

**Unidad Iztapalapa
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Posgrado de Estudios Sociales**

**“La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales
universitarios: los casos IBERO, UAM y UACM”**

**Tesis
Para obtener el grado de
Doctor en Estudios Sociales - Estudios Laborales**

Presenta:

Pedro Adrian Anaya Pedraza
Matricula: 2163803201
adrianpedro030790@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2868-3117

Director de Tesis:

Dr. Juan Manuel Hernández Vázquez

Jurado:

Presidente:

Dr. Jesús Francisco Galaz Fontes

Secretario:

Dr. Juan Manuel Hernández Vázquez

Vocal:

Dr. Javier Rodríguez Lagunas

Iztapalapa, Ciudad de México, a 16 diciembre 2022

Resumen: Esta investigación responde a una problemática laboral que afecta a un sector de trabajadores de la educación superior en México. De manera aproximada, el 70% de los profesores de educación superior son contratados por horas (MEJOREDUC, 2020), se encuentran en una situación de contratación temporal. Se conoce por otras investigaciones que estos profesores reciben bajos salarios, pero es una incógnita cómo se dan los procesos de contratación (temporal y definitiva), la movilidad y permanencia en las universidades, así como la importancia de las relaciones sociales que se construyen de manera cotidiana en el trabajo.

Por lo que esta investigación tiene como objetivo conocer, entender y explicar las estructuras, acciones y subjetividad de los sujetos que intervienen en la construcción del mercado de trabajo de profesores temporales en universidades públicas y privadas. Analizando sus condiciones laborales, definiendo si es posible hablar de precariedad o no.

Se espera que la investigación que se desarrolló pueda servir como referencia para problematizar el mundo laboral de los profesores de educación superior. Que sea un insumo para futuras políticas laborales que busquen transformar las condiciones laborales de los profesores temporales, siempre apelando al bienestar, seguridad y salud en el aspecto físico como mental de los trabajadores.

Agradecimientos

Estas líneas son una muestra de respeto y agradecimiento a todos aquellos que de alguna manera han apoyado mi desarrollo como investigador. Sin cada uno de ellos la culminación de este trabajo no sería posible.

Lucia Pedraza Solano, Pedro Anaya Vargas y Luis Enrique Anaya Pedraza, gracias familia por todo su apoyo a lo largo de mi vida.

Dr. Juan Manuel Hernández Vázquez, gracias por ser un maestro en toda la extensión de la palabra, son 6 años de trabajo y amistad, ojalá podamos compartir muchas más cosas en esta vida.

Dr. Javier Rodríguez Lagunas y Dr. Jesús Francisco Galaz Fontes, muchas gracias por todos sus comentarios, siempre han sido valiosos, me han ayudado a crecer como investigador.

José Ángel Cerón Hernández, Raquel Cecilia Muñoz Cruz, Diana Sánchez, Karen Vázquez, Carlos D. Hernández y en especial a Andrea Hernández Alcántara, gracias por todo su apoyo en todo momento, saben lo importante que es para mí la amistad, es la familia que se escoge.

A todos los profesores que componen el Posgrado de Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales, gracias por todo. Dra. Marcela Hernández Romo, coordinadora del MyDES. Pero en especial quiero agradecer al Dr. Enrique de la Garza quién han sido mi guía desde hace 9 años y aunque hoy no esté con nosotros, siempre nos acompaña, porque nos formó como investigadores con pensamiento crítico.

A los trabajadores mexicanos, que con su esfuerzo diario sostienen la educación pública y hacen posible que personas como yo puedan acceder a tan valiosas oportunidades. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), que me ha cobijado todos estos años.

