
ARTÍCULO

Configurando el Mercado de Trabajo de profesores temporales en Educación Superior

*Configuring the Labor Market for Adjunct
Faculty in Higher Education*

PEDRO ADRIÁN ANAYA PEDRAZA* Y MANUEL GIL ANTÓN**

*Universidad Autónoma Metropolitana

**El Colegio de México

Correo electrónico: adrianpedro030790@gmail.com

Recibido el 14 de abril del 2025; Aprobado el 4 de diciembre del 2025

RESUMEN:

En este artículo se analizan las condiciones laborales de los profesores temporales en tres universidades mexicanas: UACM, IBERO y UAM. A través de una articulación entre teoría y construcción de relatos, se muestra que estos profesores dependen de redes de contactos y enfrentan una alta competencia por plazas temporales, con salarios bajos y escasa seguridad laboral. Como resultado de investigación se propone el concepto de Mercado Bisagra de Trabajo, que describe un mercado laboral híbrido, combinando reglas formales e informales, y que permite cierta movilidad, pero está marcado por la precariedad.

Las conclusiones subrayan que la inestabilidad laboral es una constante en este mercado bisagra. Los profesores temporales buscan estabilidad a través de la acumulación de méritos académicos. Sin embargo, la movilidad vertical no siempre implica mejoras objetivas,

ya que factores subjetivos como el prestigio de la universidad también influyen. Los profesores valoran las instituciones por su salario y reconocimiento académico, pero su carrera está marcada por una mezcla de periodos de contratación temporal y desempleo. El estudio propone abordar de manera multi dimensional las condiciones laborales de los profesores, más allá de la estabilidad contractual, y resalta la complejidad de su realidad laboral actual.

PALABRAS CLAVE: Mercado de Trabajo; Educación; Temporal; Profesores; Precariedad

ABSTRACT: This article examines the working conditions of temporary professors at three Mexican universities: UACM, IBERO, and UAM. Through an articulation of theory and narrative construction, it demonstrates that these professors rely on professional networks and face intense competition for temporary positions, characterized by low wages and limited job security. As a key research contribution, the article introduces the concept of the *Hinged Labor Market*, which describes a hybrid labor market combining formal and informal rules, allowing for some mobility while remaining marked by precarity.

The findings highlight that job instability is a constant feature of this hinged labor market. Temporary professors seek stability through the accumulation of academic merits. However, upward mobility does not always lead to objective improvements, as subjective factors such as institutional prestige also play a role. Professors value institutions based on salary and academic recognition, yet their careers are shaped by alternating periods of temporary contracts and unemployment. The study calls for a multidimensional approach to analyzing professors' working conditions, moving beyond contractual stability, and underscores the complexity of their current labor reality.

KEYWORDS: Labor Market; Education; Adjunct Professors; Professors; Precarity

INTRODUCCIÓN

El lector encontrará en este documento una propuesta para entender cómo se configura el mercado de trabajo donde participan los profesores que son contratados de manera

temporal por las universidades en México. En el apartado metodológico se explican las herramientas que se utilizaron para construir información, así como las bondades del enfoque Configuracionista, guía metodológica para la realización de esta investigación. Este enfoque permitió reconstruir el concepto central definiendo las dimensiones pertinentes para analizar el caso concreto de este sujeto laboral. A lo largo del texto se buscó retratar algunas reflexiones con extractos de las entrevistas que se realizaron.

Como primer punto se problematiza el concepto de Mercado de Trabajo (MT en adelante); con ello se buscó mostrar que existe un vacío teórico para analizar este tipo de trabajo que desempeñan los profesores temporales de educación superior (PTES). Entre algunas de las dimensiones propuestas se encuentran el acceso y reclutamiento, la movilidad y permanencia, y las relaciones sociales. Se destaca que los PTES enfrentan altos niveles de competencia por plazas (temporales y definitivas), bajos salarios, y la necesidad de establecer redes de contactos dentro de las universidades para mejorar sus oportunidades en la búsqueda de estabilidad laboral.

Como cierre del documento se propone el concepto de Mercado Bisagra de Trabajo (MBT), que describe un mercado laboral que no encaja completamente en las definiciones tradicionales de mercado interno o externo. Esta propuesta conceptual se caracteriza por la combinación de reglas formales e informales, relaciones sociales y la precariedad laboral, pero también permite cierta movilidad, mostrando que lo temporal se ha vuelto lo cotidiano, transformando el mundo del trabajo de los PTES, pero también su vida personal.

METODOLOGÍA

El estudio se realizó en tres universidades: Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México (IBERO) y Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). La IBERO, una universidad privada con el 75% de su plantilla docente contratada por tiempo determinado, contrasta con las universidades públicas seleccionadas, donde la mayoría del personal docente es permanente, esto es, con un vínculo laboral por tiempo indeterminado.

Se entrevistó a profesores temporales activos o que hubiesen ejercido ese rol dentro de las universidades seleccionadas, procurando mantener un equilibrio de género en la muestra. Esta se definió mediante la técnica de bola de nieve e incluyó tanto a Profesores Temporales de Educación Superior (PTES) en activo como a aquellos cuya última experiencia docente no superara los cinco años. El estudio analizó la producción académica de los PTES, su participación en grupos o proyectos de investigación y su trayectoria laboral, con especial atención a los factores asociados al ingreso y la permanencia en la docencia temporal.

La pandemia provocada por la COVID-19 afectó el desarrollo de esta investigación, forzando a dividirla en dos fases. La primera, antes de la pandemia, incluyó 14 entrevistas cara a cara, participación en 4 eventos de protesta y 3 asambleas. La segunda, durante la pandemia, consistió en 12 entrevistas virtuales, 2 reuniones virtuales con PTES organizados de la UACM y un encuentro virtual con el Frente Unido contra la Precariedad; movimiento social conformado por diversos sujetos laborales, incluidos los profesores temporales de educación superior.

La pandemia obligó a utilizar herramientas digitales para realizar el trabajo de campo. La interacción virtual presentó desafíos únicos, por ejemplo: la barrera tecnológica afecta la fluidez de la conversación: en esta modalidad la pantalla representa un constante recordatorio de la grabación, y por lo tanto el entrevistado muestra mayor mesura con lo conversado.

