

**ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



**Los profesores de tiempo parcial en
las universidades públicas
mexicanas**

Elementos para un diagnóstico

REPORTE EJECUTIVO

Presentado por la Comisión designada por el Consejo de Universidades
Públicas e Instituciones Afines

24/04/2015

Tabla de contenido

Miembros de la Comisión participantes	2
Presentación.....	3
1. Procedimiento Metodológico	5
2. Acercamiento a la situación de los PTP	10
2.1 Datos generales.....	11
2.2 Denominaciones de los PTP.....	13
2.3 Mecanismos de permanencia y promoción académica.....	14
2.4 Carga académica laboral.....	15
2.5 Salarios	16
2.6 Beneficios y prestaciones	22
2.6.1 Previstos en la ley	22
2.6.2 Adicionales a las previstas por la ley.....	22
2.7 Evaluación y estímulos.....	23
2.8 Los PTP en la Educación Media Superior.....	25
Breves consideraciones finales.....	26
3. Segunda fase del estudio	30
Referencias	32

Miembros de la Comisión participantes

Es preciso reconocer el esfuerzo de los integrantes de la Comisión encargada de la problemática de los profesores de tiempo parcial para la realización de este estudio de carácter diagnóstico: Mtra. Luz Ma. Nieto Caraveo, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Mtro. Salvador Ponce Ceballos, Universidad Autónoma de Baja California, Dr. Antonio González Balcázar, Universidad Autónoma de Sinaloa. Los asesores, en la parte académica del trabajo: Dra. Angélica Buendía Espinosa, Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, quien contó con el apoyo de la Mtra. Abril Acosta Ochoa, estudiante de doctorado en Ciencias Sociales de la misma institución y, en la parte jurídica, Lic. David Terán Mercado, Director de Normatividad y Acuerdos, de la ANUIES. En la coordinación técnica, Mtra. Alejandra Romo López, Directora de Investigación e Innovación Educativa de la ANUIES, con el apoyo de personal académico de la propia Dirección: Mtra. Adriana Enríquez Álvarez, Mtra. Laura Guzmán Hernández, Mtra. Angelina Romero Herrera y Lic. Yolanda González Contreras.

Presentación

El presente documento es resultado del trabajo realizado por la Comisión designada en el marco de la Sesión XLII del Consejo de Universidad Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), realizada en la Ciudad de Guadalajara el 30 de mayo de 2014. Tiene como propósito atender el mandato de este órgano colegiado, que a la letra señala:

Elaboración de un diagnóstico de la situación del profesorado de asignatura y de tiempo parcial, que identifique los problemas, las oportunidades y los retos existentes; así como la conceptualización y el reconocimiento del papel que desempeña el profesorado de asignatura en el contexto de la profesión académica de la educación superior en México y en el mundo.

En cumplimiento de los Lineamientos para la Integración de Comisiones y Creación de Redes de Colaboración de la ANUIES, en cuyo artículo 18 se establece que las comisiones *expresarán sus resultados mediante un dictamen que entregarán al órgano colegiado correspondiente, dentro del plazo otorgado*, el presente documento da respuesta a los términos del mandato del CUPIA y, por la dimensión e importancia de su contenido, plantea la necesidad de continuar trabajando en la temática con el objeto de ofrecer una información de mayores alcances y generar propuestas concretas para mejorar la condición de los profesores de tiempo parcial¹ en las instituciones de educación superior (IES) miembros de este órgano colegiado.

Así, el documento se integra por tres apartados. En el primero se explica la metodología para realizar el diagnóstico sobre los profesores de tiempo parcial en las IES en México. Se definen las dimensiones y variables de análisis contenidas en el instrumento diseñado y contestado, finalmente, por 31 IES.

¹ En adelante, PTP.

En el segundo apartado se presenta una descripción de la situación de los PTP con base en condiciones laborales y académicas consideradas relevantes, tales como las diversas denominaciones con las cuales se conoce a este tipo de profesores, los mecanismos de permanencia y promoción, la carga laboral, la situación salarial, los beneficios y prestaciones y los programas de evaluación para acceder a estímulos.

Es indispensable señalar que el análisis aquí expuesto constituye apenas una primera aproximación al reconocimiento de este actor. Por ello es necesario, como se esbozó más arriba, dar continuidad al trabajo que se ofrece en este reporte, pues representa la antesala de lo que habrá de ser en un futuro muy cercano un elemento fundamental en el diseño e implementación de políticas en educación superior, en los niveles nacional, regional e institucional.

Con base en lo anterior y derivado de los problemas y limitaciones que enfrentó el desarrollo del estudio, al final del tercer apartado se incluye una propuesta calendarizada de actividades a realizar, correspondientes a una segunda fase del mismo. Igualmente, es importante subrayar que en los términos de los Lineamientos arriba citados, se propone modificar la composición de la Comisión, en atención a las posibilidades de participación y de experiencia de sus integrantes.

En suma, se advierte un crecimiento proporcional de la figura del PTP en las IES mexicanas, por eso, la necesidad de plantear estudios y debates en torno a sus condiciones de trabajo en los ámbitos laboral y académico, en las instituciones educativas. Los avances mostrados por este reporte tratan de contribuir con elementos de utilidad para su análisis y atención.

1. Procedimiento Metodológico

Para la elaboración del diagnóstico que permite analizar la situación actual y advertir algunas tendencias sobre los PTP en las instituciones de educación superior (IES), se consideró como universo de estudio a 46 de las 85 IES integrantes del CUPIA. Del total de éstas, se acordó excluir a las universidades tecnológicas, en razón de su esquema uniforme y a aquellas instituciones que por mantener una vocación hacia la investigación no contemplan la categoría de profesor de tiempo parcial. Así fue que quedaron 46 IES.

El trabajo realizado responde a un tipo de investigación exploratoria y descriptiva.

Para fundamentar la recopilación de información se realizó una revisión documental sobre la relevancia que ha cobrado el tema de los profesores por hora en la educación superior, a nivel nacional e internacional. Con base en una primera lectura y análisis de la literatura, se definieron las dimensiones a abordar en el estudio, sobre los profesores que no son de tiempo completo en las IES mexicanas: a) condiciones laborales y b) condiciones académicas. Para cada una de ellas se delimitó un conjunto de categorías y variables.

Para la obtención de la información se elaboró y envió un instrumento de recolección de datos a las 46 IES seleccionadas. La dificultad para recabarla debe mencionarse como uno de los principales obstáculos en el desarrollo del diagnóstico. Se estableció como fecha límite para el envío del instrumento por parte de las IES, el 29 de octubre; sin embargo, dada la escasa respuesta recibida, el periodo se amplió al 8 de diciembre de 2014. Esta fase cerró con la información de 31 instituciones, equivalente al 67% de la población considerada para el estudio. Por regiones de la ANUIES, la Noroeste fue la más representativa con 100 por ciento de IES que enviaron su información. En cambio, de la región Centro-Sur, sólo participó el 37.5% (tres instituciones de ocho) de las universidades que la integran (Cuadro 1).

