías, trabajo industria, u otro?                    | 13.5  | 24.0                       | 35.7                        | 14.9                  |
| ¿Trabaja en otro tipo de institución diferente a los anteriores?                   | 1.7   | 3.2                        | 2.9                         | 1.9                   |

Fuente: adaptado de la encuesta «Reconfiguración de la profesión académica en México» (RPAM) realizada por la Red de Investigadores Sobre Académicos (2008).

y los PTP (55.1%); en los profesores de tiempo completo se reduce el porcentaje (27.3%), pero ambos grupos —profesores de tiempo completo y PTP— comparten esta característica (véase tabla 1), factores que sugieren que la definición de académico como el individuo dedicado únicamente al trabajo universitario es parcial.

Entre los académicos que tienen una actividad laboral externa a las IES en las que fueron encuestados (30.1%), destaca que un porcentaje importante labora en otro medio académico, es decir, una tercera parte se desempeña en otras universidades (10.2%). Casi cerca de la mitad (14.9%) de estos profesores laboran en actividades relacionadas con consultorías y asesorías, y una pequeña parte (4.4%) trabajan en el Gobierno u otras instituciones del sector público. Centrando el análisis en los profesores de medio tiempo y de tiempo parcial, es notable cómo aumenta el porcentaje de profesores tanto en las consultorías como en el sector público (24% y 35.7% respectivamente), en el que son más bien los de medio tiempo (17.7%) que los de tiempo parcial (5.8%) los que se involucran en estas actividades. Son pocos los académicos que trabajan en la industria o en el sector privado (2.8%) y en organizaciones sin fines de lucro (2.2%) (RDISA, 2008).

Los resultados de esta encuesta también muestran que existe un sector importante de profesores (más del 40% de los encuestados) catalogados como de «medio tiempo» y «tiempo parcial» cuya única actividad es la academia (RDISA, 2008). Es decir, que la descripción de PTP como «parcialmente» comprometidos con la institución, no refleja la situación de dependencia y de compromiso laboral que este grupo tiene con las IES donde laboran. En suma, en los estudios realizados sobre los académicos en México falta un análisis centrado en la perspectiva que los PTP tienen sobre su labor cotidiana.

### Marco conceptual: académico y práctica académica

El término «académico» se refiere a los profesores universitarios; sustituye e incluye a otros, entre ellos: docente, profesor, profesor de carrera, catedrático, maestro, investigador, técnico,

científico, o intelectual; contiene a los profesionales que tienen una contratación en instituciones educativas de nivel superior y cuyas funciones centrales implican la investigación, la docencia y la difusión de información (Becher, 2001; Ducoing, 2003; Gil Antón, 1994). En condiciones ideales, los miembros de la profesión académica constituyen una «comunidad de sabios» con libertad para investigar y enseñar con heterogeneidad disciplinar, con un cambio continuo en sus formas de trabajo y con mecanismos de legitimación (Becher, 2001).

Si bien las definiciones tradicionales sobre los académicos describen principalmente a los profesores de tiempo completo (Ducoing, 2003), los PTP también pueden ser considerados así. El concepto de académico como actor multifacético y heterogéneo (Becher, 2001) permite la inclusión de los PTP (profesores por horas, profesores de medio tiempo, profesores de asignatura, o profesores hora/clase/pizarrón), pues son miembros de la profesión académica ya que —al igual que los profesores de tiempo completo— permanecen adscritos a una institución de educación superior y cumplen con la difusión de conocimiento a través de la docencia (ANUIES, 2015). Adicionalmente a sus actividades de enseñanza, los PTP también colaboran en proyectos de investigación que pueden estar vinculados con la sociedad civil (Gappa, Austin y Trice, 2007).

Las prácticas académicas son el sistema complejo de acciones que los profesores de nivel superior implementan para cumplir con sus funciones profesionales y colaborar en la vida organizacional de la universidad (Piña, Furlán y Sañudo, 2003). En general, las actividades o prácticas académicas están ligadas a los objetivos, metas o misiones de las IES (Clark, 1987), y tradicionalmente los maestros universitarios se han dedicado a la docencia (Estévez et al., 2010), pero en tiempos actuales la profesión académica involucra no solamente docencia sino también investigación, gestión y difusión de información (Ducoing, 2003; Gil Antón, 1994), en consecuencia, la producción y la transmisión del conocimiento y de la cultura se consideran parte de las prácticas académicas de los profesores universitarios (Ducoing, 2003).

## Diseño metodológico

Esta investigación busca responder a las siguientes preguntas en torno a los PTP: ¿cómo entienden su rol profesional en la universidad pública estatal? ¿Qué prácticas académicas incluyen como parte de su participación en la universidad? ¿De qué manera organizan sus actividades profesionales?

