

## 5. Profesores de tiempo parcial con perfil de investigadores: entre oportunidades y restricciones

Part-time professors with researchers' profile:  
between opportunities and restrictions

José Arturo Martínez Pardo \* 

\*Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México

### RESUMEN

Este artículo analiza el entorno normativo que rige las universidades públicas federales y estatales de México en lo que se refiere al profesorado a tiempo parcial (PTP). Introduce el concepto de «régimen académico» para describir las oportunidades y limitaciones estructurales que conforman las trayectorias académicas de esta población docente. El análisis incluye un examen de los efectos experimentados por los profesores a tiempo parcial que participan activamente en actividades de investigación. El artículo concluye con una serie de conclusiones y reflexiones clave destinadas a alimentar el debate y el desarrollo de políticas sobre esta dimensión poco estudiada del trabajo académico.

**Palabras clave:** Educación Superior; profesión académica; profesorado de tiempo parcial; régimen académico; oportunidades profesionales; restricciones estructurales

**Part-time professors-researchers: between opportunities and restrictions**

### ABSTRACT

This article analyzes the policy environment governing federal and state public universities in Mexico as it relates to part-time faculty (PTP). It introduces the concept of “academic regime” to describe the structural opportunities

and constraints that shape the academic trajectories of this teaching population. The analysis includes an examination of the effects experienced by part-time faculty members who are actively engaged in research activities. The article concludes with key findings and reflections intended to inform further discussion and policy development on this understudied dimension of academic labor.

**Keywords:** Higher Education, Academic Profession, Part-time faculty; Academic regime; Professional opportunities; Structural constraints

### **Professores-pesquisadores em tempo parcial: entre oportunidades e restrições**

#### **RESUMO**

Este artigo analisa o ambiente político que rege as universidades públicas federais e estaduais do México no que se refere ao corpo docente de tempo parcial (PTP). Ele introduz o conceito de “regime acadêmico” para descrever as oportunidades e restrições estruturais que moldam as trajetórias acadêmicas dessa população de professores. A análise inclui um exame dos efeitos experimentados pelos membros do corpo docente em tempo parcial que estão ativamente envolvidos em atividades de pesquisa. O artigo conclui com as principais constatações e reflexões destinadas a informar mais discussões e desenvolvimento de políticas sobre essa dimensão pouco estudada do trabalho acadêmico.

**Palavras-chave:** Ensino superior, Profissão acadêmica, Corpo docente em tempo parcial; Regime acadêmico; Oportunidades profissionais; Restrições estruturais

### **Enseignants-chercheurs à temps partiel : entre opportunités et contraintes**

#### **RÉSUMÉ**

Cet article analyse l'environnement politique régissant les universités publiques fédérales et d'État au Mexique en ce qui concerne les professeurs à temps partiel (PTP). Il introduit le concept de « régime académique » pour décrire les opportunités et les contraintes structurelles qui façonnent les trajectoires académiques de cette population d'enseignants. L'analyse com-

prend un examen des effets subis par les enseignants à temps partiel qui sont activement engagés dans des activités de recherche. L'article se termine par des conclusions et des réflexions clés destinées à alimenter la discussion et l'élaboration de politiques sur cette dimension peu étudiée du travail universitaire.

**Mots clés:** Enseignement supérieur, profession académique, faculté à temps partiel ; régime académique ; opportunités professionnelles ; contraintes structurelles

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente texto da cuenta de un fenómeno situado en las universidades federales y estatales (ambas públicas) de México, con la posibilidad de que su alcance permita dar cuenta, en algunos aspectos, de lo que ocurre en instituciones similares dentro de otros sistemas de educación superior. El actor de interés es parte de la profesión académica, en concreto, hace alusión al profesorado de tiempo parcial (PTP, en adelante), el cual ha adquirido importancia en los últimos años debido, principalmente, a su presencia para sostener la enseñanza en el nivel terciario, aunque con condiciones institucionales y de trabajo inestables, incluso de precariedad laboral, que limitan sus posibilidades de desarrollo profesional y la certidumbre económica y de empleo el corto, mediano y largo plazo, según sea el caso. Este profesorado también participa, cada vez con mayor presencia, en actividades como la vinculación y, sobre todo, en la investigación. Ambas se distinguen por reflejar escenarios poco flexibles, debido a que su principal participación está orientada a la docencia.

Con base en lo anterior, el objetivo de este trabajo es ofrecer un análisis teórico (mediante un enfoque) que refleja el entorno de política, normas, reglas y demás ordenamientos que con el paso de las décadas se han establecido y legitimado en el escenario de la educación superior mexicana, de tal forma que el PTP ha tenido que adaptarse, y con esto aprender a leer las oportunidades y restricciones que le son presentadas para construir su propia carrera académica. En consecuencia, surge la pregunta rectora del documento: ¿El PTP en México puede transitar en el entorno que representa la educación superior de manera libre y sin ningún tipo de secuela, o, por el contrario, debe identificar qué sí es posible realizar y qué no, para luego orientar sus objetivos personales y profesionales que le permitan construir su trayecto profesional mediante diferentes decisiones y estrategias? Para dar cuenta del cuestiona-

miento, el énfasis recae en la figura del PTP que al mismo tiempo cuenta con un perfil reconocido a nivel nacional dentro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII, antes SNI).

En primer lugar, es incluida una contextualización del profesorado de interés, le sigue un acercamiento a la figura institucional, pero concebida como objeto de estudio; en delante es expuesto el sustento teórico-conceptual del enfoque en conjunto con aquellas acciones de política y gestión que dan cuenta de su operación, que de fondo son la pauta que proporcionan las oportunidades y restricciones que le son presentadas al PTP para la construcción de su carrera académica en los establecimientos en los que trabaja. Esto último está apoyado mediante un análisis con base en evidencia empírica de estudios recientes que, en parte, buscan demostrar cómo funcionan las herramientas teóricas expuestas, así como los efectos que han traído al docente de interés. Cabe mencionar que, al ser un *enfoque*, es necesario el diseño de más estudios (independientemente de la estrategia metodológica) para fortalecer las premisas principales que conforman la explicación teórica. Finalmente, se añade una serie de conclusiones, reflexiones, limitaciones y sugerencias para una posible exploración más detallada del tema.

## **2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROFESORADO DE TIEMPO PARCIAL (PTP)**

El PTP en México está conformado por una diversidad de profesionales que, además de compaginar su actividad docente, cuentan con participaciones en otros espacios de trabajo, sea en el sector público o privado, sea de tiempo completo, medio tiempo o como un experto o profesional que labora, de manera independiente, por lo que sabe hacer (*freelance*). Del mismo modo, concurren docentes a tiempo parcial que cuentan con negocios propios, bufetes o despachos, empresas, laboratorios, efectúan capacitaciones, ejercen la terapia o consulta privada, entre otras actividades. En síntesis, son un grupo heterogéneo, lo cual indica que su caracterización como actor institucional va más allá de las clasificaciones a partir de nombramientos y tipos de contratos, por ejemplo, profesorado de asignatura de tipo A o B, de nivel 1 o 2, categorizado o no categorizado, con definitividad o titularidad, entre otras denominaciones. De hecho, estudios recientes apuntan a la complejidad del PTP, de tal forma que es necesario recurrir a recursos metodológicos (tipologías constructivas) que den cuenta de la variedad de perfiles que coexisten dentro de un mismo establecimiento

educativo (Buendía y Acosta Ochoa, 2018; Pryor, 2020; Soto, 2020; Pineda, 2022; Martínez-Pardo, 2024).

Según datos recientes de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) (ambas instituciones mexicanas), aproximadamente el 65% del personal académico docente que trabaja dentro del sistema de educación superior público en México cuenta con contratos de tiempo parcial (o sus homólogos: de asignatura, por horas), lo que refleja su notable presencia y valor para atender la enseñanza y formación del estudiantado (ANUIES, 2015; SEP, 2022; Mendoza-Rojas, 2023).

Además de su cuantiosa presencia y parte de su versatilidad en cuanto a clasificaciones, denominaciones y perfiles: ¿Quién es este actor? El PTP es una figura institucional que suele tener contratos temporales, con vigencia semestral en muchos casos, y su función principal es la enseñanza, aunque esta no es la única actividad que realiza, sobre todo en los últimos años. Dado que su remuneración depende directamente del número de clases que imparten, su salario varía según la cantidad de horas que trabajen (quincenal o mensualmente). Así, cuanto mayor es la carga horaria de un profesor de tiempo parcial, mayor es su ingreso. Empero, el número de horas puede cambiar con cada periodo o ciclo escolar (Barahona, 2022).