Cuadro 1. Participación de las instituciones en el diagnóstico

Regiones	Siglas	Información	
		Sí	% Participación
Noroeste			
Instituto Tecnológico de Sonora	ITSON	X	
Universidad Autónoma de Baja California	UABC	X	
Universidad Autónoma de Baja California Sur	UABCS	X	
Universidad Autónoma de Chihuahua	UACH	X	
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	UACJ	X	
Universidad Autónoma de Sinaloa	UAS	X	
Universidad de Sonora	UNISON	X	
Universidad de Occidente	UDO	X	
Universidad Estatal de Sonora	UES	X	
Total regional	9	9	100%
Noreste			
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	UAAAN	X	
Universidad Autónoma de Coahuila	UAdeC	X	
Universidad Autónoma de Nuevo León	UANL	X	
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	UASLP	X	
Universidad Autónoma de Tamaulipas	UAT	X	
Universidad Autónoma de Zacatecas	UAZ	--	
Universidad Juárez del Estado de Durango	UJED	X	
Total regional	7	6	86%
Centro-Occidente			
Universidad Autónoma de Aguascalientes	UAA	X	
Universidad Autónoma de Nayarit	UAN	--	
Universidad de Colima	UCol	X	
Universidad de Guadalajara	UDG	X	
Universidad de Guanajuato	UGto	X	
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	UMSNH	--	
Total regional	6	4	66%
Metropolitana			
Instituto Politécnico Nacional	IPN	X	
Universidad Autónoma Metropolitana	UAM	X	
Universidad Nacional Autónoma de México	UNAM	--	
Universidad Pedagógica Nacional	UPN	X	
Escuela Nacional de Antropología e Historia	ENAH	X	
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	INBAL	--	
Total regional	6	4	66%
Centro-Sur			
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	BUAP	X	
Universidad Autónoma Chapingo	UACHa	--	
Universidad Autónoma de Guerrero	UAGro	X	
Universidad Autónoma de Querétaro	UAQ	--	

Universidad Autónoma de Tlaxcala	UATx	--	
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	UAEH	--	
Universidad Autónoma del Estado de México	UAEMEX	--	
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	UAEMOR	X	
Total regional	8	3	37.5%
Sur-Sureste			
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	UABJO	X	
Universidad Autónoma de Campeche	UACAM	--	
Universidad Autónoma de Chiapas	UNACH	--	
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	UNICACH	X	
Universidad Autónoma de Yucatán	UADY	X	
Universidad Autónoma del Carmen	UNACAR	--	
Universidad del Caribe	UNICARIBE	X	
Universidad de Quintana Roo	UQROO	--	
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	UJAT	--	
Universidad Veracruzana	UV	X	
Total regional	10	5	50%
Total nacional	46	31	67%

Fuente: elaboración propia

Para sistematizar y validar la información proporcionada, se contrastaron las respuestas al instrumento con la norma institucional en la que se fundamentaba, definiéndose así las categorías de interpretación (Cuadro 2).

Cuadro 2. Definición de categorías de interpretación de la información

Tipo de respuesta	Valor cualitativo
No aplica la variable en la institución	NA
No hay información sobre la variable	SD
La información proporcionada por la institución sobre la variable en cuestión no está claramente especificada y no fue posible confirmarla en algún instrumento normativo	NE
Sí aplica la variable y hay un fundamento legal en algún instrumento normativo de la institución	SI

Fuente: elaboración propia

Con base en lo anterior, se presenta en este reporte una aproximación al análisis de la información obtenida. No obstante, dada la complejidad del fenómeno a estudiar y de la

cantidad y la calidad de la información, no debe considerarse de ninguna manera, como un trabajo concluido. Por el contrario, es apenas un esbozo del conocimiento de las condiciones académicas y laborales de un actor poco estudiado en México.

Nota Técnica sobre la aplicación del Instrumento

A partir de las experiencias vividas por las instituciones que formaron parte de la Comisión es posible comentar brevemente algunas dificultades encontradas en el proceso de recopilación y organización de la información, así como en el llenado del instrumento aplicado, desde el punto de vista de quienes lo respondieron.

1. La primera dificultad residió en la construcción del instrumento para recabar información sobre un objeto de análisis poco estudiado.
2. Al tratarse de un asunto para el que no existen suficientes antecedentes de trabajo interinstitucional, en el ámbito de las políticas públicas o en la investigación educativa, resultó poco favorecedora la carencia de un lenguaje y significados comunes que permitieran clasificar, estandarizar e interpretar la información bajo parámetros similares, incluso entre dependencias o áreas encargadas del personal académico dentro de una misma institución.
3. Es evidente que no se han generado códigos de intercambio de información en la medida necesaria, que permitan distinguir con claridad los conceptos propuestos en el instrumento utilizado y, en consecuencia, proceder a su llenado a partir de los sistemas de información institucionales. No fue el caso, por ejemplo, como ocurre en el alto nivel de codificación de la información que se puede encontrar en documentos normativos como el Programa de Desarrollo del Profesorado (PRODEP), que cuenta con sistemas de información y las bases de datos compartidas entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y las instituciones, para los profesores de tiempo completo.
4. Al enfrentar múltiples formas de extraer y organizar los datos se generaron, por lo tanto, múltiples interpretaciones. A ello se agrega el hallazgo de diferencias visibles

entre las cifras aportadas por las IES y las registradas por la fuente oficial (Anuario ANUIES).

5. La información recibida -se reconoce-, se caracteriza por su fragilidad; es decir, por la posibilidad de llegar a interpretaciones erróneas. Al manipular la cantidad y diversidad de los datos, con frecuencia fue necesario reorganizarlos y hacer nuevas interpretaciones.

2. Acercamiento a la situación de los PTP

La bibliografía existente sobre PTP, por horas o de asignatura es escasa; de su revisión, no obstante, se puede determinar la relevancia de este tipo de profesor en la educación superior a nivel mundial. En esa perspectiva, en México la figura del profesor *part-time*² está cada vez más presente en la agenda académica y política. En las últimas décadas, en países como Estados Unidos y el Reino Unido, con una larga tradición de universidades conformadas por un alto porcentaje de profesores de tiempo completo (PTC), se observa el aumento en el porcentaje de los profesores *part-time* y, en consecuencia, la disminución de los PTC con definitividad (Gappa, 1984; Howell-Hoyt, 2007; Berry, 2005; Kezar y Sam, 2010b).

En nuestro país, la expansión de las instituciones de educación superior en las últimas décadas trajo consigo diversas consecuencias. Una de ellas fue el aumento considerable del número de docentes contratados (ANUIES, 1999) que hicieron frente a la demanda de estudios superiores (Ibarra, 1991; Gil et al., 1992; Grediaga, 1999). Algunos cálculos apuntan a que entre 1961 y 1970 se generaron 4.3 plazas docentes por día, y entre 1970 y 1982 un promedio de 11.9 (Gil et al., 1992). Actualmente, más del 60% del personal docente que labora en las IES mexicanas se encuentra adscrito bajo contratos de tiempo parcial (EXECUM, en línea), lo que da cuenta de su relevancia como un actor fundamental para el sistema de educación superior en México.

En el contexto mexicano, los PTP, también llamados de asignatura o por hora, constituyen un grupo heterogéneo. De acuerdo con la bibliografía disponible, su tiempo de dedicación es variado, se encuentran quienes realizan una actividad remunerada de tiempo completo y dan una clase en alguna universidad, quienes tienen una actividad remunerada de medio tiempo y completan sus ingresos con clases, quienes se dedican exclusivamente a impartir clases en una o en varias universidades, además de los estudiantes de posgrado que también imparten uno o varios cursos en diferentes universidades (Sidorova, 2007).

² Así reconocido en la literatura angloamericana.

2.1 Datos generales

El mayor crecimiento de los profesores por hora se ubica en la década de los años noventa (Sidorova, 2007; Domínguez, 2009). Existen similitudes en la interpretación de este crecimiento identificadas a través de la bibliografía de otros países; en la mayoría de los casos se asocia a las propias condiciones del mercado laboral y sus tendencias internacionales, que han conducido a la apropiación de mano de obra barata buscando optimizar recursos (McArthur, 1999; Vaquero, 2006; Rivera, 2003; Simo, 2008), mientras que en otros está presente la idea de la crisis económica como un operador del aumento de estos empleos precarios (Wilson, 2008); o el desarrollo del propio subsistema de educación superior, para cubrir la demanda (Domínguez, 2009; Gil, 2008; Bermúdez y Novoa, 2009).

Un acercamiento a los datos sobre la población de docentes da cuenta de la importancia que tienen los PTP en la planta docente total de las universidades. Para el ciclo 2013-2014, del total de los profesores ubicados en las 31 instituciones que integran este estudio (Cuadro 3), 52% eran profesores por hora.