ÍNDICE

Introducción: Profesores temporales universitarios, definiendo los ejes problemáticos de interés investigativo.....	6
Capítulo 1: El enfoque teórico-metodológico Configuracionista, el Trabajo No Clásico y conceptos ordenadores de la realidad laboral de los PTU	14
1.1 Configuracionismo.....	15
1.2 El Trabajo No Clásico de los Profesores Universitarios	18
1.3 Uso crítico de la teoría, conceptos ordenadores de la realidad social.....	24
1.3.1 La construcción del mercado de trabajo.....	27
1.3.2 Precariedad, precariado y precarización laboral.....	37
1.3.3 La jornada y tiempo de trabajo académico.....	43
1.3.4 Control y resistencia en el proceso de trabajo.....	56
1.3.5 Relaciones laborales y las regulaciones en el trabajo	63
Capítulo 2: Metodología, relatos, conceptos ordenadores y descripción de las universidades escogidas para el estudio de casos.....	65
2.1 La construcción de relatos laborales.....	67
2.2 Problematización conceptos ordenadores	69
2.3 Las universidades escogidas para el estudio de casos.....	77
2.3.1 Universidad Autónoma de la Ciudad de México	77
2.3.2 Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México	81
2.3.3 La Universidad Autónoma Metropolitana.....	84
Capítulo 3: Profesores Temporales Universitarios.....	89
3.1 La actualidad laboral de los profesores universitarios	90
3.2 Modelos educativos, directrices laborales.....	103
3.2.1 Los modelos educativos de las universidades que componen el estudio de casos.....	105
Capítulo 4: Profesores Temporales Universitarios de la UAM, UACM e IBERO: De los casos concretos a la construcción del mercado de trabajo	109
4.1 Acceso y reclutamiento	118
4.2 Movilidad y Permanencia	122
4.3 Relaciones sociales	130
Capítulo 5.- Precariedad en el mercado bisagra de trabajo de profesores temporales universitarios	138
5.1 Intensidad del ritmo de trabajo.....	143
5.2 Capacidad de agencia frente al empleador	147
5.3 Flexibilidad laboral.....	149
5.4 Multiempleo.....	151
5.5 Riesgos psicosociales en el trabajo: <i>mobbing</i> y <i>burnout</i>.....	152
5.6 Reducción o suspensión de condiciones laborales.....	160
Capítulo 6.- Profesores Temporales Universitarios, la invasión del trabajo en el tiempo de no	

trabajo, entre la satisfacción y el control laboral	164
6.1 Jornada y Tiempo de trabajo	165
6.2 Profesores temporales universitarios, control en el proceso de trabajo.....	177
6.2.1 Vigilancia en la organización del trabajo.....	183
6.2.2 Control a través de la incursión tecnológica	186
6.2.3 Normas, valores y significados como herramienta de control	189
6.2.4 Control en la interacción	191
6.3 Aspiración, vocación y reconocimiento social.....	194
Conclusiones	202
Bibliografía.....	221

Introducción: Profesores temporales universitarios, definiendo los ejes problemáticos de interés investigativo

En la actualidad, las universidades privadas y públicas cuentan con una plantilla híbrida de profesores universitarios. Estos son contratados en dos grandes modalidades, una de manera definitiva y la otra de manera temporal. La contratación definitiva otorga estabilidad laboral y este es un elemento que marca diferencia entre los profesores que laboran en las universidades. Por lo general, los profesores temporales son remunerados en función de las horas donde imparten docencia, estos son el sujeto de estudio de esta tesis.

El interés por desarrollar esta investigación surge al identificar una problemática laboral que aqueja en promedio al 70% de la población docente a nivel superior¹. Los profesores que componen este porcentaje se encuentran en una situación de inestabilidad laboral ya que carecen de contratación definitiva.

La investigación social ha desarrollado múltiples esfuerzos por analizar el trabajo docente, pero se han centrado en los profesores que son contratados de manera definitiva, de tal manera que hay una basta bibliografía que da cuenta de diferentes dimensiones del trabajo que desarrollan estos profesores. (Rondero: 2002; Pérez y Naidorf: 2015; Rondero: 2007; Gil: 2018; Buendía et al: 2017; Ibarra, 1991; 2001; Galaz and Gil: 2009; Ibarra y Buendía: 2013)

¹ En 2020 la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU) realizó un informe dónde afirma que el 70.2% de los profesores de educación superior trabaja por asignación por horas, es decir temporales. <https://www.gob.mx/mejoredu/es/articulos/indicadores-nacionales-para-la-mejora-continua-de-la-educacion-en-mexico-2020-cifras-del-ciclo-escolar-2018-2019?idiom=es>

En contraste, las investigaciones que tienen como sujeto de estudio a los profesores temporales universitarios (PTU) son escasas y se han desarrollado de manera principal desde el enfoque de la Sociología de la Educación (Buendía, Acosta y Gil: 2019; López, García, Pérez, Montero y Rojas: 2016; Acosta y Rivera: 2018; Lemus. L: 2022). Por ello, esta investigación es un esfuerzo por sumar al descubrimiento y análisis de la realidad laboral de los PTU, teniendo como base las herramientas teóricas que ofrece la Sociología del Trabajo y un enfoque teórico - metodológico Configuracionista.