A la par, aunque los contratos de estos docentes pueden renovarse, no garantizan una estabilidad laboral a largo plazo. En el caso mexicano, las IES y universidades que ofrecen horas de titularidad a estos profesores y profesoras son pocas. Incluso cuando existen opciones para obtener horas definitivas, estas generalmente no superan las 12 o 20 horas semanales. Otra particularidad de este profesorado es que recibe pocos beneficios adicionales, tales como seguro médico, planes de jubilación o acceso a recursos institucionales para investigación, aunque hay casos en los que sí, por ejemplo, la Universidad Autónoma de México (UNAM) y la Universidad de Guadalajara (UdeG), respectivamente (Solares y Vera, 2023). Lo anterior es más problemático de esclarecer en el ámbito privado (Soto, 2020).

En el sector público, aunque la situación es algo más favorable, es importante evaluar cada institución de manera individual para comprender el panorama de los derechos y beneficios otorgados a este grupo docente. Asimismo, su participación en la toma de decisiones y en la administración de las instituciones tiende a ser limitada.

Por su parte, históricamente la investigación no ha sido una obligación en su labor, aunque este aspecto ha cambiado, por ejemplo (más adelante es retomado el argumento) su intervención dentro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadoras (SNII, antes S.N.I), recientemente se ha vuelto una opción (estrategia) para subsistir dignamente dentro de esta profesión y en el plano de la economía personal (Anaya, 2020).

A la par, enfrentan una carga de trabajo que excede su jornada contratada; esto hace referencia al denominado trabajo extra: aquellas labores que todavía se hacen en casa, como revisar tareas, planear clases, estructurar proyectos, realizar tutorías, entre otras actividades. Por último, encuentran dificultades para acceder a promociones y, en consecuencia, a posiciones de tiempo completo (no sobran convocatorias) o en puestos administrativos (de gestión). Estas condiciones generan una situación de vulnerabilidad que no solo afecta al profesorado en cuestión, sino también a la calidad de la enseñanza y a las funciones de investigación dentro de las universidades (Buendía *et al.*, 2019).

## **2.1. ¿Objeto de estudio en potencia o consolidado?**

El PTP cuenta con antecedentes de investigación de larga data (Machlup, 1964; Pollock & Breuder, 1982; Kent, 1986, 1986a). En el mismo sentido, en las últimas dos décadas se ha consolidado como un tema de agenda, con diferentes abordajes teórico-conceptuales, metodológicos y temáticos en diferentes sistemas de educación superior (Alleman *et al.*, 2020; Ashcraft *et al.*, 2021).

A nivel internacional y en México, las investigaciones sobre el docente en cuestión han puesto de relieve, en primer lugar, su caracterización como actor institucional; por ejemplo, los trabajos de Pryor (2020) y Whitchurch *et al.* (2021) dan cuenta de cómo estos docentes representan, de fondo, distintas rutas o itinerarios laborales, formativos y personales.

En otro nivel, los estudios ahondan en su situación laboral, con énfasis en aquellos escenarios donde la precariedad es un distintivo del día a día. En México, los trabajos de Buendía y Acosta Ochoa (2016) son pioneros en cuanto al tópico, además de lo generado por Acosta Ochoa y Rivera-Huerta (2022). En un contexto internacional, como en el sur de América, Europa, Asia y el resto de Norteamérica existe evidencia que muestra como el fenómeno expuesto mantiene ciertos comunes denominadores, de tal forma que da cuenta del problema tan agudo que tienen una gran parte de los

sistemas de educación superior en torno a su personal académico (Vatansever & Kölemen, 2022).

A pesar de estas contribuciones, existe una ausencia notable de estudios que vinculen de manera directa los efectos de las políticas de educación sobre la acción individual del PTP en la conformación de su carrera académica. Lo más cercano a esto son estudios asociados con la performatividad de ciertas políticas y programas públicos en los cuales el personal académico (en general) participa, y de alguna manera, ha ajustado su toma de decisiones en torno a lo que indican dichos referentes (Aguado-López y Becerril-García, 2021).

Esto último da entrada a un par de pesquisas que ponen en el centro de la discusión la situación de los PTP que hacen investigación (en adelante: PTP-SNII). Si bien son pocos los trabajos con el interés en este actor, las ideas de Padilla Carvajal et al. (2024), así como de Aquino Zúñiga y Álvarez Rodríguez (2025), son pioneras en un vacío de conocimiento el cual es necesario explorar, en particular para responder a preguntas como las siguientes: ¿Quiénes son los PTP-SNII? ¿Con qué condiciones laborales e institucionales trabajan? ¿Qué desean y aspiran en el futuro inmediato respecto a su carrera académica?

## 2.2. La emergencia de un régimen académico

El problema central que se plantea está representado en el siguiente supuesto teórico: el PTP (énfasis en quienes además son investigadoras e investigadores) que labora en universidades federales y estatales en México interactúa dentro de un régimen académico que, a través de sus restricciones y oportunidades, ha moldeado, en parte, cómo construyen sus carreras académicas. Lo anterior implica un orden que va de lo general a lo particular, o sea, de lo planteado desde la política pública y la normativa federal hacia su adaptación (con sus particularidades) dentro de cada establecimiento educativo con las características mencionadas. En consecuencia, las condiciones de trabajo e institucionales, la burocracia, la falta de acceso a puestos de tiempo completo y el poco acceso a recursos han limitado las posibilidades de su ejercicio académico pleno; sin embargo, la flexibilidad laboral, las redes profesionales externas, y sobre todo, las vetas relacionadas con la investigación han permitido que algunos de ellos construyan trayectorias autónomas, y pareciera —porque tampoco es seguro— están más cerca en consolidar su carrera en el futuro a corto, mediano y largo plazo.

### 2.2.1. Contexto y conceptualización

Para concebir el sustento del enfoque teórico seleccionado, es necesario ubicar el periodo en el que se aplica y cristaliza. Este hace alusión al *Estado Evaluador* (de 1988 al 2018, aunque con su mantenimiento hasta el 2024 y contando, como lógica de operación del gobierno federal en México, a pesar del cambio de partido político) el cual posicionó la evaluación de calidad como un aspecto fundamental del desarrollo de políticas públicas, sobre todo en el campo de la educación superior (Acosta, 2020).

En ese contexto, y orientado específicamente para el personal académico, se estableció, formalizó y legitimó un marco académico (MA) que, a pesar de estar dirigido primordialmente hacia el profesorado de tiempo completo (PTC), influyó inadvertidamente en quienes aspiraban a ingresar a la profesión académica, por ejemplo, una porción significativa de los PTP<sup>1</sup>, cuya intención fue y ha sido continuar ésta vía o caminos institucionales definidos para la estructuración de carrera dentro de la academia mexicana.

El MA funciona con base en la lógica e interacción de al menos tres factores causales (FCs), los cuales han influido en la configuración del docente a tiempo parcial como participante en el contexto de la educación superior pública (universidades federales y estatales) en México. Esto es, de cómo las estructuras afectan a los actores, ya sea directa o indirectamente (Haslanger, 2016, 2018; Ross, 2024). Así, los factores causales develan el origen tanto de restricciones como de oportunidades. Para este análisis, los FCs considerados son de carácter estructural-económico, político-normativo e institucional. En suma, los efectos de dichos factores causales generan circunstancias tanto subjetivas como materiales, propias de las condiciones de empleo que experimentan los PTP dentro de las IES (De la Garza, 2018).

El MA ha persistido, con cierto grado de estabilidad, a lo largo de los últimos 35 años, operando con ello como regulaciones y normas institucionalizadas que delinean los marcos de acción para el PTP (Gil y Contreras, 2019; Kezar et al., 2019). La noción de marco de acción hace referencia a la toma decisiones y el diseño de estrategias que el docente a tiempo parcial implementa y acata, respectivamente, para adaptarse a los establecimientos educativos en los que trabaja (puede ser más de uno), y con esto aspirar a construir su carrera académica, la cual es flexible, permanente, poco lineal e incluye su participación como un profesional en diferentes espacios fuera de sus laboriales académicas y dentro de esta (Crozier y Friedberg, 1990; Martínez-Pardo, en proceso).

Esta cuestión es la base y da entrada a lo que denominó *régimen académico* (RA), a saber, el entorno de política legitimado en el que convergen fuerzas y tensiones que moldean (con oportunidades y restricciones) la realidad cotidiana del profesorado a tiempo parcial, en este caso, respecto a la construcción de su carrera académica.