Se trata de una propuesta cualitativa e incluye una perspectiva fenomenológica (Fermoso, 1989); parte de una visión socio-constructivista de la realidad, en el sentido de que se entiende el fenómeno de estudio como una construcción social, la cual puede ser comunicada por los individuos que la experimentaron mediante el uso del lenguaje (Albert y Whetten, 1985; Fermoso, 1989). En esta investigación se asume que los profesores tienen maneras diferentes de comprender y de navegar su contexto social (Sternberg, 1988, citado en Estévez, 2009), por lo tanto, es necesario tener en cuenta estas diferencias para entender su posicionamiento como profesionales y como trabajadores de la universidad. El objetivo fue entender la forma como los PTP, en cuanto participantes del fenómeno, entienden y describen su realidad (Fermoso, 1989). La herramienta principal de recolección de datos fue la entrevista cualitativa o entrevista semiestructurada (Kvale, 1983).

La entrevista semiestructurada permitió el análisis del fenómeno desde la perspectiva de los participantes involucrados (Fermoso, 1989; Kvale, 1983); se solicitaron descripciones detalladas de eventos cotidianos de los que los PTP formaban parte y se exploró la manera como entendieron algunos sucesos sociales específicos (Kvale, 1983). Las entrevistas se condujeron a modo de

Tabla 2

Distribución de la muestra por género y área disciplinar

| Área disciplinar               | Género  |         | Total |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
|                                | Mujeres | Hombres |       |
| Agropecuarias                  | 3       | 3       | 6     |
| Salud                          | 2       | 4       | 6     |
| Naturales y Exactas            | 1       | 1       | 2     |
| Sociales y Administrativas     | 15      | 13      | 28    |
| Ingeniería y Tecnología        | 4       | 1       | 5     |
| Educación, Humanidades y Artes | 2       | 7       | 9     |
| Total                          | 27      | 29      | 56    |

conversaciones en torno a las siguientes temáticas centrales: formación académica de los participantes, sus actividades cotidianas (prácticas académicas), desafíos y logros en la institución, metas personales y su relación con otros actores universitarios. La aplicación de los cuestionarios se realizó en el lugar de trabajo de los académicos, lo cual facilitó que los investigadores observaran los espacios en los que los profesores construyen su vida académica. Al conocer el ámbito de trabajo fue posible apreciar las formas de interacción de los PTP, las condiciones materiales en las que llevan a cabo sus actividades y lo que les ofrece la universidad para su desempeño profesional, todo lo cual sirvió para contextualizar las respuestas de los entrevistados.

### *Sitio y muestra del estudio*

Para este proyecto se eligieron 3 universidades públicas estatales como sitios de estudio; el nombre de las instituciones no se incluye en este reporte para proteger la identidad de los participantes en la investigación, y fueron seleccionadas debido a que pueden ser caracterizadas como «casos típicos» (Yin, 2009) de universidades estatales en México. Por otra parte, cumplen con los siguientes criterios: son universidades estatales, públicas, se cuentan entre las de mayor matrícula en el país, y pertenecen a áreas con desarrollo tanto científico como tecnológico y agrícola; como característica principal, poseen una población superior a 50,000 estudiantes y profesores; tienen una tradición de existencia superior a los 50 años, con prácticas en investigación científica en diversas áreas científicas básicas (Física, Química, Matemáticas, entre otras), de Ciencias Sociales y de Humanidades; cada universidad pertenece a una de las siguientes zonas: centro sur, centro occidente y noroeste del país. El grupo de investigación obtuvo autorización en cada escuela para realizar la investigación y reclutar participantes.

Se empleó un método de muestreo por criterios para el reclutamiento de informantes; este método se eligió con el objetivo de conformar una muestra con amplia variabilidad en las características de los participantes (Patton, 2005). La muestra conformada concuerda con la heterogeneidad de los miembros de la profesión académica documentada por estudios previos. Para la investigación se reclutaron profesores con contrato por asignatura, por horas-pizarrón, o como profesores temporales; se incluyó a participantes de ambos géneros (29 mujeres y 27 hombres), con orígenes disciplinarios diversos y con diferente antigüedad en la institución (entre uno y 20 años). La muestra quedó conformada por 56 profesores con contratación por hora/clase o asignatura que se encontraban laborando en las universidades seleccionadas durante el año 2011 (ver tabla 2). El rango de edad de la muestra fue de entre 27 y 50 años. La mayoría de los profesores



entrevistados trabajaban en el lugar en el que realizaron sus estudios de licenciatura, y la mitad pertenecían al área de las disciplinas Sociales y Administrativas.