Cuadro 3. Planta académica por tipo de contratación (2013-2014)

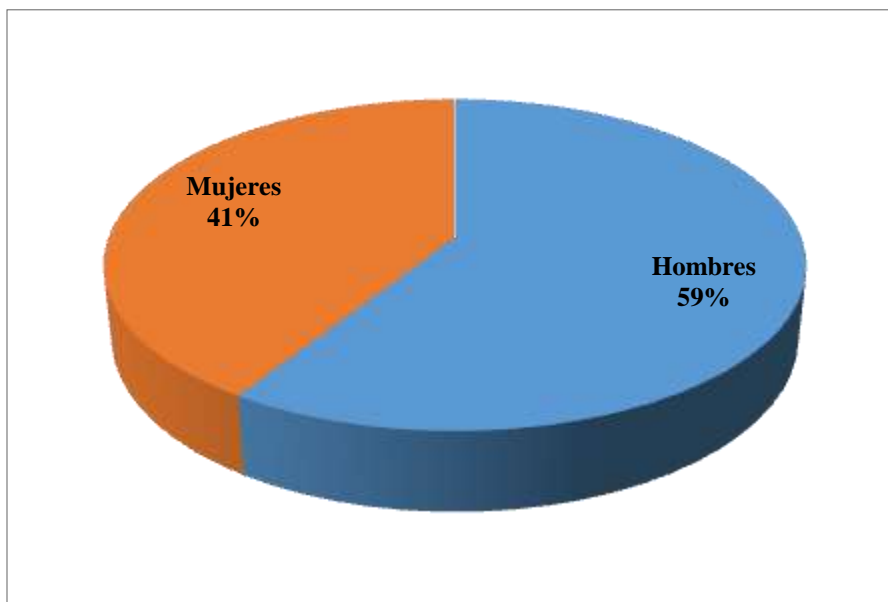
Institución	PTC	PTC %	TCT	TCT %	MT	MT %	Horas	Horas %	Total
BUAP	123	8	0	0	70	5	1320	87	1513
UABJO	222	19	0	0	0	0	953	81	1175
ITSON	358	23	0	0	0	0	1209	77	1567
UABC	1294	22	0	0	90	2	4538	77	5922
UJED	352	25	0	0	39	3	1030	72	1421
UACH	696	25	0	0	108	4	1944	71	2748
UNICARIBE	74	29	0	0	2	1	181	70	257
UDO	210	22	0	0	78	8	678	70	966
UAS	1000	31	0	0	2	0	2207	69	3209
ENAH	119	31	0	0	0	0	267	69	386
UABCS	119	22	0	0	55	10	365	68	539
UACJ	676	30	0	0	59	3	1543	68	2278
UCOL	459	32	0	0	0	0	976	68	1435
UNICACH	191	26	0	0	53	7	491	67	735
UAA	414	25	0	0	158	9	1102	66	1674
UAdeC	710	32	61	3	71	3	1366	62	2208
UGTO	758	35	36	2	53	2	1326	61	2173
UAT	1001	42	0	0	0	0	1405	58	2406
UDG	3092	42	0	0	266	4	3982	54	7340
UNISON	1031	49	0	0	8	0	1086	51	2125
UANL	2934	50	0	0	241	4	2683	46	5858
UV	2338	56	0	0	38	1	1782	43	4158
UADY	468	51	0	0	76	8	374	41	918
UASLP	1085	53	0	0	137	7	833	41	2055
UAGRO	696	61	2	0	22	2	417	37	1137
IPN	4849	46	924	9	1110	11	3629	35	10512
UES	340	60	0	0	33	6	189	34	562
UAEMOR	358	20	0	0	2	0	1455	30	1815
UPN	474	73	0	0	65	10	113	17	652
UAM	3535	63	0	0	1419	25	687	12	5641
UAAAN	516	90	0	0	24	4	36	6	576
Total	30492	40.1	1023	1.3	4279	5.6	40167	52.8	75961

Fuente: Información proporcionada por la Dirección de Información y Análisis de la ANUIES (septiembre 2014).

Nota 1: PTC: Profesor de Tiempo Completo; TCT: Tres cuartos de Tiempo; MT: Medio Tiempo; H: Horas.

En ese mismo ciclo, se observa que la distribución de los PTP por género tiene una diferencia de 18 puntos, correspondiendo la mayor proporción a los hombres (Gráfica 1).

Gráfica 1. Profesores de tiempo parcial por género



Fuente: elaboración propia con base en información proporcionada por las universidades y por Anuarios ANUIES

2.2 Denominaciones de los PTP

De la revisión de la literatura se detecta que existe una diversidad de formas para denominar a este grupo de docentes. En el caso mexicano, se encuentran los términos “profesores de asignatura” (Domínguez, 2009; Chávez, 2009) y “docentes por hora” (Sidorova, 2007), lo cual muestra la polisemia con la que normativamente se les denomina en las diversas instituciones de educación superior.

El estudio confirma que la denominación profesor de asignatura es la más frecuente, seguida por profesor hora semana mes³. De la población examinada solamente en una institución se les denomina profesor de horario libre; otra lo llama, profesor de tiempo parcial y una más, profesor investigador. Cabe señalar que las denominaciones difieren en cuanto a tipo de contratación y a tiempo de dedicación (Cuadro 4).

Cuadro 4. Denominaciones para los PTP

Denominaciones	Frecuencia
Profesores de asignatura	25
Profesores hora semana mes	3
Profesores de tiempo parcial	2
Profesores de horario libre	1
Total	31

Fuente: elaboración propia

2.3 Mecanismos de permanencia y promoción académica

Los mecanismos de permanencia y promoción académica y laboral de los PTP responden al mantenimiento de la condición contractual con la que ingresaron. Aunque 77.4% de las IES participantes en el estudio respondió que existen criterios o mecanismos de permanencia y que están reglamentados, al revisar los documentos normativos se advierten vacíos institucionales, debido a que varios sólo hacen referencia al personal académico en su conjunto, y no distinguen entre los PTP y los PTC. Lo mismo sucede cuando se revisan los contratos colectivos de trabajo, también ahí se menciona al personal académico sindicalizado, en su conjunto.

En lo concerniente a los ascensos en términos de tipo de contratación o modalidad, el 51.6% considera dentro de su normatividad este mecanismo y el 70.9% contempla un ascenso en nivel o categoría (Cuadro 5). No obstante, al revisar los documentos que rigen a

³ Esta denominación corresponde a una forma de pago establecida en los contratos colectivos de las IES.

estas instituciones se observa que en varias instituciones no existen normas sobre los mecanismos de permanencia y promoción académica exclusivas para los PTP.

Cuadro 5. Mecanismos de permanencia y promoción académica

Criterios o mecanismos de permanencia			Ascensos en términos de tipo de contratación o modalidad			Ascenso en nivel o categoría		
SI	NA	SD	SI	NA	SD	SI	NA	SD
77.4%*	12.9%	9.6%	51.6%**	32.25%	16.12%	70.9%**	25.8%	3.22%

Fuente: elaboración propia.

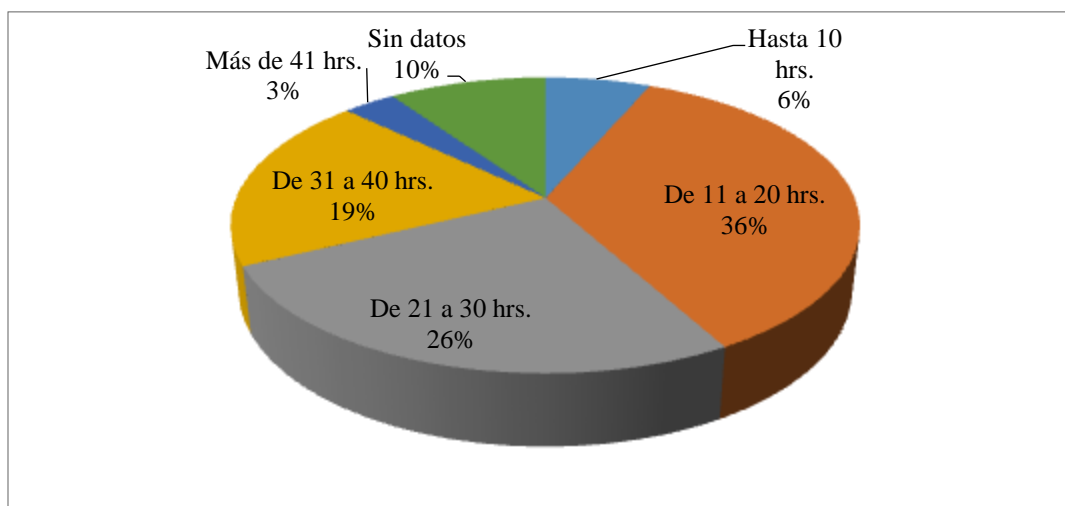
* En dos IES se aplica este mecanismo, sin embargo no se encuentra regulado por la normatividad existente.