Para dar cuenta del régimen académico es utilizada la propuesta de May (2018), quien postula la idea de los *regímenes de políticas* (RdeP) cuyo fin es el análisis y caracterización de los diversos componentes que tienen afinidad con un sistema, en este caso, el ámbito de la educación universitaria. El autor propone que, dentro de los regímenes operan y están relacionadas las ideas, los arreglos institucionales (formales e informales) y los actores interesados que subyacen a un régimen particular.

En el caso de la aplicación el RdeP es homólogo al RA, no obstante, para clarificarlo es necesario analizar cada uno de sus componentes,

Para May (2018), las ideas son fundamentales porque definen los objetivos de una política o conjunto de políticas, orientando la acción gubernamental y actuando como principios que organizan lo que es posible y lo que no. Además, las ideas que sostienen los actores se nutren de sus creencias acerca de los objetos de las políticas.

Por su parte, los arreglos institucionales estructuran la autoridad, la atención, los flujos de información y las relaciones al abordar los problemas de políticas públicas. Estos arreglos pueden ser formales o informales. Los formales incluyen reglas, leyes y procedimientos oficialmente establecidos que regulan el funcionamiento de las organizaciones y la toma de decisiones. Los informales, en cambio, son las prácticas y convenciones no escritas que también influyen en el proceso institucional y decisional (May, 2018; Martínez-Pardo y Soto, 2025). En este análisis, los arreglos informales están relacionados con la creación de redes de influencia, normas de comportamiento implícitas y acuerdos no formalizados entre los actores.

Al cierre, los actores son clave en el apoyo o rechazo a las políticas una vez implementadas. Su respaldo o resistencia depende de los beneficios percibidos que dichas políticas les ofrezcan, ya sea en forma de oportunidades o limitaciones (May, 2018).

## 2.2.2. Operación del régimen académico

En el apartado en cuestión, los conceptos base del enfoque de May son ajustados al entorno político de la educación superior pública, específicamente

para el caso de las universidades federales y estatales (como ya fue indicado) y la profesión académica en México (Figura 1). En el caso de las ideas y parte de los arreglos institucionales (formales), estos envuelven al factor económico-político (nivel de alcance macro) y el factor político-normativo (nivel meso). La otra parte que integra al nivel de alcance meso son los arreglos institucionales (formales e informales), los cuales representan el tercer factor de interés, a saber, el de tipo institucional. En el caso de los actores, estos representan, específicamente, al PTP, pero también a otros personajes asociados con este docente dentro de los establecimientos educativos, de tal forma que pueden contar con nombramientos diferentes.

Los factores están interrelacionados y operan como un artefacto que da cuenta de las oportunidades y restricciones que el PTP debe saber interpretar (leer) para tomar decisiones y desarrollar estrategias encaminadas a construir su carrera académica.

Respecto al factor económico-político, los hechos en el que se demuestra son: la apertura de la educación superior mexicana al mercado, de ahí el surgimiento de políticas de evaluación y calidad educativa; por ende, hubo una reconfiguración de la denominada oligarquía académica (Ibarra-Colado, 2003; Brunner *et al.*, 2022), sobre todo con la presencia de los programas de estímulos al desempeño académico. Por último, este factor involucra determinantemente, para el caso mexicano, en la intervención estatal (Acosta, 2000; 2002). En seguida, un análisis respecto a la cuestión.

Entre mediados de 1984 y 2020, la educación superior pública en México estuvo marcada por dos aspectos fundamentales: (1) la evaluación de la calidad y (2) el financiamiento público condicionado, diferenciador y competitivo. Para el caso del personal académico docente surgen los *Programas de Estímulos Económicos* (PEE) que dan cuenta de esa estructura de incentivos y controles, con la evaluación en el centro de distintos aspectos institucionales (Ibarra-Colado, 2000; Grediaga, 2006; Vera, 2018).

Estos programas han tenido como objetivo principal mitigar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, además de reconocer el progreso del personal académico (especialmente del PTC) en sus respectivas áreas de especialización (Comas, 2003; Magaña Pastrana, 2016).

Cabe destacar que existen investigaciones —tanto empíricas como teóricas— que abordan los efectos no deseados, incluso perversos, de los incentivos sobre la profesión académica. Sigue vigente la corriente de pensamiento asociada con el concepto de capitalismo académico para describir

cómo las IES y universidades, y el personal docente en general, adoptan valores y prácticas propias del mercado capitalista, aunque con sus *asegúnes*<sup>2</sup> para el caso del sistema de educación superior mexicano (Slaughter & Leslie, 1997).

Estos programas han sido la base de un sistema de evaluación que está ajustado a la lógica del mercado, con el propósito de dotar de cierto prestigio. El criterio adoptado al ser el de la calidad inmediatamente se vincula con la productividad: aquellos integrantes del personal que producen más son considerados mejores académicos, lo que incrementa sus posibilidades de recibir tanto incentivos económicos como reconocimiento dentro de la comunidad académica. Por el contrario, quienes tienen una menor producción tienden a ser menos valorados, lo que pone en duda su calidad como integrantes académicos (Comas y Rivera, 2011; Vera, 2017).

Este tipo de programas ha entendido la labor académica como un servicio cuantificable, y para ello se han implementado sistemas de puntuación reflejados en tabuladores específicos. De esta manera, el personal académico debe adaptarse a diversas dinámicas para alcanzar esos determinados puntos, tales como ajustar sus ritmos de producción a los tiempos o fechas marcadas por los estímulos económicos, competir por puntos, someter sus productos a evaluaciones y presentar dictámenes y comprobaciones académicas a sus logros (Comas y Lastra, 2013; Vera, 2017a).

Entre los programas resaltan el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP, antes PROMEP), los Programas de Estímulos al Desempeño Docente, en sus distintas versiones, diseñados por la SEP, cuentan con financiamiento federal y son gestionados por las IES y universidades públicas. Por último, el SNII (antes S.N.I.), que es el principal referente para analizar en la siguiente sección.

Con relación al factor político-normativo (nivel de alcance meso) los hechos que lo avalan —histórica y actualmente— son las cuestiones concernientes con la regulación y control sobre el trabajo y la productividad académica, así como las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en México, en particular, aquellos ajustes que dan cuenta del profesorado universitario, y en especial de quien trabaja a tiempo parcial. Resalta que el factor igualmente da cuenta de cómo, de forma general, la investigación se ha visto fortalecida como una función universitaria por encima de la docencia y la gestión. El caso más notable, como ya fue mencionado, es el SNII y su apertura al profesorado de tiempo parcial (después de 2018).

Más a detalle, este factor tiene como origen la antigua premisa propuesta por Clark (1989) en torno a la profesión académica: que existen dos fuerzas, una centrípeta y otra centrifuga, en constante tensión. En el caso de la primera, esta alude a la afiliación formal (laboral-institucional) del personal docente, en este caso el PTP, a una institución mediante un contrato que lo avale como un actor dentro de determinado sistema de educación superior. Respecto a la segunda, el mismo personal, ajustado igualmente al actor de interés, pertenece a un campo disciplinar específico, de tal forma que eso lo orienta a buscar la colaboración con colegas dentro y fuera de la institución a la que está adscrito (Gil, 2016; Ibarra-Colado, 2000).

Para intentar mitigar las tensiones entre las dos fuerzas, las IES y universidades optaron por implementar normativas relacionadas con las condiciones laborales del profesorado, enfocadas principalmente en fortalecer sus carreras académicas, sobre todo en lo disciplinar y lo profesional. De nueva cuenta con énfasis en el PTC.

Retomando las pesquisas de Gil (2016) sobre el tema, es importante considerar dos períodos asociados a lo expuesto en el párrafo anterior: de 1951 a 1981 existió una regulación exclusivamente contractual. En efecto, el marco normativo estaba basado en contratos individuales o colectivos. En el caso de los primeros, estos eran gestionados bajo las condiciones generales de trabajo estipuladas por el apartado B de la Ley Federal del Trabajo (LFT), mientras que los contratos colectivos se regían por el apartado A de dicha ley. En este contexto, las condiciones para ingreso, promoción y permanencia del profesorado (en general) dependían del contrato, y cada establecimiento educativo tenía sus propios procedimientos para regular el acceso, las recategorizaciones y los ajustes de salarios, así como las reglas para la evaluación y promoción del personal académico.

Cuando culmina este periodo, en México ocurren dos eventos legislativos fundamentales: (1) Reforma al artículo 3ro de la Constitución, que permitió que las instituciones autónomas por ley fueran responsables de los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, excluyendo la intervención sindical; y (2) Reforma a la LFT, que incluyó al personal académico universitario en el apartado A (Comas, 2012; Gil, 2016).