### *Análisis de datos*

El *corpus* de datos se codificó en 3 niveles de análisis: abierto, axial y selectivo (Gibbs, 2007). El primer nivel (abierto) sirvió a modo de exploración de los datos, para segmentar la información de acuerdo con las propias expresiones de los informantes (Gibbs, 2007) y reducir el volumen sólo a aquellos datos pertinentes a las preguntas de investigación (Miles, Huberman y Saldaña, 2014). En el segundo nivel (codificación axial), la codificación de las primeras entrevistas brindó herramientas para generar temáticas centrales y permitir compararlas entre sí con el corpus teórico (Gibbs, 2007). El tercer nivel tuvo una función organizativa que correspondió a la selección de categorías centrales que explicaran la relación existente entre los códigos identificados.

Se identificaron 3 categorías de análisis para agrupar los hallazgos: la relación de trabajo de los PTP con la universidad, las actividades que realiza cada PTP y sus planes profesionales. La «relación de trabajo» (RT) con la universidad se refiere a la forma de contratación, el tiempo que dedican y su exclusividad de trabajo con la institución, y entre los códigos que se relacionan con esta categoría se encuentran: la antigüedad laborando en la IES, el compromiso con la institución, la vocación, la afiliación con otras universidades. Las «actividades que realizan» (AR) agruparon el conjunto de ejercicios que los profesores llevan a cabo como parte de su trabajo en la universidad, independientemente de si estas actividades son o no contractuales y remuneradas; algunos códigos en esta categoría fueron: docencia, tutoría, desarrollo profesional, participación en proyectos de investigación, coordinación de programas, evaluación de planes de estudio, reuniones de academia. Por último, en «planes profesionales» (PP) se congregaron los proyectos profesionales mencionados por los profesores, y algunos códigos en esta categoría fueron: obtener tiempo completo, iniciar un negocio propio, dedicación a la investigación.

Tomando en consideración las recomendaciones metodológicas de Biles y Tuckam (1986), evitamos una visión simplista e imprecisa para clasificar a los PTP: con las 3 categorías y la relación entre ellas identificamos similitudes entre los PTP para conformar así perfiles descriptivos que permitieron explicar las diferentes formas como los entrevistados se relacionan con la universidad y la conforman. A continuación se describen los resultados generales de la investigación y se particulariza en los 3 perfiles identificados entre los participantes.

### **Resultados**

La RT de los entrevistados con la universidad tuvo su base en los elementos formales de contratación. Los entrevistados contaban a) con contratos por tiempo ilimitado para impartir una o más materias, o b) con contratos por asignatura que podían ser reanudados cada año; el horario que tenían frente al grupo era matutino, vespertino o mixto, con una carga de entre 4 y 30 h a la semana, durante los días comprendidos entre el lunes y el sábado; la antigüedad laboral de los profesores de la muestra variaba entre 6 meses y 20 años. Es decir, la relación laboral de algunos PTP se extendía por un tiempo comparativo al de los profesores de tiempo completo, y tenían como única fuente de trabajo la universidad o podían relacionarse laboralmente con una institución externa pública o privada, académica o no académica, con la idea de obtener un «sobretiempo» como lo indica Gil Antón (1994), y alcanzar con ello una mejora salarial.

A pesar de que la mayoría de los entrevistados sólo estaban contratados para actividades de enseñanza, las prácticas académicas que llevaban a cabo los PTP entrevistados estaban constituidas

por AR que iban más allá del trabajo en el aula y de la función de docencia. Entre los ejercicios adicionales a su rol al interior de la universidad, se encontraban la actualización continua, la actualización del expediente como trabajador, la participación en actividades sindicales, la asesoría individual, la tutoría a grupos y la coordinación de programas. Es decir, los entrevistados implementaron estrategias para involucrarse con la institución (ya sea mediante el ámbito sindical o el desarrollo de relaciones personales) que les permitieron asumir situaciones de liderazgo y, en algunas situaciones, elevar su nivel salarial. Para los participantes resultaba vital asegurar las posibilidades de una contratación futura, por lo tanto, solían realizar actividades que sobrepasaban las funciones que su contrato indicaba con el fin de lograr visibilidad, alianzas y posicionamiento político e intelectual al interior de las universidades. Algunos de los PTP invertían un tiempo considerable en construir relaciones académicas y políticas con otros colegas para generar no sólo reconocimiento profesional sino también conexiones y fuentes de apoyo para cuando volvieran a solicitar materias en la universidad.

Los PP que mencionaron los académicos de tiempo parcial pertenecían a 3 grandes grupos: 1) los que se relacionaban con mejorar su situación contractual con la universidad, 2) los dirigidos bajo el interés de mantener sin cambios su situación laboral actual, y 3) los que se centraban en mantener la posición en la universidad temporalmente. En el caso de los primeros, el interés estaba relacionado con obtener un mayor ingreso económico, o con desarrollar otro tipo de actividades dentro de la universidad. En el caso del segundo grupo, la falta de interés de los profesores por cambiar el tipo de contratación se correspondía con la inclinación por mantener un balance entre sus actividades laborales al interior y al exterior de la universidad, o con la intención de desarrollar negocios independientes de la universidad. Por último, los profesores en el tercer grupo describieron su relación laboral en la institución como no central a su actividad cotidiana, de modo que su interés por trabajar en la institución se limitaba al año académico en curso, después de lo cual intentaban desarrollar otra actividad profesional (por lo general no académica).