Algunas investigaciones han buscado analizar cómo las políticas educativas han transformado el trabajo académico universitario, sus conclusiones apuntan a que este ha sido objeto de precarización y, por lo tanto, se ha afectado la calidad de vida de las personas (Castillo y Moré, 2017; Díaz, 2006). Diversos medios de comunicación dan cuenta de las condiciones laborales en las cuales estos profesores desempeñan su trabajo. La tendencia que se observa es la presencia de incertidumbre por la inestabilidad laboral, los bajos salarios y los mecanismos opacos, sobre cómo se toman las decisiones respecto al trabajo que desempeñan los PTU (Rojo, 2018).

Durante el desarrollo de la pandemia de SARS COV-2, tres investigadoras italianas lograron aislar la cepa del coronavirus. Las tres se asumen como profesoras-investigadoras en condiciones de precariedad, "No tener certezas es complicado, las facturas, el alquiler a pagar sin ninguna estabilidad . . . pero en este momento siento una alegría que me cuesta describir" (De Giorgio, 2020).

Estas profesoras son un ejemplo de los satisfactorio que es dedicarse a la docencia e investigación, pero también muestran la poca remuneración que obtienen por ello y la ansiedad que produce la ausencia de estabilidad laboral. Esta situación italiana también ocurre en México, pero no exclusivamente, hay indicios que llevan a pensar en un fenómeno laboral y educativo que se desarrolla de manera global y que afecta las condiciones laborales de los PTU.

En este marco, esta investigación se propuso explicar cómo se configura el Mercado de Trabajo (MT) de PTU en las universidades mexicanas. Se buscó dilucidar cómo se configuran las condiciones laborales de los diferentes tipos de PTU que laboran en las universidades. Conocer y explicar cómo se definen salarios, jornadas, actividades, traslados, obligaciones y derechos que asumen al momento de desempeñarse como PTU. Cuáles son las regulaciones formales e informales que influyen en los procedimientos para ingreso y ascenso laboral en las universidades.

Además, se buscó explicar cuáles son los elementos particulares que permiten la movilidad vertical y horizontal, la cual nutre los puestos con mayor especialización en las universidades. Se consideró incorporar en el análisis cómo se construyen y objetivan, en la interacción, las regulaciones informales que dan solución a las contingencias que se presentan en la cotidianidad del trabajo y su relación con la conformación del mercado de trabajo del PTU.

La investigación abordó los siguientes objetivos específicos:

- 1) Reconstruir los elementos estructurales, culturales, políticos y acciones de los sujetos clave que intervienen en la construcción de un modelo educativo o de servicio y cómo influyen en el MT del PTU, condiciones laborales, control y resistencia en el proceso, tiempo y carga de trabajo.
- 2) Conocer y explicar las condiciones laborales de los PTU y su relación con otras esferas de la vida social. Teniendo como referencias las reflexiones que se han hecho desde la conceptualización de la precariedad.
- 3) Reconstruir la dinámica de las relaciones sociales que construyen los PTU con otros profesores (temporales y definitivos) y cómo estas influyen en la configuración del MT y el proceso de trabajo.
- 4) Explicar las relaciones que se entablan entre profesores y estudiantes, teniendo en cuenta que estas pueden tener diversas dinámicas, como de colaboración, empatía, solidaridad, pero también de control o antagonismo.

La investigación que se realizó tiene como característica un enfoque marxista. Se piensa que el terreno laboral es una construcción sociohistórica, geográficamente determinada, con ciertas características frente al mercado global y un espacio de lucha por el control, dónde existen intereses y grupos antagónicos.

Tener claridad sobre esto, no es un aspecto menor, como se verá durante el desarrollo de este texto, existen corrientes de pensamiento que conciben al mercado de trabajo como un ente autorregulado sólo por variables económicas.

Otras lo explican como un espacio de interacción de variables e intereses de sujetos, los cuales en ocasiones son deshonestos y por lo tanto deben ser contenidos por instituciones.

Para cumplir con el objetivo general y los específicos de esta investigación, se realizó un estudio de tres casos. Dos universidades públicas, las seleccionadas fueron la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM); el tercer caso fue la Universidad Iberoamericana (IBERO), que es una institución de educación privada.

Con esta selección se apeló a obtener una explicación robusta sobre el fenómeno, buscando responder cómo se configura el MT de PTU en estas universidades. Los casos elegidos fueron la plataforma que permitió explicar la dinámica de trabajo de los PTU y cómo esta se relaciona con fenómenos laborales más amplios.

Se utilizó la técnica de construcción de relatos a través de la interacción con los trabajadores. Se consideró que para obtener información y cumplir con los objetivos planteados, se debía entrevistar a cualquier profesor temporal, independientemente del tipo de contratación. Esto permitió reconstruir y contrastar las diferentes condiciones y experiencias laborales. La interacción con sujetos pertenecientes a tres diferentes universidades ayudó a entender la heterogeneidad de los PTU.