Se entrevistaron 20 participantes (9 mujeres y 11 hombres), con algunos profesores se realizaron dos sesiones, por lo tanto, existe una discordancia entre el número de entrevistas y los participantes. Durante la investigación, los conceptos se reconfiguraron, añadiendo nuevas dimensiones de análisis y requiriendo sesiones adicionales con PTES entrevistados previamente.

CONFIGURACIONISMO Y CONCEPTOS ORDENADORES

El enfoque teórico metodológico utilizado en esta investigación fue el Configuracionismo, el cual es una alternativa en la búsqueda de analizar la realidad social de manera multidimensional, para ello busca integrar elementos de diferentes niveles (micro, meso y macro) que se interconectan y retroalimentan. Este método busca entender la realidad social como una reconstrucción concreta de la totalidad, proporcionando una explicación-comprensión de las relaciones sociales mediadas por estructuras, subjetividades y acciones (De la Garza, 2018).

Respecto al proceso de investigación, el Configuracionismo propone que este debe ser un ejercicio heurístico, de tal modo que se prioriza el descubrimiento sobre la comprobación de hipótesis (De la Garza, 2018). Para lograrlo, la investigación debe de partir de supuestos que pueden transformarse durante el proceso, permitiendo un marco flexible que favorece el descubrimiento de explicaciones comprensivas en lugar de la validación de hipótesis.

El concepto de configuración también es utilizado para conformar una guía teórica que permite comprender la compleja realidad social. De tal manera que se conforma una red flexible de conceptos teóricos y términos del lenguaje común, vinculados por la deducción o la inducción, pero también por formas del razonamiento cotidiano (De la Garza, 2018). Durante el proceso de investigación estos conceptos se problematizan y

reconstruyen apelando a la explicación del caso concreto. Esto posibilita la creación de nuevos conceptos.

La investigación, en su totalidad, está permeada de manera transversal por el concepto MT el cual es auxiliado por una batería de conceptos que permiten entender la realidad social del sujeto de estudio. Estos fueron: Precariedad, Tiempo; control y resistencia en el proceso de trabajo y relaciones laborales. El desarrollo extenso de estos conceptos puede ser consultado en la investigación doctoral (Anaya, 2022).¹

Dado que, como se ha señalado, el concepto MT es la noción central de este estudio, se configuró a partir de siete dimensiones con el objetivo de analizar (1) el ingreso, (2) capacitación, (3) permanencia, (4) relaciones sociales, (5) significados, (6) condiciones laborales y (7) grupos o segmentos que conforman un mercado.

LA CONFIGURACIÓN DEL MT DE TRABAJO

El MT es un ente segmentado, su estructura puede contener subdivisiones en categorías más pequeñas. De tal manera que no existe competencia directa entre todos los sujetos que buscan emplearse o emplear (Becker, 1983). Algunos individuos se desempeñan en un solo segmento(profesores) y otros tienen movilidad en varios (profesores, políticos, funcionarios públicos, asesores).

Dicha movilidad depende de diversos factores, tales como las habilidades y conocimientos del individuo (Becker, 1983), pero también de sus relaciones sociales (Grannoveter, 1992) ubicación geográfica (Reich et ál, 1973), intereses laborales y personales (Becker, 1983), donde estas variables deben ser enmarcadas en condiciones históricamente constituidas (Reich et ál, 1973; Braverman, 1974; Ginitis, 1976; Edwards, 1986).

El MT está conformado por el mercado externo (MET) y el interno (MIT) (Doringer y Piore, 1971). El primero se refiere a todos aquellos sujetos que están en busca de trabajo o se desempeñan en trabajos temporales informales. Por lo general, estos trabajadores carecen de buenas condiciones laborales, si estas son comparadas con las otorgadas en el mercado interno.

En el MET hay una supremacía de las normas informales de contratación y por lo tanto no hay garantías de cómo se progresó o asciende en un trabajo. Existe poca claridad sobre la o las racionalidades con que se toman las decisiones respecto a la movilidad y los despidos (P. Doringer y M. Piore, 1971).

En cambio, el mercado interno de trabajo (MIT) puede definirse como una unidad administrativa que escapa a las variables económicas de oferta y demanda (Doringer y Piore, 1971) y está constituido por los todos aquellos trabajadores que componen una

¹ La tesis completa puede ser consultada en: <https://bindani.izt.uam.mx/concern/tesiuams/kk91fm365?locale=es>

empresa o centro de trabajo, ya que son sujetos de obtener movilidad para cubrir alguna posición dentro de la organización. Por ello, el MIT no elimina la competencia entre los trabajadores (Burawoy, 1979), porque el lugar de trabajo puede verse como un espacio de disputa por las posiciones donde se ejercen diversas prácticas de control (Hyman, 1975). Para analizar el MIT se debe considerar que este se constituye por relaciones sociales que se construyen y consolidan en el lugar de trabajo —con normas escritas y no escritas— las cuales están atravesadas por el poder y la competencia (Burawoy, 1979; Anaya, 2018).

Teniendo como base la investigación de gabinete y el trabajo de campo, con entrevistas y relatos construidos, se propone entender el MT de profesores de educación superior como un ente segmentado en dos grupos. El primero se refiere a los profesores que cuentan con estabilidad laboral, contratados de manera definitiva. Estos serían semejantes a los “Titulares” propuestos por Castillo y Moré (2016) para el caso español, pero en México este segmento es más amplio, porque no todos los profesores contratados de manera definitiva son considerados “Titulares”. El segundo gran segmento está conformado por los PTES, sujeto central de esta investigación: estos profesores carecen de estabilidad laboral.

Esta simple segmentación del MT entre definitivos y temporales parece prudente porque permite entender que la estabilidad laboral no tiene relación con la edad de los profesores. Algunos estudios asocian la juventud con las condiciones de trabajo precarias, pero concebir a los PTES de esta manera puede crear falsas asociaciones. Se crea un vínculo entre juventud e inestabilidad laboral, lo cual introduce dos discusiones; ¿Qué es ser joven académico? y ¿Aquellos PTES, o la mayoría que sufren inestabilidad laboral, son jóvenes?