El segundo periodo va de 1982 al presente, y está caracterizado por una disminución de la relevancia de los contratos. Durante este periodo, los sindicatos ganaron y perdieron influencia simultáneamente: lograron posicionar sus contratos bajo el apartado A, ya no en el apartado B asociado con los trabajadores del Estado, pero a su vez perdieron influencia sobre las cláusulas

asociadas con el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Estas cuestiones fueron reservadas para los órganos de gobierno de las instituciones universitarias autónomas, lo que obligó a efectuar cambios en los tabuladores y mecanismos de movilidad en las trayectorias académicas (Gil, 2016).

Con lo anterior, se enfatiza que el factor político-normativo está vinculado con dos fenómenos que forman parte del factor estructural-económico: (1) Disminución importante del poder adquisitivo de los sueldos del personal académico y el aumento de la demanda de estudios (grados) universitarios: licenciatura, pero especialmente especialidad, maestría y doctorado. De ahí que haya tomado más fuerza la presencia de programas como el PRODEP y el SNII, que se han convertido en ideas (por no decir estructuras) que configuran el marco de acción no solo de las IES, sino de los actores interesados.

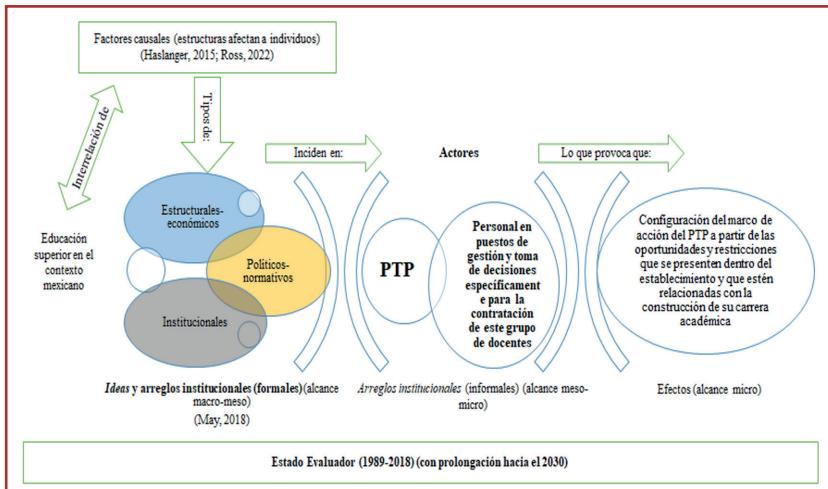
No obstante, en este escenario, el PTP ha quedado relegado, lo que ha limitado su participación en la vida institucional de las IES. Este actor, en consecuencia, ha tenido que adaptarse a las normativas diseñadas para el PTC, por no decir que las ha imitado. Esto quizás se deba a la percepción de que el PTP no es un trabajador estable o comprometido, como pareciera que sí es el PTC, que dedica su vida a la academia. Así, estas políticas han afectado al PTP, por ejemplo, empíricamente se ha mostrado que muchos docentes de este tipo permanecen durante largos períodos en su labor docente, sin interrupciones o con algunos momentos de intermitencia, pero replicando funciones similares a la figura del tiempo completo (Soto, 2020; Peñaloza, 2023; Infante, s.f.).

Por último, el factor institucional (alcance micro, pero alineado con los otros tipos de alcances) hace referencia a cada uno de los marcos legales y normativos que regulan al personal académico en las IES y universidades en el sector público. Si bien estos establecimientos cuentan con autonomía, por ejemplo, para generar políticas institucionales propias, acciones de gestión como la generación de programas y diseñar convocatorias con el objetivo de mejorar condiciones laborales orientados al PTP, no están exentas de la influencia de las políticas, de tal forma que la premisa base del funcionamiento de los factores se mantiene: el marco expuesto tanto posibilita como limita las acciones de los actores que forman parte de la institución, por lo tanto, las acciones de los actores no son completamente libres ni autónomas (Powell y DiMaggio, 1999).

Respecto a los actores y los arreglos institucionales informales, es relevante dejar en claro que el actor central —siguiendo la lógica del enfoque teórico considerado— es el PTP, empero, también participan activamente otros actores, verbigracia, aquel personal en puestos de gestión y toma de decisiones cuya labor específica es la contratación de este grupo de docentes (por lo regular son PTC con funciones administrativas), que tienen influencia en la contratación (aunque de fondo existan procesos administrativos que dan cuenta de esto), proporcionar su carga horaria de trabajo docente en cada ciclo escolar, ofrecer otras opciones (unas limitantes-restrictivas, otras concebidas como oportunidades) orientados a la construcción de su carrera, a saber; participación en cursos de formación, actualización y capacitación docente, invitación a la revisión de cuestiones curriculares e instruccionales, tutoría, involucramiento en proyectos institucionales y de investigación, así como diligencias de tipo institucionales (comisiones y demás actividades medianamente afines a la toma de decisiones, aunque sin llegar, por el tipo de docente que es, a temas asociados al gobierno y la gobernanza institucional).

Con relación a los arreglos informales, estos son más complejos de identificar desde un sustento empírico, dado que sistematizar aquello que ocurre en las *zonas grises*<sup>3</sup> dentro de los establecimientos educativos implica recuperar las relaciones sociales y diálogos que existen, para bien o para mal (que impulsen o restrinjan) entre los actores mencionados. No obstante, algunos ejemplos son los acuerdos, las negociaciones, las promesas y demás convenciones que puedan mencionarse e incluso pactarse de palabra entre los actores en vías, en su mayoría, de potenciar las carreras académicas. Empero, estos arreglos también implican el aprendizaje obtenido por el PTP como actor, esto es, saber leer las dinámicas institucionales para en seguida transitar en las oportunidades y con esto evitar restricciones. Aunque no todos los caminos son exitosos, por ejemplo, pueden toparse con escenarios en los que las restricciones sobresalgan, por ende, deben adaptarse para intentar —en el futuro inmediato— superar esos contextos, pero con nuevas opciones que sean positivas en la tarea permanente de construir su carrera (McAlpine *et al.*, 2014; Whitchurch, 2019).

En este contexto, el PTP es un actor que, en medio de la constante incertidumbre, busca participar e involucrarse para encontrar la mejor opción disponible que le permita el alcance de sus intereses personales y profesionales.

**Figura 1.** *Modelo gráfico del régimen académico*

**Fuente:** Elaboración propia.

### 2.2.3. De los efectos: el caso del PTP-investigador/a

Es relevante no perder de vista la siguiente advertencia teórico-metodológica: el enfoque teórico propuesto no cuenta, como recurso explicativo, con la potencia para explicar los efectos en los marcos de acción del PTP. De ahí que sea necesario acudir a la evidencia empírica vigente en la literatura especializada, concernida al actor de interés, para enseguida organizar inferencias que permitan justificar las premisas teóricas.

Para precisar la explicación de los cambios en el marco de acción del PTP, se considera el caso de aquellos que integran o son parte del SNII. Sustancialmente, hay que recalcar que no todo el docente a tiempo parcial decide esa ruta profesional orientada a buscar la investigación<sup>4</sup>. Previo a llegar a explicar los efectos, primero un acercamiento al programa.

El SNII fue establecido en 1984 con la finalidad de reconocer la labor de aquel personal académico que genera conocimiento científico y tecnológico (a partir de 2018, fueron incorporadas las humanidades). Durante sus primeras tres épocas, estaba dirigido principalmente a personal de tiempo completo, con doctorado y adscrito a instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas<sup>5</sup>. Empero, en años recientes, los requisitos del programa se

han flexibilizado, lo cual ha dado entrada a la inclusión del personal docente y, más recientemente, se ha incorporado la denominación de personas dedicadas a la investigación, lo que ya cubre (o da oportunidad) de participar y recibir un estímulo económico mensual al profesorado de tiempo parcial<sup>6</sup> (Reyes-Ruiz, 2016).

El SNII (en su versión actual) está organizado en cinco niveles: Candidato, I, II, III o Emérito. Su orden va por relevancia, esto es, del nivel Candidato al Emérito. Cada nivel cuenta con una serie de requisitos a cumplir si se hace el intento de participar vía convocatoria, la cual es anual (aunque con variaciones). Algunos de sus requisitos son: grado de doctorado, contrato de trabajo dentro de una IES o universidad (si es en lo público reciben el estímulo económico, si es en lo privado no ocurre eso, sobre todo del año 2020 a la fecha), además de participar en actividades de docencia, formación de capital humano (dirección y/o codirección de tesis en pregrado y posgrado), generación y publicación de conocimiento (de alto impacto y calidad, en concreto, artículos científicos dentro de revistas indexadas en bases de datos, índices y repositorios de niveles significativos), libros, capítulos de libro, así como divulgación de la ciencia (participación en revistas de difusión, blogs, webinars, canales de comunicación como YouTube, blogs personales, así como escritos en periódicos e intervenciones en la televisión).