Existe una amplia diversidad de elementos que permite reconstruir y configurar una concepción sobre el trabajo que desempeñan los PTU. Ninguna

información fue desechada a priori, se procuró a que el mismo proceso investigativo mostrara las vetas a ser explotadas, sin perder de vista los objetivos planteados originalmente.

Por la pandemia de la COVID-19 el trabajo de campo debe entenderse en dos momentos. La primera parte se llevó a cabo antes de la pandemia, durante el desarrollo de esta se pudo tener contacto *face to face* con los PTU. Se realizaron 14 entrevistas, se participó en 4 eventos de protesta pública y en 3 asambleas².

La segunda parte del trabajo de campo se desarrolló durante la pandemia, se realizaron 12 entrevistas, se participó en dos reuniones con los profesores temporales organizados de la UACM y también se tuvo un encuentro con los integrantes del frente unido contra la precariedad, donde los profesores temporales de la UACM son un actor colectivo importante.

El Configuracionismo fue el enfoque teórico - metodológico utilizado, este se caracteriza por buscar explicaciones complejas donde se articulan diferentes niveles de realidad que influyen en el fenómeno estudiado. Considera la articulación de elementos estructurales, acciones y subjetividad de los sujetos como parte de una red que se entreteje de manera dinámica y que da cuenta del fenómeno social que se pretende analizar.

El Configuracionismo postula que, para realizar investigación social, es pertinente aplicar el uso crítico de la teoría; poner los conceptos teóricos en

² Las potestas públicas, asambleas y reuniones colectivas virtuales, eran encabezadas por PTU de la UACM, pero en ellas participaban PTU que también laboran en otras universidades públicas y privadas.

reconstrucción durante el proceso investigativo, entablando un dialogo entre teoría y empiría. Se busca que la teoría sea una herramienta que permita analizar el caso concreto, apelando a que la investigación sea un proceso heurístico. Con ello se busca dejar de lado la comprobación de la teoría en la realidad social analizada, porque se entiende que esto limita el descubrimiento de nuevas explicaciones.

Utilizar el Configuracionismo permitió que la investigación se realizara en diferentes momentos de reconstrucción teórica, pero también donde se reconfiguraban las técnicas de aproximación al sujeto de estudio. Esto fue fundamental para analizar el mercado de trabajo de los PTU, porque las herramientas teóricas planteadas en un inicio eran limitadas, encasillaban al mercado de trabajo en dos grandes segmentos, mercado interno y externo de trabajo.

Reconstruir la teoría permitió potencializar la problematización y reflexionar sobre la dinámica laboral que mantienen los PTU, lo que llevó a considerar elementos que daban cuenta de la existencia de un segmento de mercado de trabajo que no encajaba con las conceptualizaciones existentes. Este es uno de los frutos de esta investigación, una propuesta conceptual denominada mercado de trabajo bisagra (MTB). El cual es un segmento que se encuentra entre el mercado de trabajo externo e interno. Esta problematización y análisis puede ser encontrado en el capítulo IV de esta tesis.

El Configuracionismo permitió que durante el proceso de investigación se agregaran conceptos ordenadores secundarios, que sumaban dimensiones que permitían complejizar el análisis del MTB. En el capítulo V se muestra que la idea de “precariedad laboral” es un elemento conceptual de suma importancia al momento de analizar la dinámica laboral de los PTU y se proponen dimensiones específicas para analizar el trabajo docente. Tener esta postura de reconstrucción teórica permitió llegar a la problematización exploratoria de los riesgos psicosociales experimentados por los PTU.

En el capítulo VI se pueden encontrar problematizaciones sobre cómo se configura el control y la resistencia en este MTB, considerando elementos evidentes, pero sobre todos subyacentes que están presentes de manera cotidiana, pero que por lo general no son detectados. Además, se muestra cómo el tiempo de trabajo ha invadido al tiempo de no trabajo, el cual era dedicado al descanso, ocio, familia, reproducción u otras actividades.

En la parte final del capítulo VI se incluye una reflexión sobre el papel de la aspiración, vocación y reconocimiento social como elementos que permiten comprender la permanencia de los PTU en este MTB a pesar de la precariedad experimentada en este segmento del mercado de trabajo docente universitario.

Capítulo 1: El enfoque teórico-metodológico Configuracionista, el Trabajo No Clásico y conceptos ordenadores de la realidad laboral de los PTU

En este capítulo en un primer momento se expone la propuesta teórica - metodológica desarrollada por Enrique de la Garza (2018) la cual denominó "Configuracionismo". Este enfoque definió el desarrollo de esta investigación, el uso crítico que se hizo de la teoría, el dialogo entre esta y los hallazgos que se hicieron durante el trabajo de campo, de tal manera que durante el proceso de investigación se realizó una constante retroalimentación entre teoría y empiría. El análisis que se desarrolla articula niveles de realidad, los cuales se encuentran entretejidos e influyen sobre las acciones de los sujetos.