** En una IES se aplica este mecanismo, sin embargo no se encuentra regulado por la normatividad existente.

2.4 Carga académica laboral

Para clasificar la carga académica laboral se propusieron cinco rangos, tal como se señala en la gráfica 2. De las 31 IES participantes en el estudio, el 36% contempla una carga de 11 a 20 horas para los PTP; el 26% de 21 a 30 horas y el 19% de 31 a 40 horas. Es importante señalar que 10% de las IES no tiene contemplado dentro de la normatividad, el límite de horas que pueden impartir. Al revisar el “Reglamento interno de trabajo”, el “Estatuto del personal académico” y/o el “Reglamento del personal académico” se observa que las cargas de trabajo para el personal de carrera, investigadores o ayudantes de docencia están claramente definidas, sin embargo para los PTP, el número de horas es el que se establece en su nombramiento.

Gráfica2. Carga académica laboral por rango



Fuente: elaboración propia.

2.5 Salarios

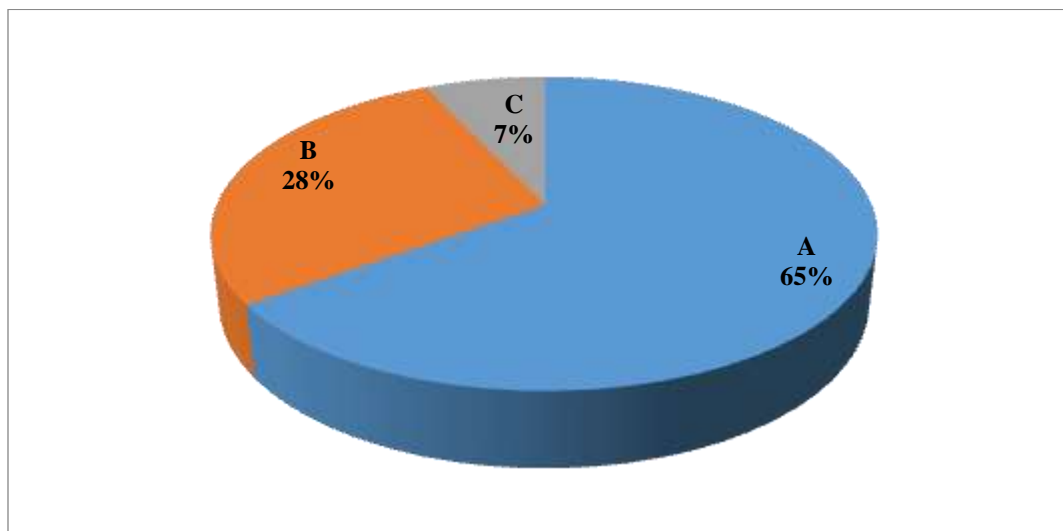
En el complejo tema de los salarios de los profesores de tiempo parcial, con el propósito de lograr una aproximación más objetiva a la realidad, se consideró el pago promedio por hora (bruto), sin prestaciones. De acuerdo con la información especificada por 29 de las 31 IES participantes (Cuadro 6), se observa que el más alto para el periodo 2013-2014 fue de \$164.14, mientras que el más bajo se ubicó en \$55.30, por hora. Por la concentración de los montos, se pudieron establecer tres rangos: A, B y C.

Cuadro 6. Salarios de los profesores de tipo parcial por rango

Salario A (\$55.30 a \$91.50)	Salario B (\$91.59 a \$127.86)	Salario C (\$127.87 a \$164.14)
19 IES (65%)	8 IES (28%)	2 IES (7%)

Fuente: elaboración propia

Gráfica 3. Salarios por rango



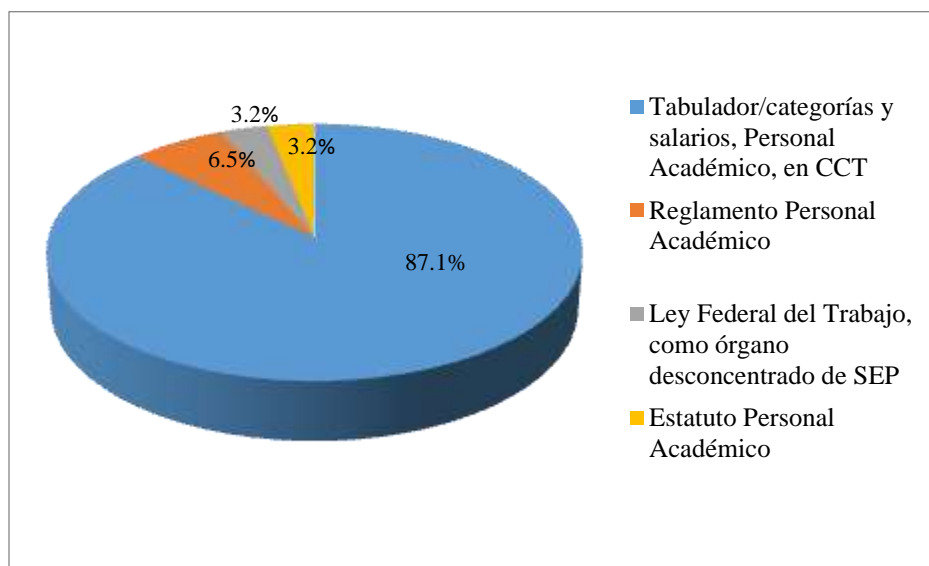
Fuente: elaboración propia.

En este mismo sentido, en la información consignada por las IES, más la que se obtuvo de sus documentos normativos, básicamente de los Tabuladores Salariales, se pudo constatar, como se aprecia en el apartado destinado a la denominación de los PTP, que éstos son contratados bajo una considerable diversidad de categorías: definitivo por horas, temporal

por horas, Profesor de Asignatura A, B, o C; Licenciatura A, Maestría B, Doctorado C; profesores de *horas sueltas*, profesores con licenciatura, profesores sin licenciatura; académicos de tiempo parcial; profesor por hora.

La consulta de los documentos normativos de las 31 IES participantes (Gráfica 4) muestra que la información sobre los salarios, según las diversas categorías está con mayor frecuencia señalada en los respectivos tabuladores contenidos en los Contratos Colectivos de Trabajo (27 IES); en pocos casos se encuentra en el Reglamento del Personal Académico (2 IES) y ocasionalmente en el Estatuto del Personal Académico (una IES). En una institución dependiente de la Secretaría de Educación Pública, el sustento normativo de las categorías y montos salariales se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

Gráfica 4. Documentos Normativos con información de Salarios



Fuente: elaboración propia

En relación con el indicador que muestra el diferencial de horas autorizadas por fuente presupuestal frente a las horas remuneradas por la institución, aspecto sustancial de la información recogida a través del instrumento aplicado, se obtuvo respuesta de 21 (65.6%) sobre 31 IES (Cuadro 7).

Cuadro 7. Diferencial entre el número de horas reconocidas por fuente presupuestal, frente al número de horas remuneradas por la institución.

IES	Total Horas Asig. pagadas por la institución	Total Hrs Asig. reconocidas por SEP/SHCP		Diferencia	
		Abs.	%		
I	1.	2,057	2,981	144.0	924*
II	2.	1,274	1,274	100.0	0
	3.	2,335	2,335	100.0	0
	4.	22,017	22,017	100.0	0
III	5.	11,618	11,062	95.2	556
	6.	20,896	18,893	90.4	2,003
	7.	75,435	62,923	83.4	12,512
	8.	29,946	23,477	78.4	6,469
	9.	21,111	16,100	76.3	5,011
IV	10.	25,380	19,235	75.7	6,125
	11.	35,000	24,100	68.6	10,900
	12.	69,064	40,401	58.5	28,663
V	13.	120,000	60,000	50.0	60,000
	14.	30,304	15,130	49.9	15,174
	15.	54,700	23,100	42.2	31,600
	16.	61,864	19,956	32.3	41,908
	17.	23,432	9,052	38.6	14,380
	18.	40,746	11,903	29.2	28,843
VI	19.	134,908	18,212	13.5	116,696
	20.	134,702**	10,482	7.8	124,220
VI	21.	6,737	0	0.0	6,737

Fuente: elaboración propia

* Las cifras son correctas, con estas plazas de asignatura la institución señala contratar interinatos para atender necesidades específicas de los programas educativos.