Si se piensa en los jóvenes académicos como aquellos que tienen pocos años dedicados a la docencia e investigación, entonces se deduciría que la inestabilidad laboral es consecuencia de la poca experiencia. Pero se ha comprobado, a través de los relatos construidos en esta investigación, que hay PTES con más de 15 años dedicados a la docencia e investigación y no pueden obtener una plaza definitiva.

El MT que aglutina a los PTES está marcado por la inestabilidad laboral, no por la juventud o inexperiencia. Además, en este MT podemos encontrar PTES con salarios bajos, sin derecho al sistema de salud, con altas cargas de trabajo oculto no remunerado. Hay pocas convocatorias para ocupar puestos de trabajo estables y por la tanto, alta competencia entre iguales, lo cual es un elemento que podría explicar las pocas acciones colectivas. La inestabilidad laboral es la constante en la cotidianidad de los PTES como se puede apreciar, este segmento contiene su propia configuración.

Con la investigación de gabinete se puede rastrear que este fenómeno no es exclusivo de México, sino que responde a una tendencia global y que por lo tanto comparte algunos aspectos independientemente de las características particulares del país; esto lo han documentado las investigaciones realizadas por Castillo y Moré (2017), Barnes (2014), Díaz (2006), Hamel E. (2019), Galaz et al. (2008) y Gil, M. (2018).

También hay informes federales, como el realizado por la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU, 2020) que tratan de describir, a través de una visión cuantitativa, la realidad educativa-laboral que viven los profesores. Las conclusiones de estos análisis sirven para fundamentar el objetivo central de esta investigación y orientan la acertada elección del sujeto de estudio.

El informe muestra que las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas, las privadas subsidiadas y las normales privadas, en general, tienen las plantas académicas más jóvenes, con menor experiencia, con menos credenciales académicas y en condiciones laborales menos estables; con contrataciones por horas frente a grupo (MEJOREDU, 2020: 233).

Del total de los docentes de licenciatura y posgrado de la modalidad escolarizada, 70.1% tenía una dedicación por horas y apenas 23.9%, de tiempo completo (MEJOREDU, 2020: 233). Esta es una conclusión general, que sin duda tiene sus matices dependiendo las características de cada IES, pero a pesar de esto, muestra que existe un fenómeno importante de contratación de profesores de manera temporal.

Se puede apreciar que el informe hace una asociación mecánica entre tiempo de contratación y bienestar, dando la idea de que son los profesores contratados de manera temporal los que sufren de peores condiciones laborales. Esto es cierto si se aprecia el fenómeno de manera superficial, sin problematizarlo, porque también puede haber casos específicos de profesores contratados de manera definitiva que tengan malas condiciones laborales, aunque quizás, aun así, no tan precarias como los PTES. Esta situación remite a pensar cuáles son las dimensiones del concepto de condiciones laborales, y cómo los trabajadores valorizan algunas dimensiones sobre otras. La estabilidad contractual es una dimensión para considerar, pero hay otras que también son importantes, como el salario, ambiente de trabajo, seguridad social, las cargas y jornadas de trabajo, libertad de cátedra y otras que se han evidenciado a lo largo de esta investigación, y que se mostrarán durante el desarrollo de este texto y en las conclusiones.

Para entender la configuración del MT de PTES, se proponen las siguientes dimensiones, mismas que son resultado del proceso investigativo.

A continuación, se presentarán los resultados de la investigación. Se opta por un formato que trate de entrelazar cada una de las dimensiones mostradas en el esquema anterior. Se optó por dividir este trabajo en tres apartados: 1.1) acceso y reclutamiento; 1.2) Movilidad y permanencia y 1.3) Red de relaciones sociales. En la búsqueda de explicar cómo se desarrollan estas dimensiones se toman elementos de las restantes: Condiciones laborales, grupos y significados de este mercado de trabajo, así como la formación y capacitación que desarrollan los profesores. A pesar de que todas están presentes en la configuración del MT de profesores temporales, algunas dimensiones cuentan con vínculos más estrechos que otras. Con esta manera de presentar los resultados se buscó rescatar los testimonios, preocupaciones, experiencias, opiniones y demás información

que pueden ayudar a dilucidar la magnitud de las problemáticas laborales que aquejan a los PTES.

Esquema 1: Guía de análisis de la construcción sociohistórica del mercado de trabajo de PTES.



Fuente: Elaboración propia

Acceso y reclutamiento

Los profesores temporales se encuentran en una búsqueda constante de empleo. Algunos se dedican exclusivamente a la docencia y participan en las convocatorias que emiten las universidades para ocupar plazas temporales o definitivas. Otros profesores alternan la docencia con otras actividades, las cuales pueden tener relación con su profesión o no.

De los casos escogidos, cada universidad tiene procesos diferentes de reclutamiento. En el caso de la UAM son las convocatorias que se emiten de manera pública. Con este proceso se busca ocupar plazas temporales y se solicita a los profesores, que deseen concursar por dichas plazas, que sometan a evaluación su currículum (grados académicos), experiencia docente, productos de investigación, además de generar un proyecto de investigación y presentarse a una entrevista.

Una comisión dictaminadora evalúa cada producto y le asigna un puntaje con base en un tabulador (TIPPA²). De esta manera, cada profesor concursante puede ser etiquetado con un puntaje. Anteriormente el postulante con el mayor puntaje se quedaba con

² Tabulador para ingreso y promoción del personal académico. En él se especifican las normas y requisitos para estos procesos.

la plaza. Después de la huelga de 2019, una de las modificaciones fue que este tipo de convocatorias también incluyeran una entrevista como parte de la evaluación. Según los entrevistados este componente ha tomado relevancia, porque es en ese momento cuando pueden resaltar su experiencia como profesores temporales en la UAM y en otras universidades. En voz de los entrevistados, existen algunos procesos donde, de manera poco transparente, se decide adjudicar una plaza temporal a un candidato y se elimina el requisito de entrevista.