En un segundo momento se desarrolla el enfoque laboral a través de la perspectiva de Trabajo No Clásico. La cual es un apéndice de la propuesta Configuracionista y permite analizar realidades laborales que no encajan en los estudios clásicos de industria. Con la perspectiva de Trabajo No Clásico se analiza la compleja actividad laboral de los profesores universitarios y la red de relaciones sociales que están involucradas en el proceso de trabajo.

Como tercera parte de este capítulo se problematizan los conceptos ordenadores que se construyeron durante el proceso investigativo. Es el mercado de trabajo el concepto central de esta investigación, pero en la búsqueda de una explicación detallada del fenómeno laboral que se analiza, se buscó considerar otras dimensiones del trabajo docente que desarrollan los PTU. Así, los conceptos

de precariedad, tiempo de trabajo, control y resistencia son auxiliares del concepto central de esta investigación.

1.1 Configuracionismo

El configuracionismo es una alternativa teórico-metodológica que busca analizar la realidad social de manera multidimensional. En esta diversos elementos se entretajan y conforman una compleja configuración, estos elementos pueden pertenecer a diferentes niveles de la realidad, de tal manera que los niveles micro, meso y macro están interconectados y se retroalimentan de manera continua. Dependiendo el caso concreto y los intereses de investigación, pueden analizarse más niveles de realidad y rastrear su influencia sobre el sujeto de investigación.

Este método pretende entender la realidad social como una reconstrucción de la totalidad concreta a la situación concreta, busca obtener una explicación-comprensión de las relaciones sociales, mediadas por los vínculos entre estructuras, subjetividades y acciones (De la Garza, 2018). El configuracionismo propone que el método debe ser un proceso de investigación heurístico, donde se priorice el descubrimiento, abandonando el objetivo de comprobación de hipótesis (De la Garza, 2018).

De manera inicial, la investigación cuenta con supuestos que guían el proceso investigativo, estos se pueden transformar durante el desarrollo de la investigación. Este marco flexible permite cambiar, ampliar o añadir supuestos, así se rechaza el objetivo comprobatorio y se apela al descubrimiento de explicaciones comprensivas.

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

Se debe hacer un uso crítico de la teoría, articulando conceptos que permitan dar explicaciones sobre la realidad concreta que se estudia (Zemelman, 1987; De la Garza, 2018). Para ello, no se debe descartar los desarrollos teóricos en su totalidad, sino tratar de rescatar conceptos que puedan ser explicativos de la realidad, siempre y cuando no sean contradictorios a los supuestos epistemológicos que guían la investigación. Durante el proceso de investigación estos conceptos se problematizan y reconstruyen apelando a la explicación del caso concreto, esto posibilita la creación de nuevos conceptos.

El enfoque Configuracionista busca que la investigación social encuentre la explicación, comprensión de la articulación de estructuras, subjetividades y acciones, definiendo el espacio de lo posible para la acción de los sujetos sociales en la coyuntura. Abandona la idea de leyes causales y opta por la idea de tendencias, las cuales son dinámicas y están sujetas más determinaciones.

Concibe la realidad social de manera dinámica y en constante transformación, rechazando la idea de leyes universales atemporales, opta por interpretaciones y concepciones históricas. Respecto a la construcción de significados, estos no sólo son una forma de ser en el mundo, sino conforman una

parte de lo real, donde también existen estructuras objetivadas resultado de prácticas sociales, las cuales presionan a los sujetos.

De la Garza (2012) plantea supuestos ontológicos que pueden guiar una nueva manera de hacer investigación social, sin caer en el positivismo, sin el determinismo del estructuralismo, siendo cauteloso sobre reproducir posturas relativistas anti-epistemológicas, y no caer en el simplismo del pragmatismo que basa la verdad en el éxito.

Esta investigación está guiada por la perspectiva Configuracionista con los siguientes postulados:

1) La investigación social debe buscar la explicación–comprensión de la articulación de estructuras–subjetividades–acciones, definiendo el espacio de lo posible para la acción de los sujetos sociales en la coyuntura.

2) Abandonar la idea de leyes causales y optar por la idea de tendencias, las cuales son dinámicas y están sujetas a múltiples determinaciones.