La operación de los niveles cuenta con una lógica que sutilmente considera la edad y antigüedad de su personal académico, por ejemplo, es más común identificar un PTC SNII en el nivel II, III o Emérito con edades cercanas a los 60 años o más y con 30 años o más de trabajo contabilizado, así como igualmente es más común identificar perfiles de PTP-SNII con edades comprendidas entre los 28 y los 37 años, con menos de 15 años de antigüedad en los niveles Candidato y I (Hernández-Pérez, 2019).

Cada nivel cuenta, además del reconocimiento simbólico, con una especie de contrato/acuerdo por determinado número de años, así entonces el nivel Candidato es de cuatro años (solo podrá obtenerse esta categoría por una ocasión, porque la idea es que el sujeto inmiscuido en la siguiente convocatoria aspire a subir dentro del sistema), en el caso del nivel I y II son cinco años. Para el nivel III de nueva cuenta son cinco años, en el primer y en el segundo reconocimiento y, a partir del tercer reconocimiento consecutivo (de mantenerse) en este nivel, la vigencia será de diez años. Por último, el nivel Emérito conlleva una distinción vitalicia. Cada nivel está ajustado a un ingreso mensual durante el tiempo descrito, va de menos a más, por ende, un candidato gana menos que un nivel II, y un nivel II gana menos que un

Emérito<sup>7</sup> (Gobierno de México/Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías, 2023).

La pregunta es: ¿en algún momento el SNII fue contemplado para incluir al PTP? Aunque no es clara la respuesta, de entrada, parece que el programa sí está cumpliendo uno de sus objetivos iniciales, que ha sido ofrecer una compensación para mantener salarios competitivos. De hecho, existen casos de docentes con ese reconocimiento que obtienen más dinero del incentivo que de su nómina como profesor o profesora por horas (Buendía *et al.*, 2018; Solares y Vera, 2023). Sin embargo, en el caso particular de los efectos en los marcos de acción del PTP, la cuestión no solo se reduce al ingreso económico para subsistir. De fondo sobrelleva la adecuación de la acción de los docentes para sortear entre las oportunidades y las restricciones, entre mantener la actividad docente y lograr investigar para no perder el estímulo.

La obtención de un puesto como PTP en cualquier institución de educación superior, ya sea pública o privada, tanto en México como en cualquier otra región, todavía constituye un logro considerable a nivel profesional (Otts, 2020).

En otros países, el caso del PTP con perfil de investigador también es un fenómeno de reciente discusión (de hecho, en terminología, el actor recae en docentes temporales o investigadores posdoctorales con horas frente a grupo). En ese tenor, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2024) en su informe *The State of Academic Careers in OECD Countries*, destaca, entre otros aspectos, una creciente dependencia de contratos precarios y temporales en la educación superior, lo que afecta negativamente las condiciones laborales y el equilibrio entre trabajo (docencia e investigación) y la vida personal de este tipo de docentes. Además, se añade que la mayoría de los incentivos están centrados en la producción investigadora, en detrimento de la enseñanza y otras responsabilidades.

Un caso reciente es el de Estados Unidos, que para el 2022, aproximadamente 48.000 trabajadores académicos (de la Universidad de California), incluidos investigadores posdoctorales y asistentes de enseñanza (similares a los PTP), realizaron una huelga exigiendo mejores salarios y condiciones laborales. Este movimiento subrayó las recientes disparidades entre el profesorado titular y otros empleados universitarios, exacerbadas por presiones financieras y recortes presupuestarios (Katz, 2022).

Respecto al tratamiento que conceden los gobiernos sobre este tipo de perfiles (PTP-SNII o afines, según el país) la misma OCDE (2021) ya había alertado en su informe *Reducing the Precarity of Academic Research Careers* sobre

la cuestión del “precariado de investigación”, definido como investigadoras e investigadores (la mayoría en estancias de investigación posdoctoral) con contratos a plazo fijo-parcial sin perspectivas de empleo permanente. Un país que ha tratado de atender la situación expuesta por el organismo internacional antes citado es Australia. En efecto, mediante acciones del gobierno se han propuesto reformas significativas a su sistema de educación superior, por ejemplo, la creación de fondos de aproximadamente 10 mil millones de dólares para investigación e infraestructura, cofinanciados por las propias universidades y el gobierno (Cassidy, 2024).

En Brasil, el Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq) ofrece becas y apoyos a investigadores, incluyendo algunos programas que pueden beneficiar a docentes no titulares, en este caso, a tiempo parcial (Morimoto, 2024). En Sudáfrica, el Departamento de Educación Superior y Formación, del mismo modo, ha implementado programas para apoyar a investigadoras e investigadores emergentes, aunque la mayoría de los fondos están dirigidos a académicos con posiciones permanentes o de tiempo completo (University of South Africa, 2021). El caso de China es similar al del país africano, dado que igualmente existen programas para atraer talento internacional y apoyar a investigadores jóvenes (que son quienes cuentan con contratos parecidos a los de un PTP), pero estos suelen enfocarse en académicos a *full time* (Zhu, 2020).

En México, el perfil del PTP-SNII representa una formación académica especializada. Además, permite una combinación entre docencia e investigación, lo cual, de entrada, es extraño a nivel institucional, y eso tiene repercusiones en la construcción de sus carreras académicas. Por un lado, son docentes (por contrato), no investigadores, pero su actividad en ese rubro depende de las reglas de operación de un sistema que les proporciona un estímulo (no un sueldo, por ende, no suma a ninguna prestación laboral, como la jubilación). En el caso de su actividad dentro de su institución de trabajo, deben cumplir con los dos roles, de ahí su activa participación en mantener un equilibrio por hacerlo de la mejor manera ante posibles consecuencias. El juego es: por un lado, de la investigación, pero sin descuidar la docencia o cuidar la docencia, porque esa actividad me acerca a la investigación y sus beneficios.

Advierto algunas tensiones. De entrada, este grupo docente suele participar como colaborador en proyectos de investigación dentro de su espacio de trabajo, aunque sin pertenecer oficialmente a ellos porque no cuentan con el nombramiento que lo permita (PTC), por ejemplo, el caso de los cuerpos

académicos en México (Flores-Galicia y Surdez-Pérez, 2019). También mantienen una lógica de trabajo muy ajustada a lo que el mismo programa SNII les solicita —como fue mencionado—, de tal manera que existe una constante actividad por mantenerse en dicho sistema, y por supuesto, de escalar en sus niveles en el futuro inmediato. Al subir de nivel, eso representa un incentivo más cuantioso, así como obtener ciertos beneficios simbólicos en el mundo académico que abren puertas debido a la legitimidad adquirida por PTP relacionada con sus aportes (en teoría para bien) en su campo de investigación específica, verbigracia, la invitación a publicar con otras redes académicas locales, nacionales o internacionales; la participación con mayor peso en eventos como congresos, paneles, conferencias; así como la invitación en otros espacios para divulgar el conocimiento como periódicos, televisión, blogs, podcast, entre otras actividades.

Por otro lado, la enseñanza está ajustada al nivel de licenciatura, porque en el posgrado, por lo menos en México, dentro de las universidades públicas, federales y estatales, las restricciones institucionales solo permiten la participación del PTC. De tal forma que el PTP solo aspira a suplencias (con o sin goce de sueldo) que le otorgan (como un reconocimiento que lo avala) constancias, oficios o demás comprobantes que den fe de su participación en cursos de esa índole, lo cual suma a los requisitos del SNII.

De regreso a la cuestión económica, el hecho de que el PTP reciba un salario por la docencia y un incentivo económico por investigar ha generado un sistema en el que el SNII sea una estrategia de supervivencia ante los bajos sueldos (Anaya, 2020; Peñaloza, 2023). Además de cuestionar si realmente el sistema genuinamente funciona para impulsar carreras de investigadoras e investigadores o se ha convertido en una ruta laboral producto de la falta de oportunidades laborales en las universidades y otras instituciones como centros de investigación, así como en el mercado laboral en general. Los antecedentes son los que hacen falta respecto a esta última cuestión.

Otro escenario tenso entre la docencia y la investigación es que, por lo regular, no son considerados importantes los múltiples roles que estos docentes desempeñan fuera de su carga laboral oficial (trabajo extra), exigiendo dedicación exclusiva sin tomar en cuenta las implicaciones sociales, familiares o de salud que esto podría ocasionar (Martínez-Pardo, s.f.).