** Un 67.4% corresponde a dos categorías de contratación: Horas temporal (85,128) y Honorarios (5,660)

Como se puede observar en el cuadro anterior, la información obtenida se organizó en seis grupos: el primero muestra una institución que es apoyada en 44% más, con la explicación de que con ese porcentaje se contratan interinatos para necesidades específicas de los programas educativos. El segundo agrupa tres IES a las que se les reconoce el total de las horas de asignatura. Al respecto, vale señalar que a dos instituciones se les reconocen menos de 2,400 horas, mientras que a la tercera le son pagadas 22,017 horas. En ese orden,

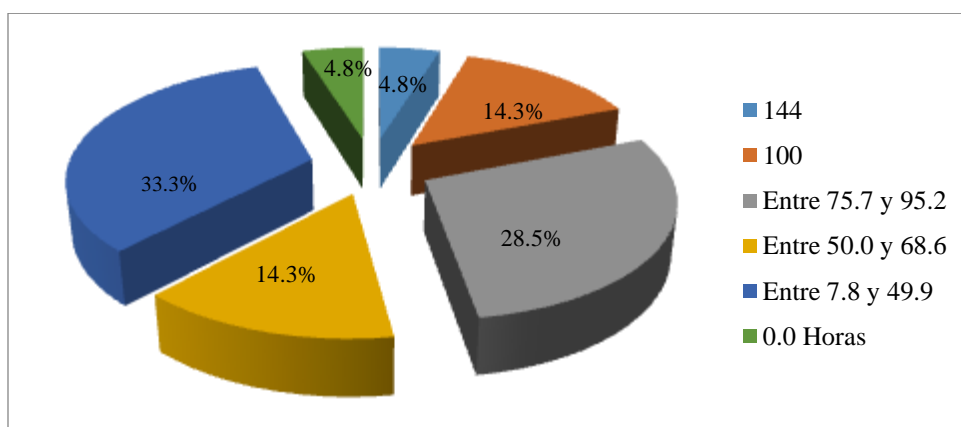
la primera es una universidad pública federal; la segunda una institución sectorizada a una Secretaría de Estado y la tercera, la que más horas reconocidas tiene es una universidad pública estatal de apoyo solidario.

Enseguida, seis IES que son apoyadas con un porcentaje de horas asignatura entre 75.7 y 95.2. En este grupo destaca una institución a la que si bien se le reconoce un 83.4% de horas de asignatura, sus números absolutos significan cerca de la mitad de horas reconocidas de este tercer bloque (151,690 horas).

Al cuarto grupo de IES se le reconocen entre 50 y 68.6% de las horas de asignatura; pero aquí llama la atención que una de las IES, pese a recibir el apoyo más bajo de su bloque, 50%, es dentro del mismo, la que mayor número de horas de asignatura tiene: 120,000, por lo que aprovechar el reconocimiento de la mitad no significa, de todas maneras, un gran soporte.

Más adelante, un grupo de siete IES con márgenes, entre sí, muy distantes de reconocimiento de horas de asignatura: entre 7.8 y 49.9%. Por último, una institución que paga el total de sus horas de asignatura; es decir, que no recibe ningún apoyo de la Federación. Gráficamente, se observa cómo se distribuye el reconocimiento de las horas de asignatura por rangos.

Gráfica 5. Rangos de horas de asignatura reconocidas contra remuneradas



Fuente: elaboración propia

Hay dos IES cuyo volumen de horas de asignatura que pagan es de los mayores: 134,908 y 134,702; sin embargo (aparte de la que declaró no recibir ningún soporte), son dos de las menos apoyadas con reconocimiento por parte de la Federación: 13.5 y 7.8%, respectivamente. Debe señalarse que la segunda especificó que la mayor parte de las horas de asignatura que paga corresponden a profesores con nombramientos temporales y por honorarios.

En términos de lo que refleja la gráfica, apenas un 14.3% de IES recibe el mismo monto de la autoridad educativa que lo que aportan. Casi la mitad de las IES (9) goza del reconocimiento de entre 50 y 95% de las horas de asignatura. Una tercera parte de IES (7) no alcanza reconocimiento ni de la mitad de este tipo de horas.

Lo que también es visible, en el total de IES que reportaron su información es la magnitud de la diferencia entre el número de horas pagadas por las IES y las reconocidas. Es decir, las fuentes presupuestales SEP/SHCP solamente reconocen 44.7% de las horas asignatura a las IES. En consecuencia, éstas asumen el compromiso de pagar 55.3% de las horas destinadas a los PTP.

Al organizar la información proporcionada por las IES sobre las horas que son pagadas con sus recursos, se advierten algunas discrepancias o desproporciones cuantitativas que llaman la atención. Con ese motivo se hizo una revisión del total de horas de asignatura, contra el número de profesores y la matrícula de alumnos que son atendidos por los PTP. Vale señalar, en principio, que las fuentes consultadas (información de cada IES, Anuario ANUIES y EXECUM) muestran diferencias que, en algunas ocasiones son significativas. Lo que no permite observar alguna tendencia o patrón en el reconocimiento de parte de la Federación de las horas destinadas a los PTP. En consecuencia, se asume que el proceso de reconocimiento no surge de una política específicamente establecida, según las características de cada caso. Por lo tanto, es factible considerar que el reconocimiento de horas no es una cuestión basada en políticas y criterios formales, probablemente responda a factores relacionados con las necesidades de crecimiento en la oferta educativa y la

cobertura estatal y regional, en las condiciones políticas y la capacidad de negociación con las autoridades correspondientes o alguna otra variable que con la información obtenida hasta el momento no es posible dilucidar.

Es visible la diversidad de la información, en principio porque el número de horas disponibles en las IES no guarda un patrón de comportamiento específico. Para poder establecer algún parámetro de análisis se procedió a organizar las 21 respuestas en 4 grupos y dos casos aislados. El primero de éstos corresponde a una institución a la que se le “reconocen” 44% más de las plazas de asignatura que tiene, pero que declara utilizar para la contratación de interinatos. Lo anterior podría resultar de un cálculo distinto en relación con la información que se solicitó, dada la magnitud de la diferencia porcentual. El otro caso aislado reporta a una institución a la que no se le reconoce ninguna hora de asignatura, sin que ofrezca explicación alguna.

En otro caso de inconsistencia en la información, una IES manifestó que debido a su carácter de Universidad Pública de Apoyo Solidario (UPEAS), no goza de reconocimiento de horas por la Federación. Sin embargo, otra de igual condición respondió que no cuenta con reconocimiento alguno, pero sin ofrecer la correspondiente explicación. Una más señaló que se le reconoce el 100% de sus horas de asignatura. Frente a esos casos, una IES de carácter Federal es otra a las que se le reconoce el total de sus horas de asignatura.

Los cuatro grupos restantes muestran que en 28.5% de casos hay un reconocimiento sustancial de las horas de asignatura, que mínimamente está en tres cuartas partes del total de horas. Sin embargo -nuevamente sea dicho-, por la importancia que tiene el apoyo a quienes sostienen buena parte de la docencia, el reconocimiento de las horas por las instancias federales queda en 33.3% de IES entre 7.8 y 49.9% de horas y en 14.3% de IES entre 50 y 68.6% de horas reconocidas. En total, para las 10 IES que conforman estos dos grupos, solamente se reconoce un 23.2% de sus horas de asignatura, de manera que la carga de horas que adicionalmente deben cubrir es considerable. Lo que, en todo caso no se sabe, es a qué partida se le restan los recursos no disponibles por las IES para sufragar esta necesidad.