Los elementos antes mencionados (RT, AR y PP) permitieron diferenciar 3 perfiles de los PTP a los que denominamos: experto centrado en la docencia, académico de formación y profesor por contratación extendida. Éstos los encontramos presentes en los profesores de los 3 campus estudiados. A continuación se describe cada uno y se incluye el código de las categorías de análisis (RT, AR o PP) para indicar su asociación a los elementos de cada perfil.

### *Experto centrado en la docencia*

Los profesores en este grupo tenían entre 3 y 10 años laborando en la institución. Aunque los hubo de múltiples áreas disciplinares, la mayoría provino de Ciencias Sociales y Humanidades y por lo general eran mujeres. Los profesores con este perfil consideraban que su contribución primordial hacia la universidad era la docencia (AR), sin embargo, ésta no era su principal actividad laboral o profesional, sino un desempeño complementario a sus proyectos y expectativas profesionales al exterior de la universidad (RT). Sus actividades externas incluían la docencia en otras universidades (sobre todo los entrevistados de Ciencias Sociales y Humanidades) o alguna actividad profesional que era exclusiva a su formación disciplinar (sobre todo los PTP en áreas vocacionales); estos profesores enfocaban su trabajo universitario en dar clases, actividad que describían como motivadora y satisfactoria; por ejemplo, una profesora del área de Lingüística, cuya labor profesional externa a la universidad se centraba en el diseño curricular, explica su interés en la docencia:

La docencia es algo que me satisface porque te ayuda a crecer, además de que aprendes mucho de las personas con las que estás y, al mismo tiempo, compartes. Se da un crecimiento personal, intelectual, por todos lados, ¡creo que eso es importantísimo! El ambiente de trabajo también me hace sentir muy a gusto junto con el apoyo de mis directivos. Son las tres cosas que me hacen estar contenta y muy motivada a trabajar (Laura, Lenguas).

Al igual que esta profesora, los PTP en este grupo expresaron que la relación con sus colegas era central para el desempeño de su actividad docente. Y veían sus prácticas académicas como una forma de mejorar su conocimiento del área disciplinar. Además de la docencia, realizaban otras actividades de apoyo (AR), principalmente en labores de actualización y tutorías, siempre y cuando no intervinieran con sus actividades profesionales fuera de la universidad:

Aquí dan un curso cada inicio de ciclo escolar, a veces no puedo ir [. . .]. El año pasado lo pusieron en jueves antes de mi clase, y ya no fui (Francisco, Biología).

Los participantes de este grupo de académicos expresaron poco o nulo interés por modificar o incrementar la cantidad de tiempo que dedicaban a la universidad, ya que su trabajo principal está fuera de ella (PP), por lo cual no buscaban incrementar el número de cursos que impartían semestral o cuatrimestralmente. El trabajo en la universidad para ellos representa un complemento a su ingreso económico, una forma de enriquecer y de fortalecer su estatus profesional (RT), así como un elemento central de su identidad, por lo que tampoco estaba en sus planes dejar de trabajar como docentes (PP):

Me gusta dar clases, podría dar aquí o en otra universidad porque eso es lo que me gusta de manera primordial: dar clases. Siento que es mi vocación. . . yo siento, no sé, habrá que preguntar a los alumnos; pero para mí es muy apasionante, es mi vocación [. . .]. Yo soy psicoterapeuta [. . .], la verdad me gustaría seguir dando clase, a lo mejor ya no de medio tiempo, sino de hora clase nada más, porque no me gustaría dejarlo y estar dedicada exclusivamente a lo que es la consulta privada (Marina, Ciencias de la Comunicación).

En cuanto a su formación, los profesionistas y académicos tenían o aspiraban a obtener el grado de maestría, pero no mencionaron intenciones de estudiar un doctorado. Este tipo de PTP facilitan la relación entre las prácticas académicas y el desempeño profesional del trabajo, lo que pone en contacto a sus estudiantes con conocimientos obtenidos mediante prácticas bajo ambientes no académicos como la industria o los organismos públicos.

Los académicos en este grupo expresaron un bajo nivel de participación en el desarrollo de políticas institucionales dado que disponían de poco tiempo para conocer la vida y el contexto universitarios; la mayor parte de su tiempo lo dedican a la planeación de clases, la evaluación de cursos y el cumplimiento de requisitos administrativos.