En la UACM cada semestre se pública una convocatoria general para ocupar plazas temporales. En ella se emiten una serie de cursos que necesitan ser impartidos por los PTES. Los profesores se postulan resaltando su formación académica, trayectoria docente y productos de investigación. Una comisión evalúa estos productos y selecciona a los profesores que serán entrevistados; después de este filtro se define quiénes serán los PTES contratados.

En este proceso se debe resaltar que el conocimiento sobre el uso y características de la plataforma digital de la UACM es muy importante. Hay una hora específica en la que se ofertan y están disponibles todos los cursos que necesitan ser impartidos. Es ahí donde los profesores deben acceder y postularse para tener una oportunidad de contratación.

Los cursos que necesitan ser impartidos tienen un límite de postulaciones. Cuando se alcanza el número máximo de solicitudes el curso aparece como no seleccionable. De esta manera, en minutos pueden agotarse los lugares disponibles para concursar por la obtención de una plaza temporal.

Para obtener una plaza temporal como profesor en la UACM, se necesita una mezcla de capacidades académicas, pericia en el uso de la plataforma digital y los entrevistados afirman que es fundamental tener contactos dentro de la UACM que puedan influir en su selección como PTES.

Cuando un profesor obtiene una plaza temporal, esto se vuelve un acontecimiento de suma importancia para iniciar un proceso de continuidad obteniendo plazas temporales. Porque en la UACM y la UAM existe la tendencia de contratar a profesores que ya han mostrado su capacidad impartiendo cursos en la universidad. Esto muestra que estas IES reconocen la capacidad e importancia de estos profesores

Sí ya nos conocen, te das cuenta de que cada semestre somos más o menos los mismos, porque nos vemos al momento de las entrevistas, por eso también decidimos juntarnos, porque sabemos que ellos (universidad) están reconociendo que somos importantes, si no fuera así entonces ¿Por qué nos contrataría de manera regular? (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020)

Por último, la IBERO recluta a través de una bolsa de trabajo, la cual está accesible a través de su página de internet. Aquellos que quieren trabajar en esta universidad tienen

que registrarse y capturar sus datos de formación, experiencia docente y productos académicos.

A partir de la información captada mediante su plataforma, la universidad selecciona y contacta a los candidatos que considera que pueden realizar labor de docencia. Los criterios con los cuales se evalúa a los candidatos no pudieron ser conocidos en esta investigación. Debido a la pandemia de SARS CoV-2 no fue posible un acercamiento con el personal de recursos humanos. Los profesores seleccionados son entrevistados y si la universidad decide contratarlos, les asigna un salario dependiendo de la posición que alcancen en el tabulador.

Existe otro puerto de entrada en esta IES, y se caracteriza por su informalidad, pero resalta la importancia de las relaciones sociales en este MT. Si algún profesor definitivo recomienda a un candidato para que se desempeñe como temporal en la universidad, el recomendado logra saltar el proceso de selección a través de la bolsa de trabajo. En este caso cumple con el proceso de contratación temporal, pero evade el proceso de selección.

Los profesores temporales de la UACM y de la IBERO son contratados exclusivamente para docencia. En el caso de la UAM, existen plazas temporales que contemplan actividades de docencia e investigación similares a las desempeñadas por un profesor definitivo de tiempo completo.

Los PTES, además de dedicarse a la docencia, asumen otras actividades como asesorías y dirección de proyectos, aunque estas no estén dentro de sus obligaciones contractuales. Los entrevistados afirman que esto lo realizan principalmente por el compromiso ético con los alumnos, pero también pensando en robustecer el currículo.

Ya van varias veces que se me acercan (alumnos) y me dicen que, si puedo dirigir sus tesis, pero pues yo no puedo, ya lo que hago es darles unos consejos sobre su trabajo, de repente me buscan y les reviso sus avances, pero pues eso, se supone no debería de hacerlo, pero cómo les digo que no (a los alumnos) si ellos no saben de eso, además se siente padre que se acerquen por que confían en ti. (Omar, comunicación personal, 15 de febrero de 2020)

Las universidades utilizan las plazas temporales para los siguientes fines.

1. El primero consiste en suplir a los profesores definitivos que no pueden desarrollar actividades de docencia en la universidad. Esto sucede porque los profesores con contratación estable y tiempo completo tienen como derecho laboral gozar de un año sabático cada cierto tiempo, lo cual puede pensarse como un proceso normal en las universidades. Pero el punto central en cuestión está en las condiciones laborales con las que se contrata a los PTES que suplen a los profesores titulares.
2. El segundo, es que las universidades públicas necesitan a los PTES porque no cuentan con el presupuesto necesario para ofrecer plazas definitivas (solventar los

salarios y prestaciones laborales) pero necesitar satisfacer la demanda de matrícula estudiantil.

3. El tercer fin es contratar PTES como resultado de una política institucional, que busca disminuir los costos de mantener a la universidad, ya sea por políticas internas o externas de austeridad o por aumentar el margen de ganancias privadas.

Movilidad y Permanencia

La movilidad en el MT tiende a pensarse de manera vertical en la escala constitutiva del MIT, porque se asocia con el ascenso entre puestos de trabajo. A un trabajador de nuevo ingreso se le asigna un nivel en el escalafón. A partir de ahí genera carrera laboral, con lo cual va ascendiendo de puesto y obteniendo mejores condiciones laborales. Pero la movilidad también puede darse de manera horizontal, cuando no cambian las condiciones laborales, pero sí las funciones o actividades en el trabajo.

Cuando se habla de movilidad en el MT, las condiciones laborales es el indicador más común para identificar en qué momento se ha presentado movilidad vertical (ascenso laboral) y la manera más evidente de percibirlo es a través del salario. La movilidad también va acompañada de otros elementos como la dirección y supervisión de otros trabajadores, las responsabilidades sobre el proceso de trabajo, jornadas de trabajo atípicas, entre otros elementos. Cada una de estas dimensiones conforman la conceptualización de movilidad, pero todas se configuran según el caso concreto. Por ello, se pueden tener casos de movilidad vertical, donde se aumenten las responsabilidades en el proceso de trabajo, sin que esto cambie las condiciones laborales objetivas del trabajador.