2.6 Beneficios y prestaciones

2.6.1 Previstos en la ley

Además del salario que perciben los profesores se valoraron otras formas de retribución. De las primeras, se consideraron las prestaciones establecidas de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, (salud, vivienda, aguinaldo, fondo para el retiro y caja de ahorro). Como se muestra en el Cuadro 8, para aquellos PTP con contratación definitiva y temporal por determinada cantidad de horas, más del 80% de las instituciones otorga este tipo de prestaciones de forma proporcional, en tanto que 16% y 13% no las aplican.

Cuadro 8. Mecanismos de remuneración por ley

	Definitivo por determinada cantidad de horas	Temporal por determinada cantidad de horas
Sí	26 (84%)	27 (87%)
No aplica	5 (16%)	4 (13%)
Total	31	31

Fuente: elaboración propia.

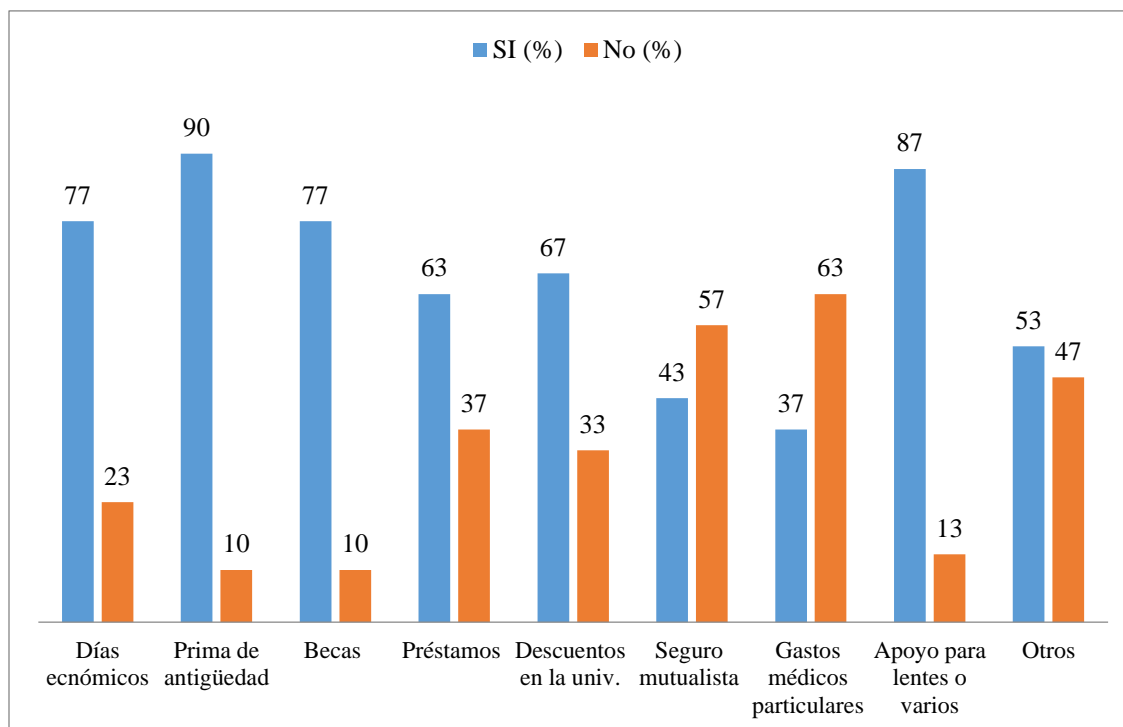
2.6.2 Adicionales a las previstas por la ley

En el caso de remuneraciones adicionales a las establecidas por ley, se consideraron aquellas que, generalmente, se otorgan a los PTC: días económicos, prima de antigüedad, becas, préstamos, descuentos en servicios de la universidad, seguro mutualista, gastos médicos mayores o menores en instituciones de salud particular, apoyo para lentes, servicios dentales u otros servicios especializados; y, otros.

Como se observa en la Gráfica 6, los profesores contratados por tiempo parcial, en general reciben las prestaciones de días económicos, prima de antigüedad, algún tipo de beca y apoyo para lentes, servicios dentales y otro tipo de servicios especializados. Para el caso de otras como préstamos, descuentos en servicios de la universidad, sólo en poco más del 60% de las instituciones otorga este tipo de prestaciones, con base en una reglamentación

interna. Llama la atención el caso del seguro de gastos médicos, el cual sólo es otorgado por 11 de las 31 instituciones, lo que representa el 37%, en tanto que el seguro mutualista es ofrecido por el 47% de las IES; ambos conforman los porcentajes más bajos.

Gráfica 6. Remuneraciones adicionales a las previstas en la ley

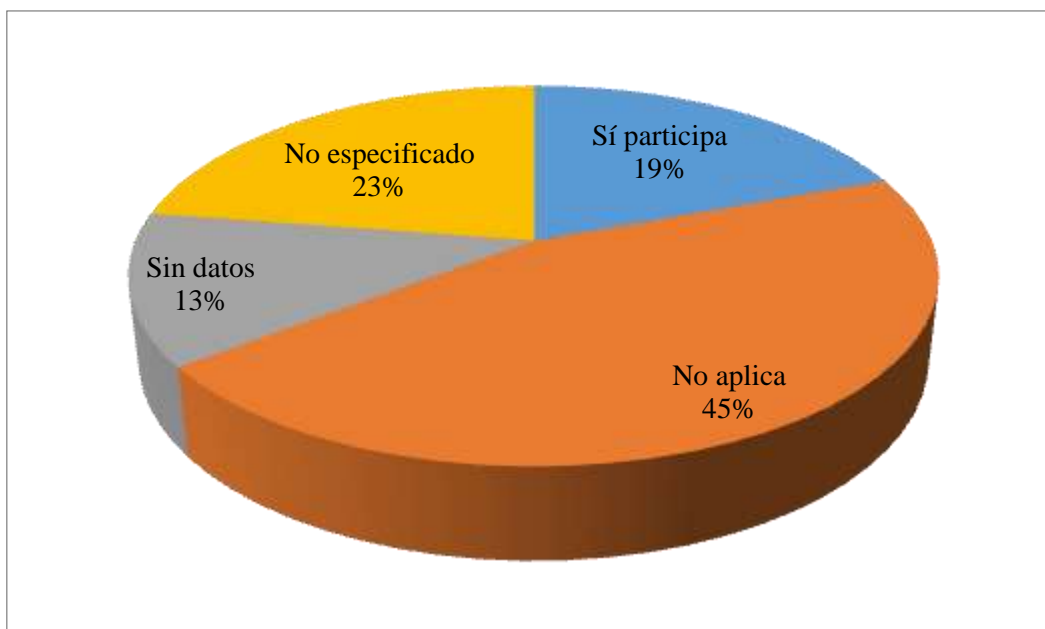


Fuente: elaboración propia

2.7 Evaluación y estímulos

Se refiere a los procesos de evaluación de las funciones de los PTP con fines de estímulos o mejoras laborales. La participación en programas de estímulos generalmente se asocia a la evaluación de las funciones desempeñadas por los profesores. Los resultados arrojan que en 45% de los casos los PTP no tienen acceso a este tipo de programas. Sólo 19% de las instituciones manifestó contar con algún programa de estímulos al que profesores de tiempo parcial tienen acceso. En un porcentaje importante, 23%, la respuesta no es suficientemente específica pues aunque refieren contar con este tipo de programas no se precisa la participación de los PTP (Gráfica 7).