### *Académico en formación*

Los profesores con este perfil provenían principalmente del área de Ciencias (Biología, Química), de manera que los PTP de Ciencias Sociales y Humanidades se encontraban menos representados en este grupo. Los participantes tenían una edad promedio (25 años) menor que la de los PTP en los otros grupos, asimismo tenían una media de menor tiempo laborando como PTP(entre uno y 2 años), y estaban representados similarmente por hombres y mujeres.

Estos académicos laboraban como PTP, pero buscaban obtener una contratación como profesores de tiempo completo en la universidad donde efectuaban su desempeño o en otras IES (PP);

no tenían un trabajo al exterior de la universidad, aunque la mayor su parte de su tiempo estaba dedicado a su formación en programas de posgrado; describían las actividades que realizaban como centrales en su formación profesional y buscaban involucrarse en otras actividades además de la docencia, principalmente en la divulgación científica y en la asistencia de investigación (AR), como parte de su trayectoria hacia un puesto de tiempo completo. Un profesor de la Facultad de Contaduría Pública describía:

Soy contador público, tengo Maestría en Administración. Actualmente estoy cursando el doctorado [. . .]. Todavía no pertenezco al SNI porque no tengo el grado de doctor, y para el PROMEP necesito mi tiempo completo. Recientemente ingresé a las becas por estímulos al desempeño [y tengo] los reconocimientos por asistencia a cursos, o conferencias. Recientemente estuve en un curso de finanzas, de la Universidad del Valle de México. Normalmente es mi rol, estar buscando cursos, congresos, convenciones, [y] conferencias (Alejandro, Administración).

Estos docentes consideraban que sus actividades (incluido su rol como PTP) son elementos de su formación y de su trayectoria para ser reconocidos como PTP; contaban con maestría y pretendían obtener el grado de doctor, generalmente dentro de la misma universidad en la que laboraban (RT); su participación en un programa de posgrado les facilitaba participar en actividades de investigación y de docencia (AR); y aspiraban a una contratación de tiempo completo para tener la posibilidad de dedicarse a la investigación como parte de sus funciones laborales. Una entrevistada comentó su interés por mantenerse en la universidad:

Yo quisiera quedarme aquí mismo, donde estoy haciendo el doctorado, porque finalmente aquí enseño, lo he hecho desde que terminé la licenciatura. Además ya conozco el ambiente, conozco muy bien a la gente, me he adaptado, tengo líneas de investigación en más de un proyecto y otras en conjunto. Sí me gustaría quedarme aquí mismo. La situación de la universidad quién sabe cómo esté. . . [pero] si no me quedo [aquí], me quedo en otro lugar. . . La [universidad] tiene otros centros de investigación, podría darse la oportunidad de entrar pero no necesariamente en éste [campus], sino en otro. Tal vez no en todas las universidades vas a hacer ciencia como en la UNAM o como en el CINVESTAV, pero también eliges un poco la comunidad, estar en tu lugar de origen y no tener tantos problemas (Mariana, Ciencias Naturales).

Tal como sucede en el caso de Mariana, para los profesores con este perfil la investigación juega un rol central en la construcción de su identidad como profesional, por lo tanto su estatus como PTP es visto como algo temporal y como una estrategia para construir antigüedad y visibilidad en una comunidad académica con la que ya está familiarizada.

Los mentores con este perfil buscan, por un lado, la contratación a tiempo completo y, por otro, el reconocimiento como académicos e investigadores. Es decir, su visión de ser profesor de asignatura es solamente una fase en su trayectoria académica y no define su identidad profesional; además, dedican la mayor parte de su tiempo a la investigación (relacionada con sus estudios de posgrado) y, en segundo término, a la docencia.

#### *Profesor por contratación extendida*

Los académicos en este grupo tenían 7 o más años laborando en la institución y pertenecían a las áreas de Sociales y Administrativas, de Educación, de Humanidades y Artes, así como de

Ingeniería y Tecnología; la mayoría contaban con una edad promedio mayor que los de la categoría anterior, pero similar a los profesores en el primer grupo (entre 35-45 años de edad); se encontraba conformado por un número similar de hombres y de mujeres.

Los PTP en este grupo encontraban su posición en la universidad como el centro de su actividad profesional y no ostentaban alguna otra adicional a su trabajo universitario; observaban su ejercicio como profesores por horas como una etapa de una trayectoria profesional que los podría conducir hacia una contratación de tiempo completo basada en la docencia, y no en la investigación como era el caso del grupo anterior (PP). Debido a sus tareas ubicadas en una sola institución educativa, estos PTP pretendían un cambio para obtener mayor seguridad laboral, mayores ingresos, y depender menos de las evaluaciones de los estudiantes para su recontractación. Un profesor del área de Ingeniería mencionó:

[A] nivel personal [el objetivo] es subir de categoría, subir de escalafón; ahorita ya me hicieron definitivo, es un avance muy importante porque ya tengo estabilidad, y a nivel personal [quiero] ir subiendo de escalafones. . . Hay un programa institucional en donde se califica al docente por parte de los estudiantes, es un programa institucional que de cierta forma puede afectar al salario del profesor (Alejandro, Ingeniería).