La movilidad laboral en el MT tiene estos elementos objetivos que pueden ser medibles o captados a través de una lista de cotejo. El aumento de salario, mayor responsabilidad en el proceso de trabajo, aumento de prestaciones laborales, pueden ser algunos de los elementos seleccionados para identificar la movilidad en el MT. Pero también la movilidad tiene otra dimensión: el trabajador, a través de su subjetividad, puede dar diferentes significados a su situación laboral actual y compararla con diferentes momentos en su trayectoria laboral.

El prestigio que otorgan ciertas actividades puede llenar de satisfacción a los sujetos. El prestigio va acompañado del reconocimiento social, lo cual puede ser percibido por los trabajadores como un indicador de “mejoría”. Aunque las condiciones laborales sean idénticas a las otorgadas en otros trabajos, el reconocimiento social puede ser el elemento distintivo que coloque a unas actividades sobre otras. Esta distinción crea una escalera social de actividades, donde se asciende o desciende dependiendo la actividad que se desarrolla.

Esta escalera social también puede darse dentro de cada actividad y la distinción está fundamentada en el prestigio que otorga desempeñarse en algún centro de trabajo. Hay

empresas, instituciones o centros de trabajo que cuentan con especial reconocimiento o prestigio en la sociedad, ya sea por la alta calidad en el servicio que prestan, por su antigüedad, labor social o exclusividad.

Esta situación puede generar contradicciones, donde el sujeto identifica que sus actuales condicionales laborales son mejores comparadas con otros trabajos en su trayectoria laboral, pero la satisfacción, prestigio y reconocimiento que experimenta con su actual trabajo es menor. Los sujetos valoran, identifican y deciden sus acciones en función de la valoración que dan a cada uno de estos aspectos. Por eso, algunos trabajadores deciden sacrificar sus condiciones laborales para poder laborar en algún lugar que les otorga mayor satisfacción.

En el MT de PTES, la movilidad entre instituciones también es un elemento importante para reflexionar. Algunos profesores imparten docencia en diferentes universidades, esto lo hacen principalmente por dos razones. 1) La primera tiene como origen los bajos salarios que perciben; buscan obtener varios ingresos económicos y que estos se complementen. 2) La segunda es la búsqueda continua de robustecer un currículum y que esto los posicione de mejor manera al momento de competir por una plaza definitiva.

Ya que estos profesores son contratados manera temporal en estas IES, aunque cada una de ellas solicita diferentes actividades a los PTES, esta movilidad podría definirse como horizontal, pero la realidad es más compleja si consideramos la subjetividad del sujeto y la distinción social. El primer aspecto para considerar es que la docencia, en general y de manera simplista, es una actividad laboral que se desarrolla de la misma manera en las universidades.

Con sólo esta variable se podría decir que la movilidad entre universidades es horizontal, pero, las condiciones laborales pueden variar en algunos casos. Hay universidades que contratan a los PTES bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales, y por ello sólo tienen derecho al pago por el servicio prestado.

Aquí nos contratan por semestre (IBERO), nos pagan por adelantado por todo el semestre y ya uno les da el recibo en las oficinas de recursos humanos, eso es todo, por la contratación por honorarios no tengo ninguna otra prestación, creo que hay un descuento en la librería, pero la verdad nunca lo he usado (Rafa, comunicación personal, 12 de junio de 2020).

En otras universidades, mientras se encuentra vigente el contrato temporal, los PTES cuentan con servicios de salud, vales de despensa y otras prestaciones, pero con bajos salarios.

Sí, tenemos otras prestaciones, como el derecho del seguro (salud), pero este ya no está vigente en los períodos vacacionales y eso es una de las cosas que le estamos

peleando a la universidad (UACM) . . . como te digo, los salarios son precarios, hay compañeros que les dan dos mil pesos al mes y con eso no alcanza para nada (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020).

Existe un tercer caso, las universidades que, como la UAM, durante la duración del contrato temporal otorgan a los PTES la gran mayoría de las prestaciones laborales que reciben los profesores definitivos, aunque no reciben los estímulos ni becas. Estos PTES obtienen o cuentan con mejores salarios y, en ocasiones, quintuplican el salario que ofrecen otras instituciones educativas que también realizan contratación temporal de profesores.

En el 2013 tuve un contrato de profesor asociado (UAM), en ese tiempo todavía me contrataron por tiempo completo, ahora (2019) que volví a tener una materia como asociado, ya es por medio tiempo, sigo haciendo lo mismo, o sea las mismas obligaciones, pero ahora gano menos . . . pues más o menos recuerdo que por tiempo completo el sueldo era de 17 o 18 (miles de pesos), pero ahora con el medio tiempo gano 7 mil (pesos) (Alberto, comunicación personal, 10 de enero de 2020).

Se puede apreciar que sí existe una diferenciación entre las condiciones laborales que ofrecen las universidades que contratan PTES, pero ¿Es posible hablar de movilidad vertical en el MT de PTES? Desde la perspectiva de los sujetos entrevistados, es evidente que existe diferencia entre tener un contrato temporal en una universidad u otra, debido al hecho de que algunas universidades pagan mejor a sus profesores temporales, aunque la cita anterior permite conjeturar que existe una tendencia a la homogenización precaria de las condiciones laborales.

Para que sea posible la movilidad vertical ascendente, algunos elementos deben estar presentes. El primero es que las universidades ofrezcan plazas de mayor nivel. El segundo es la obtención de grados académicos, ya que los PTES compiten por las plazas temporales y aquel sujeto que posea un mayor grado académico tiene una ventaja sobre los demás.

El tercer elemento está relacionado con el robustecimiento del currículo. Las publicaciones, horas impartidas de docencia y la presentación de ponencias, son algunas actividades que avalan la capacidad académica del PTES. El cuarto punto son las relaciones sociales: algunos entrevistados relatan que tener contactos y amistad con profesores definitivos, puede influir en la decisión de asignar una plaza temporal o definitiva.