Gráfica 7. Participación en el programa de estímulos

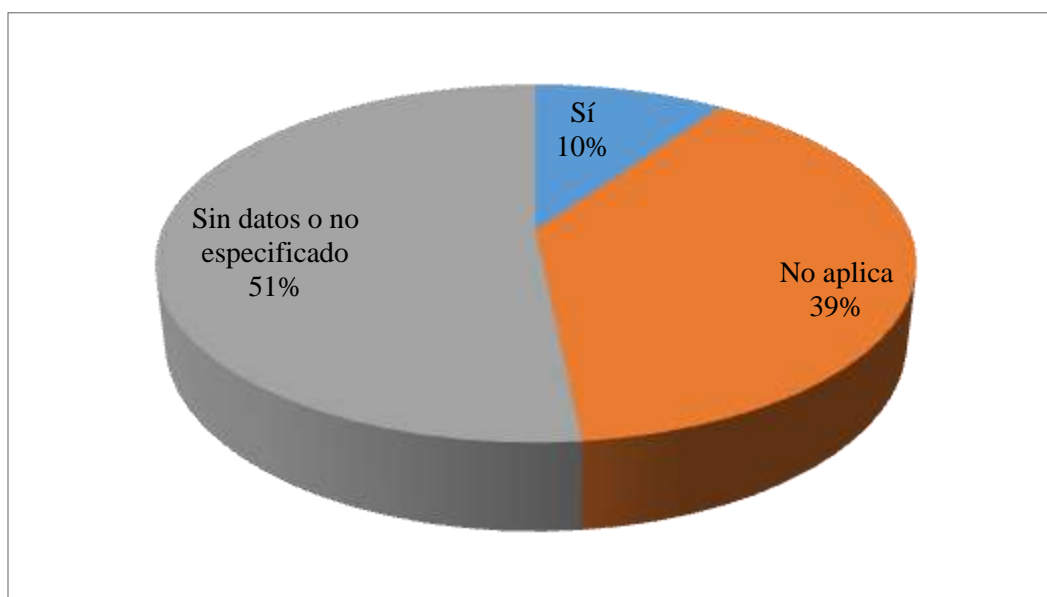


Fuente: elaboración propia

En cuanto al reconocimiento a la docencia con estímulos económicos (provenientes de bolsas diferentes al Programa de Desempeño Docente) o en especie (computadoras, viajes, libros, etc.), sólo 10% de las universidades cuenta con un apoyo de este tipo, en tanto que 39% de las IES participantes manifestó que este tipo de programas no operan para PTP. En una proporción de 51% no se respondió o la respuesta no fue clara, por lo que no se define si los PTP tienen acceso a ese tipo de programas de estímulos. (Gráfica 8).

Respecto de los estímulos en especie se mencionan básicamente los bonos para libros. Sólo una institución mencionó contar con una bolsa semestral de 300 mil pesos para que, en función de los resultados de la evaluación de su desempeño, los profesores de asignatura tengan derecho a participar de un incentivo económico.

Gráfica 8. Participación de PTP en programas de estímulos económicos o en especie



Fuente: elaboración propia

2.8 Los PTP en la Educación Media Superior

De las 31 IES que participaron en el estudio, ocho aportaron información sobre educación media superior⁴. Es importante señalar que los instrumentos institucionales que norman al personal académico no establecen diferencias entre niveles educativos.

En cuanto a su denominación -al igual que con los profesores de nivel superior- el estudio confirma que la denominación profesor de asignatura es la más frecuente, seguida del profesor por hora-semana-mes. Los profesores ingresan a la institución mediante concursos de oposición (internos o abiertos), cumplen con los requisitos solicitados como la formación, experiencia profesional y experiencia docente. Para su promoción es necesario que haya transcurrido un periodo de tiempo suficiente para valorar su desempeño y otorgarles otra categoría de acuerdo con los procedimientos correspondientes.

Los profesores pueden ser contratados de forma definitiva o temporal para cubrir interinatos o suplencias. Se someten a evaluaciones periódicas hechas principalmente por

⁴ Se utilizó el mismo instrumento que para el nivel superior.

estudiantes, directivos y/o coordinadores. Los tabuladores donde se reportan las remuneraciones hechas a los PTP de Educación Media Superior incluyen categoría y nivel; además, a todos se les otorgan las prestaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo así como en el Contrato Colectivo correspondiente.

En sus funciones docentes, el 100% de los PTP prepara clases, participa en reuniones académicas, presenta informes de programas de trabajo, en los términos señalados por la institución. Igualmente, intervienen de manera dinámica en actividades de difusión y extensión, sobre todo en el rubro de actividades artístico- culturales.

Los PTP en Educación Media Superior reciben apoyos para libros y material didáctico; tienen acceso a los programas de profesionalización y de actualización docente. Las funciones de investigación y vinculación no se desarrollan y, aunque participan en grupos colegiados como las academias, no reciben remuneración alguna por ello.

Breves consideraciones finales

El tema de los salarios representa uno de los más complejos en el análisis de la problemática por la que atraviesan los PTP en las instituciones públicas mexicanas de educación superior. En las respuestas de las instituciones, una de las características que más llaman la atención y constituyen parte de la problemática reside en la diversidad de categorías por niveles de contratación que también se reproduce con los PTP; en modalidades temporal o definitiva; en número de horas, con grado o posgrado y otras, lo cual interpone una severa dificultad para estructurar niveles más o menos homogéneos de percepción salarial, tomando en cuenta que el “tiempo parcial” -según la institución de que se trate- puede significar desde una hasta 40 horas⁵.

⁵ No es lo común, pero algunas pocas IES tienen plazas de tiempo parcial con hasta 40 horas, diferentes a las de Tiempo Completo.

De esa forma, la revisión se efectuó en torno de la organización de tres grupos de salario en donde se observa que la mayor proporción de casos se ubica en el rango más bajo, es decir, entre \$55.00 y \$91.50, pago por hora, en promedio de todas las categorías identificadas: los definitivos, los temporales, los que imparten en Educación Media Superior (pocos casos) Licenciatura y en Posgrado. Esto significa que no hay una norma en la clasificación por monto salarial y se observa que ello ocurre generalmente, en función del grado de escolaridad del profesor. La situación salarial es probablemente uno de los aspectos más relevantes que habría que estudiar con detenimiento, pues su influencia en el desempeño de las actividades que desarrolla el PTP puede resultar considerable.

En otro sentido, y con una enorme relevancia, es pertinente recordar que la docencia en las IES públicas mexicanas, según datos del Anuario Estadístico de la ANUIES, 2012-2013, aparentemente es soportada en casi un 70%⁶ por los profesores de asignatura o de tiempo parcial. A pesar de que no hay información suficiente para conocer con precisión la distribución y asignación de horas a los PTP; podría presumirse que se caracteriza por un alto grado de fragmentación, dado que un docente puede impartir desde una hasta 40 horas.

Ello podría tener implicaciones tanto en la estructura salarial de las instituciones, como en la calidad de las actividades vinculadas con la docencia y con otras que son parte de la responsabilidad del PTP y su relación con el pago recibido. Conocer con certeza estas relaciones implica profundizar en su estudio.

Esta situación caracterizada por una elevada proporción de PTP, aunada a una limitada retribución salarial ha llevado a mantener una dinámica poco alentadora que, previsiblemente afectará o ya está afectando la calidad de la enseñanza, en la medida en la que los profesores se ven obligados a acumular un conjunto de cursos para paliar sus necesidades económicas, en detrimento del tiempo dedicado a preparar sus clases.

En relación con los soportes normativos institucionales, en general la actividad de los PTP se encuentra regulada por los principales documentos existentes en las IES, junto con la de

⁶ <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

los otros tipos de profesores. En la amplia mayoría de casos, dicha información se encuentra en el tabulador de categorías y salarios del personal académico plasmado en el respectivo contrato colectivo de trabajo, lo que sugiere que es un tema que pasa por procesos de negociación con los gremios correspondientes. Cabría preguntarse si el ajuste salarial de los profesores en general y de los PTP, en particular, no es resultado sólo de una negociación y no de una iniciativa institucional, en primera instancia. En consecuencia, las condiciones relativas a las formas de pago -debe entenderse que- también se ajustan a los marcos pactados con dichos colectivos.

Respecto de la participación de los PTP en programas de estímulos económicos, la limitada respuesta en los cuestionarios puede significar que este tipo de beneficios no alcanzan a ese profesorado, sino que están destinados al personal docente de tiempo completo. Así, se estaría asumiendo una valoración diferenciada, en términos de un insuficiente reconocimiento a la función docente que ejerce el profesorado de tiempo parcial.