En ese tenor, la carga de trabajo docente del PTP puede variar significativamente cada ciclo escolar, lo que provoca incertidumbre económica y laboral, especialmente en aquellos que no cuentan con definitividad (horas base o

fijas). Esto implica el acercamiento con quienes son responsables de generar la plantilla académica cada ciclo escolar (por lo regular son PTC en puesto de gestión quienes deben balancear las necesidades institucionales con las demandas de la plantilla docente), de tal forma que sea necesario crear arreglos institucionales informales al estilo de negociaciones que busquen cuadrar escenarios positivos para cada docente, por ejemplo; mantener cierta carga de trabajo que permita la obtención de un salario más competitivo.

Lo anterior es una ruta posible, empero, puede que no siempre sea así. Ciertamente, escenarios relacionados con la llegada a la plantilla de nuevos PTC obligan, en un primer momento, a distribuir esas cargas de trabajo a este grupo de docentes. En concreto, representa un ordenamiento institucional. En un segundo momento, trae consigo un ajuste en esta nueva forma de repartir horas-clase, por ende, se observan afectaciones directas en múltiples casos de PTP dentro de una facultad, departamento, división, escuela o cualquier otra denominación que se ajuste dependiendo del contexto institucional.

Otra dificultad es que, aunque las actividades fuera del aula, como la evaluación de tareas, proyectos y exámenes, la actualización de contenidos o el apoyo extracurricular a estudiantes, no son remuneradas, se mantienen como acciones esenciales del trabajo del PTP. Esto lleva a que la investigación sea realizada en tiempos libres, fuera del horario docente, y en condiciones institucionales poco favorables para efectuar esa actividad tan demandante en aspectos intelectuales.

Esto último tiene una razón: las condiciones institucionales para la investigación están orientadas a los PTC investigadores, no a los PTP. Habrá excepciones de instituciones que impulsen mediante programas, convocatorias o recibir apoyos económicos extras (anuales, para equipo de trabajo, compra de insumos, entre otros aspectos) por ser un docente a tiempo parcial, y el par integrante del SNII, pero son las menos. ¿El escenario antes descrito es similar en otros establecimientos educativos en el resto del continente americano y demás países del mundo? Estudios sobre los *early career researchers*<sup>8</sup> apuntan a que sí (Hah, 2019; Apreile *et al.*, 2020; Wróblewska *et al.*, 2024).

A pesar de sus méritos, obtenidos por los PTP-SNII, la realidad es que las oportunidades para acceder a plazas de tiempo completo o cualquier otra promoción dentro del contexto institucional de interés no sobran. La situación tiene como algunas causas la falta de jubilación en el personal docente en general, así como los limitados recursos financieros para abrir nuevas plazas en las instituciones (Buendía y Villalobos, 2018). En este contexto, el

grupo docente de interés mantiene estrategias como su participación en actividades académicas no obligatorias que, de alguna manera, les representan visibilidad para que, en determinado momento, eso sirva en la búsqueda de una promoción, por ejemplo, estancias posdoctorales (Quiroz-Schulz y Méndez, 2021). Por otro lado, al no conseguir avances dentro de su institución de trabajo, las estrategias (ya estudiadas) son la búsqueda de otras fuentes de ingreso simultáneo en otras instituciones de educación (por lo regular dar clases en instituciones de educación superior privadas), el empleo a servicio profesional independiente, la obtención de un trabajo más seguro en otras dependencias del gobierno, o casos de profesionales ya consolidados en sus áreas disciplinares, es el caso (ya clásico) de quienes fungen como abogados, contadores e incluso personal médico que son docentes universitarios, pero su ingreso económico significativo es producto de su actividad privada en bufetes, despachos o en la intervención médica (Pineda, 2022).

Los efectos observados tienen coherencia con el RA descrito, de tal forma que un PTP-SNII transita en un entramado de oportunidades y restricciones a las cuales debe adaptarse para construir una carrera académica.

### **3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

En México, el PTP transita en su día a día dentro del régimen académico que opera con fuerza dentro de las universidades federales y estatales. En origen, fue diseñado para otro actor institucional. Empero, este actor se ha adaptado a ese entorno de política legitimado, porque evidentemente quiere participar en él (por lo menos quien está interesado en construir carrera académica). En muchos casos, la aspiración máxima es convertirse en PTC, aunque no aplique para todos los casos.

El RA se ha mantenido con el paso de las décadas, afectando la acción dentro de los espacios de trabajo del personal académico en general. El caso más ilustre es el grupo de los PTP-SNII, porque, en concreto, este personal está obligado a equilibrar las demandas de la docencia y la investigación, sin dejar de lado una serie de resistencias. Por un lado, la flexibilización se manifiesta en la forma en que el SNII (como política y programa federal) ha permitido que el PTP acceda a estímulos económicos que antes solo estaban disponibles para investigadoras e investigadores de tiempo completo. Esta inclusión ha generado una doble expectativa y cruza dos lógicas diferentes, aunque en ocasiones complementarias:

(1) En primer lugar, deben cumplir con los requisitos del propio programa (SNII) mientras mantienen una carga docente considerable dentro de su establecimiento de trabajo. Así, la construcción de carrera académica (por esa vía) queda restringida por las exigencias del propio sistema (parte de cómo opera el RA); por tanto, la flexibilidad no es tanto una opción, sino una respuesta obligada a las reglas de operación. Esto aplica y se observa como un efecto en las propias instituciones federales y estatales, dado que también se han adecuado a este tipo de dinámica, y de fondo, el objetivo es impulsar a este tipo de perfiles.

En efecto, persisten acciones como mantener la carga docente (que justifica un contrato) a cada PTP-SNII, porque eso permite demostrar que existe adscripción laboral (requisito solicitado desde el mismo programa); facilitar probatorios de su participación como docente dentro de la institución, esto es, dar cuenta de su historial de materias frente a grupo; genera evidencias de su participación en tutoría, así como ser parte de comités de tesis en pregrado y posgrado, y por supuesto, el apoyo en cuestiones relacionadas con la difusión y divulgación del conocimiento dentro de su misma sede de trabajo, en este caso, colaborar en eventos académicos como seminarios o conferencias (presenciales o en línea) que permitan la generación de constancias o probatorios (como un enlace o liga en internet).

De hecho, y ligado al factor institucional del régimen, cada institución puede diseñar políticas institucionales y gestiones (programas, convocatorias) para complementar este impulso a los PTP-SNII, verbigracia, otorgar definitividad de horas (con esto se elimina el estar “luchando” por clases cada ciclo escolar, con la incertidumbre de quedar fuera de la institución, y en automático fuera del SNII), proporcionar otros estímulos económicos internos producto de su participación en la investigación o incluso generar programas que mejoren sus condiciones laborales al otorgar contratos (temporales) similares a los que un académico de tiempo completo tiene. De fondo, pareciera una especie de ruta compensatoria (o incluso estrategia institucional) de las instituciones federales y estatales a la falta de vacantes de tiempo completo que pueden ofrecer (Martínez-Pardo y Soto, 2025).

(2) Por otro lado, las imposiciones institucionales (también dentro del factor institucional) revelan ciertas restricciones las cuales imposibilitan el impulso a estos perfiles. Por ejemplo, la inclusión de reglas específicas para la enseñanza en niveles de licenciatura y no en posgrado, la falta de posibilidades para la generación de investigación, esto reflejado en falta de condiciones insti-

tucionales y tiempo de calidad, su involucramiento dentro de las estructuras universitarias (como la pertenencia a cuerpos académicos) y la asignación cambiante de sus horas-clases.

En múltiples casos, el PTP-SNII se ve forzado a negociar constantemente sus responsabilidades para compensar roles que, en principio, no están diseñados para ser compatibles. La docencia y la investigación son tratadas como actividades paralelas, cuando deberían ser integradas de manera coherente dentro de las carreras académicas (Canales-Sánchez, 2019).

Respecto al SNII, al ofrecer incentivos financieros a los PTP, actúa como una estrategia de supervivencia más que como un mecanismo para fomentar auténticas carreras académicas de investigación. Muchos PTP, como lo ha mostrado la evidencia, ganan más dinero a través del estímulo por hacer investigación que por sus actividades docentes, lo que genera una especie de dependencia del sistema. Empero, esta flexibilidad del mismo modo trae consigo limitaciones sustanciales, ya que las horas dedicadas a la investigación suelen ser efectuadas fuera del horario formal del trabajo académico, sin apoyo institucional ni recursos adecuados. El problema de fondo es estructural: la falta de oportunidades laborales estables y bien remuneradas en las universidades de interés dentro del territorio mexicano.