Claro que es una gran ayuda tener un padrino (profesor definitivo) las puertas que te puede abrir, muchos que conozco, que no tenían lo que se necesita se quedaron con alguna plaza por la recomendación. (Rafa, comunicación personal, 12 de junio 2020)

Los puntos dos y tres están relacionados con la capacitación continua, aquel PTES que tiene como aspiración obtener una plaza definitiva, no tiene la opción de alejarse de la investigación y, por lo tanto, de la publicación de avances y resultados. También están prácticamente obligados a tener estudios de posgrado pues en la gran mayoría de las convocatorias para ocupar plazas definitivas se solicita este tipo de certificación.

Respecto a la investigación, la pueden realizar de manera individual o colectiva, y con financiamiento o sin él. De esta manera, a diferencia del trabajo fabril, la capacitación no la otorga ni la sufraga el empleador. El PTES tiene que buscar los medios para invertir en sí mismo, una idea parecida a la propuesta por las teorías del capital humano (Becker, 1983). Pero es equivocado pensar que a mayor inversión en sí mismo, se traducirá de manera mecánica en la obtención de un ascenso o un puesto de trabajo.

Esto lleva a reflexionar el tercer punto: las relaciones sociales con otros profesores, en especial con aquellos consolidados en las universidades y que tienen acceso a financiamiento para investigación, mismos que cuentan con el prestigio de emitir una recomendación que represente un fuerte impulso para obtener una plaza definitiva. Los PTES se centran en construir, de manera consciente o inconsciente, redes de relaciones sociales (Granovetter, 1992), generar simpatías con sujetos clave que puedan impulsar la carrera académica y ayudar a la obtención de la anhelada estabilidad laboral.

Pues uno también aguanta muchas cosas porque pues sabes que es parte de ir metiéndose en un grupo, como te decía el otro día que nos vimos, ahora tengo que hacer esta chamba, que ni es mía, ni nada, pero me la tengo que aventar para que después me ayuden, no queda de otra mi estimado. (Isnardo, comunicación personal, 13 de noviembre 2019)

La idea de movilidad vertical es más compleja en el MT de PTES, porque esta se puede dar a la baja y de manera muy pronunciada. La inestabilidad laboral viene siempre acompañada con la posibilidad del desempleo. Se han documentado casos de profesores, que a pesar de llevar varios años impartiendo docencia como PTES, no logran obtener una plaza temporal y caen en una situación de incertidumbre por varios meses, un caso que se hizo mediático fue el protagonizado por un profesor de la UACM, quién alterna su actividad docente con el trabajo de repartidor, el cual le permite subsistir cuando se vence la contratación como profesor (La izquierda diario, 2019).

Esto los obliga a buscar emplearse en actividades que no están relacionadas con la academia, dedicándose a actividades como el transporte de personas o alimentos, oficios varios, entre otras actividades profesionales como la consultoría. Esta situación también es experimentada por los PTES que mantienen un contrato vigente, pero, al ser su condición salarial tan precaria, necesitan otro empleo para complementar el ingreso económico necesario para cubrir sus necesidades de manera satisfactoria.

En las universidades seleccionadas, los PTES identifican, cuando se mueven de una universidad a otra, una señal de ascenso o descenso en el desarrollo de su carrera laboral. Sus condiciones laborales presentan cierta variación, pero el elemento sustancial es el prestigio que otorga dar clases en ciertas universidades. Cada institución ha conformado un prestigio avalado con resultados académicos, una muestra de esto son los distintos *rankings* que evalúan a las universidades.

Red de relaciones sociales

La aspiración compartida por los PTES es la obtención de estabilidad laboral. La cual es asociada con buenas condiciones laborales y la posibilidad de generar una trayectoria académica que llene de satisfacción y prestigio. Una plaza definitiva alberga la aspiración de satisfacer un conjunto de necesidades legítimas, pero cada vez más difíciles de alcanzar en la actualidad laboral. Los PTES son muy conscientes de la dificultad que representa el acceso de manera definitiva al MIT de alguna Universidad.

Los PTES cimentan su aspiración de estabilidad laboral en diferentes acciones y símbolos, que son relacionados con el aumento en sus posibilidades de avanzar en la carrera mediante la obtención de una plaza definitiva. A pesar de que los PTES comparten esta aspiración, dependiendo de la universidad, los símbolos y acciones relacionadas con la estabilidad laboral presentan variaciones.

Los PTES que trabajan o trabajaron en la UAM consideran que, en la carrera por la obtención de estabilidad laboral, son fundamentales las relaciones informales que se crean a través de la incursión en grupos de investigación. Para poder generar estas redes, los PTES de la UAM afirman que deben mostrar disposición y capacidad en el trabajo, principalmente en las actividades grupales. Con esto esperan obtener la simpatía y aprobación de una red interna conformada por profesores consolidados en la universidad.

A través de la experiencia, los PTES de la UAM han observado que los vínculos fuertes con los líderes de dichas redes pueden materializarse en el acceso a una plaza cuya convocatoria se perfila en sintonía con el perfil laboral específico del PTES.

Sí, yo estaba en un proyecto que tenía como objetivo mejorar la capacidad de redacción y escritura de los alumnos, y prácticamente me aventé yo solo la chamba, por eso el posgrado (UAM) estaba muy interesado en que yo tuviera una plaza definitiva, y elaboraron la convocatoria con mi perfil. Pero algo pasó en la comisión, y pues, aunque yo tenía mejor perfil y currículo, gano otro, mis profesores me dijeron que ahí ya no podía hacer nada (Omar, comunicación personal, 15 de febrero de 2020).

El interés que los profesores definitivos muestran por el trabajo que desarrolla el PTES, tiene como uno de sus orígenes la buena relación forjada con la convivencia laboral y personal. Pero también responde a que el PTES puede ser un elemento importante para complementar o realizar en su totalidad el trabajo necesario para cumplir con los objetivos de proyectos de investigación actuales o futuros.