Como este profesor, otros académicos del grupo describen su futuro profesional ligado a la universidad en la que laboran, es decir, ven la contratación de profesor de tiempo completo como un reconocimiento formal a una posición que ya están desempeñando.

Los profesores de este perfil se involucraron en múltiples actividades para mantener una presencia constante y sostenida al interior de la universidad; sus estrategias para conseguir la permanencia incluyeron la búsqueda de una carga de docencia elevada (más de 3 cursos al semestre o cuatrimestre) y la participación en actividades académico-administrativas; esta participación constituyó una forma de relacionarse con sus colegas, de mostrar interés en la vida institucional de la universidad, y de demostrar que merecen el cambio de categoría en su contratación (AR) debido a su compromiso moral e intelectual con su facultad de adscripción y con la universidad en general. Un profesor del área de Ciencias Económico-Administrativas comentó:

Lo que estoy haciendo en la coordinación es más un agradecimiento al maestro porque él fue quien me «echó la mano» para entrar acá. Estamos ayudando en la coordinación, obviamente eso también me ha ayudado porque hace que me den clases, que me tomen en cuenta. Va a llegar el momento en que se me considerará para subir de puesto, de nivel de hora-clase a medio tiempo; también va a ayudar lo que estoy haciendo ahorita, porque la dirección se da cuenta de que participo, de que no me gusta estancarme (Juan, Administración).

Algunos PTP en este grupo iniciaron su vida profesional al exterior de la universidad, pero con el tiempo fueron centrando su jornada al interior de las IES (RT). Son maestros que se involucran en la docencia, la tutoría académica, la asesoría de tesis, las actividades administrativas y la coordinación de programas:

Los asesoro [a los alumnos] porque me lo piden, porque no entendieron algo; aunque no, la universidad no me paga por eso (Luisa, Biología).

Los profesores de este perfil identificaban el cambio de nombramiento de PTP a tiempo completo como una condición administrativa que serviría para garantizar estabilidad laboral, permanencia y congruencia con la carga de trabajo que ya venían desarrollando dentro de la universidad, la cual se correspondía con un tiempo completo.

## Conclusiones

En esta investigación encontramos que los PTP definen su profesión y trabajo con base en 3 elementos: 1) su relación contractual con la universidad, 2) las actividades que realizan cotidianamente (prácticas cotidianas), y 3) sus planes profesionales. Si bien existen investigaciones previas que han tratado de reconocer la diversidad de funciones y de condiciones a través de las cuales los PTP definen su práctica y su identidad (Gappa y Leslie, 1993; Villaseñor, 1997), la mayoría de estos estudios se han realizado en contextos diferentes al mexicano. Nuestra averiguación no sólo considera las condiciones laborales presentes de los PTP, sino sus aspiraciones y planes profesionales a futuro. Encontramos que tales planes juegan un papel importante en cómo los PTP definen su identidad profesional, pues sugieren que éstos consideran su trabajo en la universidad como un elemento central a su desarrollo profesional y a sus condiciones laborales, por lo tanto, buscan incrementar dicha relación. Este hallazgo contradice estudios previos (Eagan y Jaeger, 2008; Umbach, 2007) que describen a los PTP como un grupo con bajo compromiso laboral. La motivación que tienen los profesores para trabajar como PTP (sus planes profesionales) ofrece elementos para entender a un subgrupo de académicos que también contribuyen a dar forma a la profesión académica.

Los 3 perfiles de PTP que se describen en esta investigación confirman y expanden los hallazgos previos realizados en estudios en México y otros países (Chávez, 2011; Domínguez, 2009; Gappa y Leslie, 1993; Gil Antón, 1994). Por un lado, los 2 primeros perfiles (experto centrado en la docencia y académico en formación) son similares a categorías descritas por Gappa y Leslie (1993) para los docentes en Estados Unidos (especialistas/expertos y aspirantes a académicos, respectivamente); por otro, el tercer perfil (profesor por contratación extendida) es similar al descrito por Gil Antón (1994) como profesores con «sobretiempo». No obstante, el presente estudio ofrece un análisis detallado sobre los factores que originan la heterogeneidad de este grupo de académicos.