3) La concepción de la realidad debe considerar su dinamismo y constante transformación, rechazando la idea de leyes universales atemporales y optando por interpretaciones y concepciones históricas.

4) La construcción de significados no sólo es una forma de ser en el mundo, sino esto conforma una parte de lo real.

5) Reconocer la existencia de estructuras objetivadas, resultado de prácticas sociales, las cuales presionan a los sujetos.

Respecto a la construcción del dato, este debe ser entendido como una construcción, estos están mediados por la comprensión entre el lenguaje del investigador y el investigado (De la Garza, 2012). Así, el autor explica la complejidad de la doble y triple hermenéutica, donde el dato siempre es construido intersubjetivamente (Schütz, 1974; Ruiz, 1996) pero no necesariamente implica consenso sobre su construcción (De la Garza, 2012).

1.2 El Trabajo No Clásico de los Profesores Universitarios

En esta investigación se pretende abordar la realidad cotidiana de los profesores temporales universitarios (PTU) desde un enfoque laboral. Se reconoce que las actividades de los profesores no están desligadas del mundo educativo, lo cual puede implicar varias aristas, pero, para dar solución a un problema de investigación se tiene que priorizar un enfoque sobre otros. Así, se busca delimitar la investigación para poder encontrar explicaciones particulares, que puedan dar certidumbre a una cara del objeto de estudio, el cual debe ser abordado desde diversos enfoques para reconstruir la totalidad del objeto.

Ya que el enfoque es laboral, se define al trabajo como la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre (Marx, 2002). Utilizando medios de producción, puestos en operación a través del trabajo visto como interacción de los hombres con su objeto de trabajo, los medios de producción y entre si (De la Garza, 2011b).

Pero el trabajo de los PTU no puede reducirse sólo al proceso de transformación de un objeto de trabajo con todas las implicaciones que esto conlleva. La enseñanza implica una interacción constante con otros sujetos, ya sean alumnos, profesores o cualquier tipo de público. Esta particularidad hace que se necesite un nuevo concepto de trabajo, que considere todo aquello que se pone en juego durante la interacción y que permita el desarrollo del trabajo de los profesores universitarios.

Es aquí donde se incrusta el enfoque teórico-metodológico del Trabajo no Clásico, el cual surge como una necesidad explicativa ante la poca reflexión de realidades laborales diferentes a las abordadas por la Sociología del Trabajo clásica, la cual se enfocó en el trabajo asalariado de la industria. El trabajo no clásico

[...] implica al cliente en el proceso productivo o circulatorio y que Marx llamaba producción inmaterial, al trabajo donde lo principal que se produce son interacciones –cuidado de bebés o de enfermos– o principalmente la producción de signos –software, música, TV (De la Garza, 2017: 68).

Se tiende a simplificar al trabajo como la actividad de producción de mercancías para el consumo. Pero, existen otros trabajos que no se centran en esto, sino que su importancia radica en la producción de bienes inmateriales. Estos pueden etiquetarse en dos grandes grupos, los que se pueden almacenar y los que no tienen esta posibilidad. Los primeros pueden comprarse y poseerse a

través de un dispositivo que permita su reproducción, pero no son bienes tangibles, el mejor ejemplo es el software que se comercializa a través de discos compactos.

Los bienes que no se pueden almacenar implican que la producción, circulación y consumo se realizan en un mismo acto. La producción de este tipo de bienes sólo es posible a través de la incursión del cliente como un tercer sujeto en el desarrollo del proceso de trabajo. De esta manera se tiene una relación tripartita entre la gerencia, el trabajador y el cliente (De la Garza, 2012). Este tipo de bienes, que no pueden almacenarse, tienen como objetivo la producción de símbolos y significados, los cuales pueden ser emocionales, estéticos y cognitivos, estos pueden ser una parte del producto o el producto mismo. (De la Garza, 2018).

Los bienes intangibles pueden tener como objetivo la satisfacción de una necesidad, como la asesoría telefónica que se presta para solucionar conflictos con el software o hardware de una computadora. Pero también pueden tener como objetivo la transformación de la subjetividad del cliente, como el servicio de educación universitaria, donde, aunque existe una necesidad de conocimiento en el alumno, esta no puede ser reducida a la búsqueda de soluciones inmediatas para la contingencia.

La educación busca generar el arraigo de conocimientos significativos, pero también busca transformar la manera cómo los estudiantes ven al mundo. Se busca transformar la subjetividad de los estudiantes, lo cual no se reduce a la solución de problemas, hay una transformación de aspectos éticos, morales e

ideológicos por sólo nombrar algunos. El ejemplo de la educación permite ver que existen trabajos que tienen como objetivo la transformación de la subjetividad de otros.