Estas condiciones no deben traducirse como una garantía, ya que el PTES favorecido y valorado, por la red conformada por profesores definitivos, puede no ganar el concurso de oposición y con ello no obtener la plaza. Las comisiones pueden decidir declarar ganador a otro concursante, aunque el perfil no sea necesariamente el mejor para ocupar la plaza convocada.

Esto puede suceder por diversos elementos considerados al momento de evaluar a los candidatos, entre ellos el currículo, experiencia laboral, proyecto presentado y presentación en la entrevista. Pero también puede suceder que algunos miembros de la comisión tengan interés en que algún candidato específico gane el concurso de oposición.

El aspecto social es de suma importancia en los puertos de entrada al MIT de las universidades, los sujetos tienen intereses, se rigen por normas, valores y sentido común. Pero también pueden crear y regirse por normas informales que se han consolidado de manera histórica y social.

En contraste, los PTES de la UACM no tienen relaciones de colaboración tan estrechas con profesores definitivos de la universidad. Además, hace años que no se abren convocatorias masivas para contratación de profesores de manera definitiva. Por estas condiciones, las proyecciones de futuro y la esperanza de obtener estabilidad laboral no tienen un vínculo con la experiencia cotidiana de los PTES.

Los PTES de la IBERO comparten la esperanza de la estabilidad laboral, pero, a través de su actividad docente han experimentado las pocas posibilidades de ingresar de manera definitiva a esta universidad. Los PTES creen que una universidad privada no tiene interés en tener una plantilla amplia de profesores definitivos. Porque para el modelo IBERO representan un alto costo, que reduciría las ganancias de la universidad, si se amplía la contratación de profesores definitivos.

De entrada, ya sabía que aquí (IBERO) es muy difícil que te contraten de manera definitiva, pero pues por el momento ya llevo varios semestres dando clase, he intentado buscar dar clases en otras universidades, pero no he tenido suerte, pero sí es verdad, hoy ya veo que mi futuro tal vez no está aquí (Rafa, comunicación personal, 12 de junio de 2020)

Los PTES de la IBERO, han formulado esta explicación que da sentido a su situación laboral. Por ello, han buscado insertarse en otros espacios y universidades, tratando de obtener estabilidad y mejores condiciones laborales. Con ello buscan desempeñarse en la docencia e investigación, actividades que los satisface profesionalmente. Pero también

esperan poder realizar proyectos personales, como solventar la necesidad de vivienda, educación para los hijos, seguridad de servicio médico, acceso a las actividades de ocio y demás necesidades que surgen en la vida cotidiana.

A través de esta investigación se pudo apreciar que los PTES desarrollan su carrera académica entre períodos de contratación y desempleo. Esta situación de indeterminación e inestabilidad laboral mantiene cierta continuidad, ya que hay profesores que llevan varios años en esta dinámica de contratación en un mismo lugar de trabajo.

Llevo más de 10 años siendo profesor temporal en la UAM, desde que terminé el posgrado, también me he movido en otras universidades, ya hasta nos conocemos, cuando presentamos los probatorios ya sabemos quiénes vienen por qué o por cuál materia, hasta la de evaluación nos conoce. Así me la ha llevado y si algún día se puede, pues pelear por la titular (Isnardo, comunicación personal, 13 de noviembre 2019). Los entrevistados desarrollan su actividad laboral en períodos de contratación temporal, alternados con pausas de desempleo. La inestabilidad laboral se ha vuelto la nueva normalidad por su regularidad. Las universidades reconocen la importancia de estos profesores y los contratan de manera frecuente, porque ya han demostrado su capacidad y durante los años han acumulado un currículo que lo demuestra.

Los PTES valoran de diferente manera a las universidades que los contratan, utilizando dos elementos principalmente para hacer esta distinción. Uno objetivo y otro subjetivo: El primero es el salario, saben que algunas universidades pagan mejor que otras, aunque igualmente ofrezcan contratos por tiempo determinado.

El segundo elemento es el prestigio, los PTES reconocen que impartir algún curso en una universidad reconocida socialmente por su excelencia académica, abona más a su currículum, que dar varios cursos en una universidad sin esa distinción. Estos dos elementos son la base en la que sostienen las decisiones de movilidad entre instituciones por parte de los PTES, desde la subjetividad.

De las mejores experiencias han sido la UAM y UNAM, de entrada, por lo que representan, pero si en la UAM pagan mejor, además, hay un sentimiento con CU, pues me formó, y ahora dar clase también ahí pues me hace sentir que no soy cualquier tipo de maestro. (Victor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020)

Como se puede apreciar el MT de PTES combina elementos objetivos y subjetivos que no concuerdan con las definiciones teóricas existentes que buscan explicar el MIT ni MET. El segmento del MT conformado PTES tiene características específicas que hacen pensar en un hueco teórico que debe ser explorado.

A modo de metáfora, la bisagra que permite el movimiento de una puerta no se encuentra completamente adentro ni afuera de la casa. Del mismo modo los PTES pertenecen a un MT que no corresponde a las definiciones existentes de MIT o MET.

El MT de PTES puede denominarse un Mercado Bisagra de Trabajo (MBT), que tiene como base la articulación de elementos objetivos y subjetivos. De tal manera que conceptos como movilidad deben ser problematizados, porque la definición que se establece de manera contractual entre empleado y empleador queda rebasada. Medir la movilidad por un escalafón o por el aumento del salario no satisface la complejidad de cómo los PTES experimentan su realidad laboral.

El MBT se caracteriza por la articulación de reglas formales, informales y las relaciones sociales que se construyen en la cotidianidad laboral. El MTB permite que los PTES consoliden trayectorias laborales, genera competencia entre pares y además sirve como reserva para las universidades que buscan personal altamente capacitado.

CONCLUSIONES

En este artículo se propone analizar el mercado de trabajo de profesores de educación superior en dos segmentos principales: aquellos que cuentan con estabilidad laboral y los profesores temporales. La investigación destaca que la inestabilidad laboral, así como las condiciones laborales precarias que afectan a los PTES independientemente de su edad, desafiando la percepción común de que sólo los profesores jóvenes enfrentan estas dificultades.