Una observación importante que se deriva de esta investigación tiene que ver con la participación comprometida de los PTP en actividades de investigación, en la vida institucional y en la actualización constante. La incursión de los PTP en estas dimensiones de trabajo implica su deseo de profesionalizarse y de alcanzar mayores niveles de especialización. Es decir, los PTP no sólo aspiran a un ingreso mayor, sino también a incrementar su participación en la construcción de sus unidades académicas y en el desarrollo de la universidad en general.

Nuestro marco conceptual resultó útil para comprender la forma como los PTP se definen profesionalmente. El concepto de prácticas académicas permitió considerar a los PTP como miembros de la profesión académica, ya que algunos de ellos participan de manera activa en las 3 funciones básicas que la definen: docencia, investigación y servicio. Nuestra labor profundiza en la comprensión de la heterogeneidad de los perfiles profesionales de los PTP y de la profesión académica en general. Esta investigación sugiere que el trabajo de los PTP puede superar lo que establece su contrato y buscar oportunidades de beneficio personal e institucional; es un hallazgo importante para desarrollar políticas institucionales que respondan y apoyen a los PTP y sus diferentes formas de participación en las universidades.

Los aciertos en esta investigación sugieren otras áreas de análisis en torno a la vida y la profesión de los PTP. Algunas opciones incluyen lo siguiente:

- La percepción que otros actores de la educación superior (administrativos, directivos, estudiantes, realizadores de políticas) han construido en relación con el trabajo de los PTP.

- La participación de los PTP en actividades relacionadas con las formas de gobierno y de desarrollo de políticas institucionales al interior de la universidad.
- Las características de la participación de los PTP en actividades de investigación derivadas o no de procesos de formación de posgrado (como colaboradores en cuerpos académicos, o como *freelancers* en proyectos de investigación).
- Estados emocionales derivados del trabajo que los PTP realizan, de las condiciones laborales en las que llevan a cabo sus actividades y de los motivos personales que subyacen a su práctica profesional.

El estudio de estos temas permitirá conocer un ámbito poco desplegado en México y a partir de ello brindar sustento al desarrollo de políticas públicas que respondan a necesidades reales de este grupo profesional. Dado que un porcentaje crítico de la población académica en las IES públicas de México está constituido por los PTP, el estudio de este subgrupo permitirá comprender una dimensión importante de la vida académica en la universidad pública en México.

## Referencias

- Albert, Stuart y Whetten, David A. (1985). Organizational Identity. *Research in organizational behavior*, 7, 263–295.
- Altbach, Philip G. (1996). *The International Academic Profession. Portraits of Fourteen Countries (Special Report)*. California: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- ANUIES. (2015). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: elementos para un diagnóstico. Reporte Ejecutivo. Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines.
- Becher, Tony. (1987). *The Disciplinary Shaping of the Profession*. In *The Academic Profession: National, Disciplinary, and Institutional Settings*. pp. 271–303. Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press.
- Becher, Tony. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona: Gedisa.
- Bettinger, Eric y Long, Bridget Terry. (2004). Do College Instructors Matter? The Effects of Adjuncts and Graduate Assistants on Students' Interests and Success. *National Bureau of Economic Research*. [consultado 21 Sep 2010]. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w10370>
- Biles, George E. y Tuckman, Howard P. (1986). *Part-Time Faculty Personnel Management Policies*. New York: American Council of Education, Macmillan publishing.
- Chávez Suárez, Gloria Clotilde. (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* [consultado Sep 2015]. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/>
- Chávez Suárez, Gloria Clotilde. (2011). Los rasgos del perfil del profesor de asignatura, un ámbito de construcción reciente en la educación superior en México: el caso de la FCA de la UNAM. En: *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa* [consultado Sep 2015]. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/>
- Clark, Burton R. (1983). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco/Editorial Patria.
- Clark, Burton R. (1987). *The Academic Profession: National, Disciplinary, and Institutional Settings*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Clark, Burton R. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco/Nueva imagen.
- Dobbie, David y Robinson, Ian. (2008). Reorganizing Higher Education in the United States and Canada: The Erosion of Tenure and the Unionization of Contingent Faculty. *Labor Studies Journal* [consultado 7 Oct 2010]. Disponible en: <http://lsj.sagepub.com/cgi/content/abstract/33/2/117>
- Domínguez González, Malena. (2009). Profesores de asignatura de las IPES formación permanente y condiciones laborales. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa* [consultado Sep 2015]. Disponible en: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/1567-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1567-F.pdf).
- Ducoin, Watty Patricia. (2003). *Sujetos, actores y procesos de formación. Formación para la investigación. Los académicos en México. Actores y organizaciones*. México: COMIE.