Es claro que en todo acto productivo la transformación de subjetividades no sólo ocurre en el cliente, sino también en el propio sujeto trabajador. La perspectiva del trabajo no clásico permite entender que durante el desarrollo del proceso de trabajo los trabajadores ponen en juego su subjetividad en todo momento, con ello dan sentido a las acciones que realizan durante el desarrollo de dicho proceso.

El Trabajo No Clásico no puede reducirse sólo a tiempos y movimientos, porque durante el proceso de trabajo la subjetividad va imbricada en la acción y no necesita una reflexión constante (De la Garza, 2018). Los trabajadores ponen en juego su subjetividad al momento de la interacción con los diversos sujetos que intervienen de manera directa o indirecta en el proceso de trabajo, resaltando la relación trabajador – cliente.

La subjetividad del trabajador no funciona como una herramienta que se utiliza como un martillo cuando se encuentra un clavo. Durante la interacción el trabajador también transforma su subjetividad. Pero ¿Esto pasa siempre? Seguramente no ¿Cada que se presenta esta situación hay un cambio significativo? ¿Cómo medimos un cambio significativo?

Por experiencia en investigaciones anteriores (Anaya, 2018) se puede dar cuenta sobre que los trabajadores encuentran, a lo largo de sus trayectorias

laborales, eventos clave donde se generan parteaguas que transforman las maneras como desarrollan su trabajo y como dan sentido a sus acciones. Estos momentos coyunturales pueden involucrar o no al cliente. Además, existen trabajos que requieren de una actualización o de cambios subjetivos de manera constante, el trabajo del profesor universitario es un buen ejemplo de ello.

Impera la idea de que, si la aspiración es que el trabajo de enseñanza universitaria sea de calidad, el profesor debe de someterse a una actualización de manera cotidiana, adquiriendo nuevos conocimientos que complementen los ya adquiridos a través de su proceso de formación. Este trabajo, fuera del aula, es aquel que hace posible que el profesor tenga las herramientas necesarias cuando se desarrolla el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Al momento de la interacción con el alumno, el profesor puede tener un mayor espacio de acción, el cual le permite transmitir más y de mejor manera el conocimiento. La actualización constante del profesor hace evidente que existen trabajos no clásicos que también requieren de insumos para poder lograr el proceso de trabajo. Estos pueden ser de índole inmaterial como en este caso, donde la adquisición de conocimientos sobre temas específicos relacionados con la materia que se imparte, se vuelven un insumo fundamental en la culminación satisfactoria del proceso de trabajo.

Algunos trabajos no clásicos implican interacción con el cliente, esto de manera necesaria se traduce en la incursión de un tercer sujeto inmerso en el proceso de trabajo. En este caso concreto es el alumno, cuya disposición es

fundamental para la realización del proceso de enseñanza - aprendizaje. Dada la importancia del alumno y sus acciones como parte fundamental para la culminación del proceso de trabajo estas deben ser consideradas como trabajo. Sin el trabajo de este tercer sujeto es imposible concluir el proceso de producción-circulación-consumo.

Esta característica se liga de manera directa con el trabajo del profesor universitario, el alumno está inmerso en el proceso de trabajo y su subjetividad se constituye en la materia que ha de ser transformada en el desarrollo de dicho proceso. Pero para que esto suceda, el alumno debe trabajar, invertir horas estudiando para poder obtener las herramientas necesarias a fin de lograr una transformación subjetiva.

Esta investigación retoma la perspectiva de Trabajo no Clásico porque permite entender que durante el desarrollo del proceso de trabajo se ponen en juego elementos estéticos, cognitivos, morales y razonamientos cotidianos, además de los clásicos materiales.

Este enfoque permite problematizar que los servicios no se reducen al aspecto de satisfacción de alguna necesidad. También existe algunos trabajos que buscan la transformación de la subjetividad y este proceso no puede traducirse en la búsqueda de alguna satisfacción reclamada por el cliente. Algunas transformaciones implican procesos tortuosos donde se concluye el proceso de trabajo a pesar de no tener una experiencia satisfactoria, el proceso de enseñanza-aprendizaje es un claro ejemplo de ello.

1.3 Uso crítico de la teoría, conceptos ordenadores de la realidad social.

En este apartado se busca rescatar y discutir los conceptos que fueron auxiliares en la búsqueda de ordenar y analizar la realidad laboral de los profesores universitarios. El punto central de la investigación es identificar los elementos que configuran el mercado de trabajo (MT) de profesores temporales universitarios (PTU). Teniendo como base la investigación documental, se puede afirmar que los PTU reciben bajos salarios y las prestaciones laborales a las que tienen derecho son mínimas o nulas.