Ante la tensión entre docencia e investigación, es urgente repensar el propio régimen académico. Una propuesta es reformular las reglas que separan a docentes e investigadoras e investigadores, lo que podría dar paso a una integración más armónica entre ambos roles. Como resultado, podrían surgir mejores mecanismos de evaluación, esto en el entendido de reconocer el esfuerzo y tiempo dedicados a la investigación fuera del aula, así como mejores políticas federales e institucionales, y acciones de gestión que aseguren mayor estabilidad laboral para el docente a tiempo parcial.

Casi, por último, y como fue advertido, el marco teórico-conceptual (enfoque) no cuenta –por el momento– con la suficiente potencia explicativa para abordar completamente los efectos, de ahí la ineludible generación de otras pesquisas de tipo empírico para contextualizar estas dinámicas dentro de las universidades federales y estatales mexicanas, similares a los trabajos de Anaya (2020) y Peñaloza (2023).

Otra debilidad que se reconoce dentro de esta reflexión teórica es que, efectivamente, hizo falta incluir más datos estadísticos (sobre todo del perfil PTP-SNII) que develaran su presencia a nivel general y por establecimiento educativo. No obstante, y como fue añadido en una nota aclaratoria, la información

pública y de libre acceso en México no da cuenta de este asunto, en particular cuando se trata de desagregar la información por universidad, y más en específico, por el tipo de contrato que tienen las y los integrantes del SNII (además de otras variables de tipo sociodemográficas e institucionales).

La inclusión del PTP, especialmente de aquellos que están inmersos en la investigación, representa desafíos no solo en términos de desarrollo profesional, sino igualmente en la forma en que las universidades federales y estatales mexicanas configuran el propio régimen académico. Quizá es tiempo de cuestionar cómo opera dicho régimen, de tal forma que se busquen soluciones más equitativas, por ejemplo, que las políticas de educación superior reconozcan el papel del PTP y ofrezcan rutas claras para su participación con más presencia en la vida académica y universitaria, y por supuesto, para la construcción de su carrera académica.

En conclusión, si bien la conceptualización del RA se ajusta al contexto mexicano y en cierto tipo de instituciones, un ejercicio analítico aplicado y contextualizado en los entornos de política de cada país (emulando la ruta de los factores causales) podría dar cuenta de la situación del docente analizado, y con esto averiguar si existen similitudes o diferencias. Al final de cuentas se trata de explorar diferentes cajas de herramientas teóricas y metodológicas para explicar fenómenos como el desarrollado en este texto.

## REFERENCIAS

- Acosta, A. (2000). *Estado, políticas y universidades: un periodo de transición. Análisis de tres experiencias institucionales en México*. Universidad de Guadalajara-Fondo de Cultura Económica.
- Acosta, A. (2002). El neointervencionismo estatal en la educación superior en América Latina. *Sociológica*, 17(49), 43-72.
- Acosta, A. (2020). Las ideas y las prácticas. Agenda de gobierno y régimen de políticas universitarias en México. *Revista Universidades UDUAL*, (86), 55-71. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.86.405>
- Acosta Ochoa, A. y Buendía, M. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior. La omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En J. Cadena Roa, M. Aguilar y D. Vázquez Salguero (Coords.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales* (pp. 591-608). COMECSO.

- Acosta Ochoa, A. y Rivera-Huerta, R. (2022). Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato. *Argumentos. Estudios Críticos de la Sociedad*, 100, 215-233. <https://doi.org/10.24275//uamxoc-dcsh/argumentos/2022100-10>
- Aguado-López, E., y Becerril-García, A. (2021). Performatividad en la ciencia mexicana: el dispositivo de evaluación del SNI. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(243). 0-0. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.243.76695>
- Alleman, N., Allen, C. C., & Haviland, D. (2020). Full time, non-tenure track faculty, service, and organizational commitment. *Journal of the Professoriate*, 11(1), 48-77.
- Anaya, P. (2020). El trabajo no clásico de los profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana: control del proceso de trabajo y su relación con los sistemas de estímulos y becas. *Revista Latinoamérica de Estudios del Trabajo*, 25(40), 299-319.
- Apreile, K., Ellem, P., & Lole, L. (2020). Publish, perish, or pursue? Early career academics' perspectives on demands for research productivity in regional universities. *Higher Education Research & Development*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1804334>
- Aquino Zúñiga, S. y Álvarez Rodríguez, J. (2025). Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano. *Revista Andina de Educación*, 1-10. <https://doi.org/10.32719/26312816.4813>
- Ashcraft, A., Andersen, J., Rogge, M., Song, H., & Opton, L. (2021). Academic tenure: Perceptual variations among tenured, tenure-seeking and non-tenure faculty. *Journal of Professional Nursing*, 37(3), 578-587.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2015). *Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: elementos para un diagnóstico*. [Reporte Ejecutivo]. Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines.
- Barahona, L. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buendía, A. y Acosta Ochoa, A. (2016). Los profesores de tiempo parcial en universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in)visible. En Z. Navarrete y M. Navarro (Coords.), *Globalización, internacionalización y educación comparada* (pp. 299-328). SOME/Plaza y Valdés.

- Buendía, A., Acosta Ochoa, A. y Gil, M. (2019). En busca de un rostro. (In)visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15–41. <https://tinyurl.com/39fuacy>
- Buendía Espinosa, M. A., & Oliver Villalobos, L. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles Educativos*, 40(160), 10–28. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.24486167e.2018.160.58325>
- Brunner, J., Salmi, J. y Labraña, J. (editores). (2022). *Enfoques de sociología y economía política de la educación superior: aproximaciones al capitalismo académico en América Latina*. Ediciones Universidad Diego Portales
- Canales Sánchez, A. (2019). Editorial: El complejo vínculo entre investigación y docencia. *Perfiles Educativos*, 41(163), 3–6. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.24486167e.2019.163.59304>
- Cassidy, C. (2024, February 25). *Cutting debt and paid internships: key reforms in the Australian universities blueprint*. The Guardian. <https://tinyurl.com/ysv5hfjw>
- Clark, B. (1989). The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds. *Educational Researcher*, 18(5), 4-8. <https://doi.org/10.3102/0013189X018005004>
- Comas, Ó. (2003). *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Comas, Ó. y Rivera, A. (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos académicos. *Educação, sociedade & culturas* (32), 41-54.
- Comas, Ó. y Lastra, R. (2013). Las notas graves de la sonata de los estímulos y la nota final. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, (68), 42-48.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Alianza Editorial Mexicana.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Gedisa.
- Flores Galicia, M. y Surdez Pérez, E.G. (2019). Los cuerpos académicos en México: Revisión de la literatura. *Educación y ciencia*, 8(52), 77-86. <https://tinyurl.com/2c6srk7h>
- Gil, M. (2016). Vicisitudes del oficio académico en México durante la segunda mitad del siglo XX. En Alvarado, Ma., Pérez Puente, L. (Coords.), *Cátedras y catedráticos en la historia de las universidades e instituciones de educación superior en México. III. Problemática universitaria en el siglo XX*. (pp. 239-253). IISUE-UNAM.

- Gil, M. y Contreras, L. (2019). Impacto de las Transferencias Monetarias Condicionadas en la profesión académica en México: distintos tiempos, diferentes condiciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21 e01. Epub <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e01.2443>
- Gobierno de México - Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. (2023). *Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores - Reglamento Interno*. CONAHCYT. <https://tinyurl.com/5n7j48n8>
- Grediaga, R. (2006). Las políticas hacia los académicos en las últimas décadas. Cambios en la regulación de las trayectorias y el sistema de reconocimiento y recompensas de la profesión académica en México. *CPU-E. Revista de Investigación Educativa*, 2, 1-72. <https://tinyurl.com/arrvdj8r>
- Hah, S. (2019). Disciplinary Positioning Struggles: Perspectives from Early Career Academics. *Journal of Applied Linguistics & Professional Practice*, 12, 144–65. DOI:10.1558/jalpp.32820
- Haslanger, S. (2016). What is a (social) structural explanation? *Philosophical Studies*, 173, 113–130.
- Haslanger, S. (2018). Social explanation: Structures, stories, and ontology. A reply to Daz Len, Saul, and Sterken. *Disputatio*, X, 1–30.
- Hernández-Pérez, A. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores. Tensiones, desafíos y oportunidades para los académicos. *Sociológica*, 34(98), 85-110. <https://tinyurl.com/2cwuztvr>
- Ibarra-Colado, E. (2000). Claroscuros de la evaluación de los académicos. ¿Qué sabemos? ¿Qué nos falta? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 5(10), 377-386.
- Ibarra-Colado, E. (2003). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *Revista Educação & Sociedade*, 24(84), 1059-1067.
- Infante, C. (s.f.). *El trabajo del docente universitario tras el afianzamiento del neoliberalismo en la Universidad Pública. Análisis de las construcciones identitarias que se gestan en este contexto*. [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Katz, M. (2022, November 22). *How the University of California Strike Could Reshape Higher Education*. Time. <https://tinyurl.com/3ha6mer6>
- Kent, R. (1986). Los profesores y la crisis universitaria. *Cuadernos Políticos* (46), 41-54.
- Kent, R. (1986a). ¿Quiénes son los profesores universitarios? Las vicisitudes de una azarosa profesionalización. *Crítica*, (28), 5-19.
- Kezar A., DePaola T. & Scott D. (2019). *The gig academy: Mapping labor in the neoliberal university*. Johns Hopkins University Press.