Además, la investigación abona a entender las particularidades laborales que experimentan los PTES en las IES mexicanas. Las condiciones laborales precarias, la alta competencia por las escasas plazas disponibles y la necesidad de tener contactos dentro de las instituciones educativas son factores comunes que afectan a los PTES. Esta segmentación del mercado laboral y las dificultades que enfrentan estos profesores pone de manifiesto la importancia de analizar y abordar de manera profunda las múltiples dimensiones que configuran las condiciones laborales que experimentan los PTES, más allá de sólo considerar la estabilidad contractual.

La investigación presenta una problematización del concepto de movilidad laboral, tomando como punto de partida el caso concreto de los PTES, se pudo abordar la dimensión subjetiva del concepto. Aunque algunas universidades ofrecen mejores condiciones laborales que otras, la movilidad vertical no siempre se traduce en mejoras objetivas en términos de salario o beneficios. En muchos casos, la satisfacción laboral y el prestigio asociado con trabajar en ciertas instituciones juegan un papel importante en la percepción de la movilidad. Esta dimensión puede ser de utilidad teórica para otros casos laborales donde se busque reflexionar entorno a la movilidad.

Para los PTES, la movilidad entre instituciones es una estrategia para complementar ingresos debido a los bajos salarios o para mejorar su currículo y así competir de mejor manera por plazas definitivas. Sin embargo, las condiciones laborales pueden variar

significativamente entre universidades. Además de las diferencias en salarios y beneficios, las relaciones sociales y el reconocimiento académico también influyen en la movilidad. Los PTES buscan crear distintas redes de contactos y acumular méritos académicos para aumentar sus oportunidades de ingreso o movilidad. La ausencia de estabilidad laboral presiona para que los PTES busquen empleo en otros sectores, esta estrategia tiene como fin construir un ingreso económico de diversas fuentes, lo que resalta la vulnerabilidad y la complejidad del concepto de movilidad vertical en este contexto.

La búsqueda y anhelo de estabilidad laboral es una aspiración compartida por los PTES, ellos asocian la permanencia en un puesto de trabajo con buenas condiciones laborales y la posibilidad de construir una trayectoria académica satisfactoria y prestigiosa. Los PTES son conscientes de la dificultad de acceder de manera definitiva a las universidades, por lo que construyen sus aspiraciones en diversas acciones y símbolos que varían según la institución y las relaciones que entablan con otros profesores definitivos.

La carrera académica de los PTES se caracteriza por la intermitencia entre períodos de contratación temporal y desempleo, lo que genera una inestabilidad laboral que se ha vuelto la norma. Esta dinámica obliga a los PTES a valorar las universidades en función de dos elementos: el salario y el prestigio. Mientras algunas universidades ofrecen mejores salarios, otras, reconocidas por su excelencia académica, aportan más valor al currículum de los PTES.

Esta dualidad de elementos objetivos y subjetivos sustenta sus decisiones de movilidad entre instituciones. La investigación propone un nuevo concepto denominado “Mercado Bisagra de Trabajo” (MBT) para entender el mercado laboral de los PTES. Este se distingue por una mezcla de reglas formales e informales y relaciones sociales que exceden las definiciones tradicionales de los mercados internos y externos de trabajo, reflejando la complejidad de su realidad laboral.

Este mercado funciona como un segmento entre el mercado interno y externo de trabajo. A pesar de estar caracterizado por inestabilidad laboral, otorga cierta regularidad de contratación, lo cual permite generar trayectorias laborales —que si bien están caracterizadas por la precariedad laboral— también permite la movilidad objetiva y subjetiva, especialización, identidad y en algunos casos la obtención de estabilidad laboral.

REFERENCIAS

- Anaya, P. (2022). La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios: los casos IBERO, UAM y UACM. Tesis doctoral. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. México.
- Barnes, H. (2014). Los 8 males del profesor universitario: Es uno de los trabajos más tóxicos que existen. *El Confidencial*. Recuperado en: https://www.elconfidencial.com/ alma-corazon-vida/2014-07-07/los-8-males-del-profesor-universitario-es-uno-de-los-trabajos-mas-toxicos-que-existen_156018/

- Becker Gary S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Procees under Monopoly Capitalism*. Londres: Mac Millan.
- Castillo, J. y Moré, P. (2017). *La Universidad sin futuro: Precariedad e incertidumbre del trabajo universitario*. Complutense, Madrid.
- De la Garza E. (2018). *La Metodología Configuracionista para la Investigación*. Gedisa/UAM-I. México.
- Díaz B. (2006). Evaluación de la educación superior entre la compulsividad y el conformismo. *La educación que México necesita visión de experto*. Recuperado: <http://www.caeip.org/docs/portada/LaeducacionqueMexiconecesita.pdf>
- Doeringer, P. y M, Piore. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S.
- Edwards, P. (1986). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Oxford: Basil Black.
- Galaz, J., Padilla, L., Gil, M., y Sevilla, J. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Calidad en la Educación*, (28), 54-69. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n28.202>.
- Gil, M. (2018). Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas; tan cerca de la precariedad. *Educación Futura*. Recuperado en: <http://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precariedad/>
- Ginitz, Herbert (1976). The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, 8 (2).
- Granovetter, (1992). *The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View*. The Sociology of Economic Life. San Francisco, Oxford: Westview Press.
- Hamel E. (2019) SNI y fragmentación de los salarios académicos. *La Jornada*: <https://www.jornada.com.mx/2019/10/13/opinion/010a1pol>
- Hyman, R. (1975). *Relaciones Industriales, Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- MEJOREDU (2020). *Indicadores nacionales de la mejora continua de la educación en México 2021*. Recuperado en: <https://www.mejoredu.gob.mx/publicaciones/informe-de-resultados/indicadores-nacionales-de-la-mejora-continua-de-la-educacion-en-mexico-2021>
- Profesor en la UACM y repartidor de Cornershop: ni maquilador educativo ni jornalero digital. 11 de noviembre de 2019. *La Izquierda Diario*. <https://www.laizquierdadiario.com/Profesor-en-la-UACM-y-repartidor-de-Cornershop-ni-maquilador-educativo-ni-jornalero-digital>
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365.