- Eagan, M. Kevin y Jaeger, A. (2008). Closing the Gate: Part-Time Faculty Instruction in Gatekeeper Courses and First-Year Persistence. *New Directions for Teaching and Learning*, (115), 39–53.
- Ehrenberg, Ronald y Zhang, Liang. (2005). Do Tenured and Tenure-Track Faculty Matter? *The Journal of Human Resources*, 40(3), 647–659.
- Estévez, Ety. (2009). *El doctorado no quita lo tarado. Pensamientos de académicos y cultura institucional en la Universidad de Sonora: significados de una política pública para mejorar la educación superior en México*. México: ANUIES.
- Estévez, Ety, Martínez, Jorge, Belantrix, Rosa. (2010). El perfil docente del académico de tiempo completo Mexicano. En: *X Congreso Nacional de Investigación Educativa* [consultado 11 Oct 2010]. Disponible en: <http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPAM/Est%E9vez%20Nenninger%202009a.pdf>
- Fermoso, Paciano. (1989). El modelo fenomenológico de investigación en pedagogía social. *Revista Educar*, (14-15), 121–136.
- Galaz, Jesús. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una Universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(96), 47–72.
- Galaz, Jesús y Gil, Manuel. (2009). La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2) [consultado Sep 2010]. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>
- Gappa, Judith M., Austin, Ann A. y Trice, Andrea G. (2007). The Academic Profession Today: Diverse Appointments to Meet Diverse Needs. En J. M. Gappa, A. A. Austin, y A. G. Trice (Eds.), *Rethinking faculty work. Higher education strategic imperative* (pp. 66–101). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gappa, Judith M. y Leslie, David W. (1993). *The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-Timers in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Gibbs, Graham. (2007). *Analyzing Qualitative Data*. USA: Sage Publications.
- Gil Antón, Manuel. (1994). *Los rasgos de la diversidad, un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM-Azcapotzalco.
- Gil Antón, Manuel. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(1) [consultado 20 Ene 2010]. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol2no1/contenido-gil.html>
- Grediaga, Rocío. (2001). Retos y condiciones de desarrollo: la profesión académica en México en la última década. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 6(11), 95–117.
- Kvale, Steinar. (1983). The Qualitative Research Interview: Aphenomenological and Hermeneutical Mode of Understanding. *Journal of Phenomenological Psychology*, 14(2), 171–196.
- Kezar, Adrianna y Sam, Cecile. (2010). Non-Tenure-Track Faculty in Higher Education. *ASHE Higher Education Report*, 36(5) <http://dx.doi.org/10.1002/aehe.3605>
- Kuhn, Thomas Samuel. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- León, V. (2012). *Tutoría en la universidad pública en México; retos y potencialidades para la tarea docente. Estudio en caso*. México: UAEMor. Tesis de Grado.
- Levin, John S. Shaker, Genevieve, Wagoner, Richard. (2010). Post-neoliberalism: The Professional Identity of Faculty of the Tenure-Track. Paper presented at the *Global Collaboration Conference Series*. Melbourne, Australia: Centre for social Innovation and Education, Monahs University.
- Levin, John S. y Montero-Hernandez, Virginia. (2014). Divided Identity: Part-Time Faculty in Public Colleges and Universities. *The Review of Higher Education*, 37(4), 531–558.
- López, Damián A. I. (2012). *Académicos invisibles en la universidad pública estatal*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Tesis de Grado de Maestría no publicada.
- Marquina, Mónica. (2008). Académicos como pares evaluadores en el sistema argentino de evaluación de universidades: diez años de experiencia. *Revista de la Educación Superior*, 137(148), 7–21.
- Miles, Matthew, Huberman, Michael A. y Saldaña, Johnny A. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Padilla, Laura. (2007). La socialización del personal académico. Fortaleciendo la Profesión académica en México. *Revista de la Educación Superior*, 36(142), 87–100.
- Patton, Michael Quinn. (2005). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Piña, Juan Manuel, Furlán, Alfredo y Sañudo, Lya. (2003). *Acciones, actores y prácticas educativas*. México: COMIE.
- Rajagopal, Indhu. (2002). *Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities*. Toronto: University of Toronto Press Incorporated.
- Red de Investigadores Sobre Académicos. (2008). *Encuesta: Reconfiguración de la profesión académica en México RPAM* [consultado Ago 2015]. Disponible en: <http://www.rdisa.org.mx/>



- Simo, Pep, Sallan, José M. y Fernandez, Vinceç. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo e intención de abandonar la organización: análisis comparativo entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 16, 1–21.
- Umbach, Paul. (2007). How Effective are They? Exploring the Impact of Contingent Faculty on Undergraduate Education. *The Review of Higher Education*, 30(2), 91–123.
- Villaseñor, Guillermo (Coord.). (1997). La identidad en la educación superior en México. México: UAQ-CESU-UNAM-UAM.
- Wagner, Caroline S. (2008). *The New Invisible College. Science for Development*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Yin, Robert K. (2009). *Case Study Research. Desing and Methods* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.