- Machlup, F. (1964). In defense of academic tenure. *AAUP Bulletin*, 50(2), 112-124.
- Magaña Pastrana, L. (2016). Profesión académica y estímulos económicos en las universidades públicas. Causas institucionales y efectos organizacionales. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios* (71), 33-48.
- Martínez-Pardo, J. (2024). Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial, ¿por qué son necesarias? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 15(43), 163-180. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2024.43.1783>
- Martínez-Pardo, J. y Soto-Bernabé, A. (2025). Un régimen académico para el profesorado de tiempo parcial en la educación superior mexicana: el caso de dos universidades públicas estatales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 16(45), 118-137. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2025.45.1977>
- Martínez-Pardo, J. (s.f.). ¿Quién es el profesorado de tiempo parcial en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios laborales. [Tesis de doctorado no publicada]. Universidad de Guadalajara.
- May, P. (2018). Reconsiderando los fracasos en la implementación: la perspectiva de los regímenes de políticas públicas. En Pardo María del Carmen, Dus-sauge Mauricio, Cejudo Guillermo (Eds.), *Implementación de políticas públicas. Una antología* (pp. 283-318). México, CIDE.
- McAlpine, L., Amundsen, C., & Turner, G. (2014). Identity-trajectory: reframing early career academic experience. *British Educational Research Journal*, 40(6), 952-969.
- Mendoza-Rojas, J. (2023). *La educación superior en México. Expansión, diversificación y financiamiento en el período 2006-2021*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. <https://tinyurl.com/zs9c4kmc>
- Morimoto, J. (2024). Expat grants won't fix Brazilian research. *Nature*, 629, 261. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-01324-w>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en español). (2021). Reducing the precarity of academic research careers. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 113, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2024). The state of academic careers in OECD countries: An evidence review. *OECD Education Policy Perspectives*, No. 91, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>
- Otts, D. (2020). The Role of the Professor in Adult Student Success: Teaching Today's College Students to Succeed. *Practitioner to Practitioner*, 10(5), 10-15.

- Padilla Carvajal, D., Rodríguez Jiménez, J. y De La Re-Iñiguez, B. (2024). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*, 1(42), 1-27. <https://doi.org/10.46589/riASF.v1i42.709>
- Peñaloza, N. (2023). *El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad: implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas*. [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://tinyurl.com/mtaj9fcm>
- Pineda, P. (2022). Capitalismo académico, oligarquía académica y los “profesores taxi” en Chile, Colombia, Alemania y Estados Unidos. En J. Brunner, J. Salmi y J. Labraña. (2022). *Enfoques de sociología y economía política de la educación superior: aproximaciones al capitalismo académico en América Latina*. (pp. 115-144). Ediciones Universidad Diego Portales.
- Pollock, A., & Breuder, R. (1982). The eighties and part-time faculty. *Community College Review*, 9(4), 58-62.
- Powell, W., y Dimaggio, P. (comps.) (1999). *Nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Económica-UAM.
- Pryor, K. (2020). Thriving, Surviving, or Striving? A Part-Time Non-Tenure-Track Faculty Typology for the New Era of Faculty Work. *Teachers College Record*, 122(11), 1–40. <https://doi.org/10.1177/016146812012201104>
- Quiroz-Schulz, L. y Mé dor, D. (2021). En busca de visibilidad. Movilidad académica internacional y generación de capital durante el doctorado. *TLA-MELAUA*, 16, 545-567. <http://dx.doi.org/10.32399/rtla.0.0.2141>
- Reyes-Ruiz, G. (2016). Análisis sobre la Evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México. *Investigación Administrativa*, 44(115), 0-0.
- Ross, L. (2023). What is social structural explanation? A causal account. *Noús*, 58(1), 163-179. <https://doi.org/10.1111/nous.12446>
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *Perfil de los docentes de las instituciones de educación superior, 2021-2022*. <https://tinyurl.com/4r3kjuzf>
- Slaughter, S., & Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Johns Hopkins University Press.
- Solares, I. y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Soto, A. (2020). *Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada*. [Tesis de doctorado]. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.

- University of South Africa. (2021). *Research support*. <https://tinyurl.com/229deama>
- Vatansever, A., & Kölemen, A. (Eds.). (2022). *Academic freedom and precarity in the global North: Free as a bird*. Taylor & Francis.
- Vera, H. (2017). El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico. *Perfiles Educativos*, 155, 87-106.
- Vera, H. (2017a). La evaluación cuantitativa del trabajo académico: tres analogías. *Sociológica*, 32(90), 277-301.
- Vera, H. (2018). Los cuatro jinetes de la evaluación: productivismo, reduccionismo, cuantofrenia y simulación. *Revista de la educación superior*, 47(187), 25-48. DOI <https://doi.org/10.36857/resu.2018.187.417>
- Whitchurch, C. (2019). From a diversifying workforce to the rise of the itinerant academic. *Higher Education*, 77, 679-694. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0294-6>
- Whitchurch, C., Locke, W., & Marini, G. (2021). Challenging career models in higher education: The influence of internal career scripts and the rise of the “certina” career. *Higher Education*, 82(3), 635-650.
- Wróblewska, M., Corina B., Gemma, D. & Benneworth, P. (2024). The conflict of impact for early career researchers planning for a future in the academy. *Research Evaluation*, 33, 1-11. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvad024>
- Zhu, J. (2020). Evaluation of Scientific and Technological Research in China's Colleges: A Review of Policy Reforms, 2000–2020. *ECNU Review of Education*, 3(3) 556–561. <https://doi.org/10.1177/2096531120938383>

## NOTAS

1 Importante es mencionar que la cifra de PTP interesados en construir una carrera académica, al menos en México, no es oficial. Como fue mencionado, dentro del sistema de educación superior en México, se estima que alrededor de 350.000 individuos se mantienen en ese tipo de nombramiento.

2 “Asegúnes” es una palabra coloquial del español mexicano que, como sustantivo plural, puede referirse a “condiciones, peros, dificultades” o “asuntos, cuestiones o aspectos dignos de interés”.

3 Espacios dentro de las instituciones de educación superior y universidades que no están bajo el control de las mismas normas, de tal forma que están representados en pláticas de pasillo, en aulas y en conversaciones informales dentro o fuera de las instalaciones.

4 El número de PTP-SNII a nivel nacional tampoco es una cifra pública. Los datos disponibles sobre quiénes integran el SNII no están desglosados por tipo de nombramiento según lo reportado por cada institución.

5 Recientemente, los estímulos eran otorgados al personal con contrato en instituciones de educación superior privada; sin embargo, hacia el año 2022, y después de una serie de reformas al programa, se eliminaron las ayudas dirigidas a las y los investigadores que cumplían con estas condiciones.

6 Fue necesario realizar una revisión histórica de los documentos institucionales (públicos) del antiguo Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT, antes CONACyT). Para el 2024, la presidenta electa en México, Claudia Sheinbaum Pardo, eleva el rango del Consejo y lo convierte en la Secretaría de Ciencias, Humanidades, Tecnología e Innovación.

7 Las cantidades del pago dentro del SNII son según la Unidad de Medida y Actualización (UMA), unidad de cuenta económica en pesos mexicanos, la cual puede variar cada año, así como en cantidad según la región del país (dentro del área metropolitana de la Ciudad de México o fuera de esta zona), así como por el tipo de instituciones, por ejemplo, si es una universidad federal o estatal.

8 Los investigadores en etapa temprana de su carrera (Early Career Researchers, ECR) son personas que se encuentran en la transición o han pasado recientemente a posiciones independientes como investigadores, profesores, científicos clínicos o líderes de equipos científicos en la industria. Aquí entran, en parte, el grupo del PTP-SNII.