La consulta realizada sobre un indicador particularmente sensible, identificado como *Diferencial de horas autorizadas por fuente presupuestal frente a las horas remuneradas por la institución* ofrece aspectos relevantes de analizar. Uno de ellos deja ver la diversidad de las proporciones en el reconocimiento de horas de asignatura, independientemente del tipo de institución (Federal, Estatal o Estatal de Apoyo Solidario, todas de control público), de la magnitud de su matrícula o del tamaño de su planta docente, en particular la de tiempo parcial o de asignatura. Ello refleja la ausencia de criterios previamente determinados para el reconocimiento de las horas de asignatura por cada una de las IES e impide determinar las causas de la disparidad en las horas reconocidas contra las horas que las IES pagan.

Es importante resaltar que el estudio presentado significa un trabajo pionero por lo que concierne a su estructura y contenido. No obstante, es preciso reconocer que planteó serias dificultades en razón de las limitaciones de la información planteadas en el apartado metodológico.

Entre las consideraciones más representativas resultantes del estudio, está la necesidad de precisar las diferencias entre los múltiples tipos de docentes. Tales diferencias no justifican las inequidades observadas. Así mismo, evitar la presencia de valoraciones distintas para actividades equivalentes, como en el ejercicio de la docencia, sea ésta realizada por profesores de tiempo completo o de medio tiempo o de tiempo parcial.

En México, las políticas educativas en el nivel superior y de valoración de los profesores en las IES fueron creadas para los profesores de tiempo completo, pues detrás de ellas hay una concepción específica de universidad. Sin embargo, es urgente resignificar los aportes de un grupo amplio de la comunidad académica y avanzar en la construcción de políticas que así lo propicien.

El equipo que participó en su realización está convencido de la calidad y trascendencia de las aportaciones del estudio, mismas que tienen una clara utilidad para pensar en rasgos de políticas orientadas a mejorar la condición de los PTP. En caso de considerar la conveniencia de pasar a la segunda fase, explicada en el siguiente apartado, se estaría en posibilidad de valorar que sus resultados tengan impacto en la realización de una docencia efectiva.

3. Segunda fase del estudio

Como se ha apuntado en la presentación de este reporte, el trabajo realizado hasta este momento es apenas un primer acercamiento al conocimiento de los profesores de tiempo parcial en México. La complejidad de este actor implica analizar con mayor profundidad sus condiciones laborales y académicas y, por supuesto, las relaciones entre ambas. Ello permitirá dilucidar el tipo de relaciones institucionales que los PTP establecen con las IES; así como sus aportes en las funciones sustantivas de la universidad y en algunas otras como la gestión y la vinculación.

Si se toma en cuenta que en algunas de las IES el porcentaje de PTP rebasa el 50%, es necesario revalorar su rol en la educación superior mexicana y plantear algunas interrogantes sobre ese grupo de profesores que ha sido “olvidado” tanto por la política en educación superior, como por la investigación educativa. ¿Quiénes son?, ¿cuáles son sus expectativas académicas y laborales?, ¿cuáles sus motivaciones para permanecer en instituciones que en ocasiones reconocen poco su trabajo? y ¿cuáles son sus aportes a la formación de futuras generaciones? Por ello y por otros elementos que ha arrojado este primer reporte, se vuelve imprescindible continuar con su estudio.

A manera de resumen, los asuntos que los miembros de la Comisión estiman indispensables de realizar son:

1. Continuar con el análisis exhaustivo de las dimensiones y variables que constituyen el estudio.
2. Elaborar la triangulación de la información obtenida en las dos dimensiones: condiciones laborales y condiciones académicas.
3. Complementar el análisis de los PTP, de acuerdo con características sociodemográficas (edad, antigüedad, participación en programas de políticas, etc.).
4. Se sugiere, como un trabajo adicional⁷ por su magnitud, la realización de un estudio de casos, utilizando una metodología de orden mixto (cuanti y cualitativo) que

⁷ Sujeto a la decisión del CUPIA.

incorpore otros instrumentos de obtención de información, principalmente entrevistas semiestructuradas y encuestas, para obtener una visión más completa sobre los profesores de tiempo parcial.

5. Contar con el apoyo de las IES en la provisión oportuna, confiable y suficiente de la información, que posibilite el cumplimiento de esta segunda fase.

Lo anterior podría llevarse a cabo de acuerdo con el siguiente cronograma:

Actividad	Marzo	Abril	Junio	Mayo-diciembre
1. Continuar con el análisis exhaustivo de las dimensiones y variables que constituyen el estudio.			X	
2. Complementar el análisis de los profesores de tiempo parcial, de acuerdo con características sociodemográficas (edad, antigüedad, participación en programas de políticas, etc.).		X	X	
3. Elaborar la triangulación de la información obtenida en las dos dimensiones: condiciones laborales y condiciones académicas.			X	
4. Estudio de casos, utilizando una metodología de orden mixto.				X

Referencias

- ANUIES (1999). *Tipología de las Instituciones*. México, ANUIES
- Bermúdez Marta Luz y Nancy Novoa (2009). *Condiciones laborales de los docentes de hora. Cátedra, reflexiones desde sus relatos de vida*. Tesis de maestría, Facultad de Educación, Universidad de La Salle, Bogotá.
- Berry, Joe (2005). *Reclaiming the ivory towel. Organizing Adjuncts to change Higher Education*. New York: Monthly Review Press.
- Chávez, 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*. COMIE, México. En línea:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/po-nencias/0836-F.pdf
- Domínguez. Malena (2009). “Profesores de asignatura de las IPES. Formación permanente y condiciones laborales”. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. COMIE, México. En línea:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/po-nencias/1567-F.pdf
- Estudio Comparativo de las Universidades Mexicanas (ECUM). En línea:
<http://www.execum.unam.mx/report4.php>
- Gappa Judith. M. (1984). *Employing Part-Time Faculty: Thoughtful Approaches to Continuing Problems*. En línea: <http://www.eric.ed.gov>
- Gil Antón, Manuel (1992). *Académicos .Un botón de muestra*. México, UAM/Unidad Azcapotzalco.
- _____ (2008). Los académicos en instituciones privadas que captan demanda. Una aproximación a otros actores, hoy en la sombra. *Revista de Educación Superior* Vol. XXXVII, núm. 145, enero-marzo 2008, pp. 115-121. En línea:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60418900010>
- Grediaga Kuri, Rocío (1999). *Profesión académica disciplinas y organizaciones Proceso de socialización académica y sus efectos en las actividades de los académicos mexicanos*. México, ANUIES.
- Howell, Scott y Jeff Hoyt (2007). *Part-time faculty job satisfaction in higher education: A literature review*. ERIC- Brigham Young University.
- Ibarra Colado, Eduardo (1991). “Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: el cómo de la modernización en la UAM”, en *Perfiles Educativos*, Núms. 53-54, julio-diciembre, págs. 40-48.
- Kezar, Adrianna, Sam, Cecile (2010b). *Non-Tenure-Track Faculty in Higher Education: Theories and Tensions*. California: ASHE Higher Education Report. Volume 36, Number 5. ASHE, Higher Education Report.
- McArthur, Ronald C. (1999). “A comparison of grading patterns between full-and part-time humanities faculty: A preliminary study”. *Community College Review*, 00915521, Winter, Vol. 27, Fascículo 3.
- Rivera, Juan Ramón (2003). *Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial*. Ediciones Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), España.

- Sidorova, Ksenia (2007). "Ser docente: entre prestigio y precariedad. Condiciones laborales" en *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. COMIE, México. En línea: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178203534.pdf>
- Simo, Pep, *et al.* (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" en *Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol. 16, No. 22, Diciembre. Universitat Politècnica de Catalunya.
- Vaquero, Alberto (2006). "Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora", en *Presupuesto y gasto público*. España.
- Wilson, Robin (2008). "More Colleges Offer Part-Time Options for Professors." *Chronicle of Higher Education*, Vol. 54, Fascículo 45.

Páginas electrónicas consultadas:

EXECUM, disponible en <http://www.execum.unam.mx/>, consultado el 11 de febrero de 2015.