Para conocer y explicar las condiciones laborales de los PTU se debe realizar un acercamiento teórico desde el concepto de precariedad. En primera instancia para tomar postura respecto al concepto y cómo este fue analizado en la investigación. Para lograr esto, se tuvo que revisar cómo ha sido conceptualizado por diversos autores y así definir un concepto concreto que permita dilucidar la actualidad laboral de los PTU. De este objetivo teórico parte la estructura de este documento.

De entrada, se encuentra la reflexión de los conceptos de mercado de trabajo y precariedad, estos dos son centrales para la investigación. Con ellos se buscó entender y explicar la movilidad laboral, los elementos formales e informales de los puestos de entrada; lo cual se refiere al ingreso y permanencia en un puesto de trabajo. La estructuración de los puestos de trabajo, la ubicación y asignación de actividades del puesto. La formación y la capacitación en y para el trabajo, las cuales son elementos considerados para la movilidad.

Además, fue de interés analizar en este mercado de trabajo, qué tipo de prestaciones laborales reciben los PTU. Se consideró investigar sobre salario, aguinaldo, bonos y demás prestaciones monetarias, así como el derecho a servicio médico, fondo de vivienda o cotizaciones para el retiro. Se pretendió que la problematización del concepto otorgara las bases para reflexionar sobre otras dimensiones de la precariedad, las cuales no son consideradas en los análisis economicistas de las prestaciones laborales y el salario.

Ya que los conceptos seleccionados consideran el aspecto subjetivo en las acciones de los sujetos, se buscó conocer las aspiraciones que tienen los PTU en su trabajo, qué los motiva, sus proyecciones y la percepción sobre su capacidad de movilidad. La importancia de las redes de relaciones sociales que se construyen día a día en el trabajo. Se buscó explicar cómo se consolida la confianza, el reconocimiento, el estatus y el poder.

Se pretendió que esta fuera la base que permitiera complejizar la reflexión sobre el trabajo que realizan los PTU, conocer y explicar cuáles son sus particularidades. Este objetivo secundario buscó robustecer el análisis y definir elementos claves en la construcción sociohistórica del MT de PTU. Como primer punto se consideró analizar el tipo de relaciones sociales que se crean en la interacción cotidiana, la intervención de los alumnos o audiencia en cómo se desarrolla la dinámica laboral.

En este punto se encontró soporte en la reflexión del concepto de Trabajo no Clásico (De la Garza, 2012), el cual permite abordar el trabajo de los PTU desde

una perspectiva distinta a la clásica utilizada para analizar trabajos que se desarrollan en la industria. Desde el inicio de este capítulo, se busca reestructurar algunos conceptos de la sociología del trabajo. Los cuales, en general, no han sido pensados para analizar trabajos que escapen a la relación clásica capital-trabajo.

El concepto de mercado de trabajo está estructurado por varias dimensiones, las cuales no necesariamente fueron cruciales para el análisis particular del trabajo de los PTU. Pero, a través de la investigación, se pudieron descubrir aspectos no considerados que se debieron incorporar como dimensiones de un nuevo concepto a fin de explicar el caso escogido. Por eso se prefirió hablar de la construcción del mercado de trabajo.

Esta postura de apertura teórica obligó a utilizar otros conceptos secundarios, los cuales pueden dar la falsa apariencia sobre que necesitan una investigación particular. Lo que se pretendió es abstraer de estos conceptos algunas dimensiones que permitieron entender de mejor manera el concepto central de esta investigación, la construcción del mercado de trabajo.

Respecto al concepto de jornada y tiempo de trabajo, este permitió pensar en aquellos tiempos y espacios que han sido invadidos por actividades relacionadas con el trabajo, lo que se buscó fue desentrañar la relación que existe entre la carga de trabajo y la movilidad dentro del mercado trabajo.

El concepto de control permitió comprender que las relaciones laborales están cargadas de conflicto por los intereses antagónicos de los trabajadores y en este caso la institución. Por lo tanto, existe un conflicto entre las regulaciones que

la institución define respecto a los puertos de entrada, movilidad y condiciones laborales del mercado de trabajo de los PTU, se puede apreciar que este concepto va de la mano con relaciones y regulaciones laborales.

Por último, el concepto de organización se retomó para poder explicar la relación entre las organizaciones colectivas y los PTU, actualmente en algunas universidades los sindicatos buscan organizar un movimiento colectivo para negociar mejores condiciones laborales para estos profesores.

Dichas organizaciones buscan mejorar los salarios de los PTU y que las universidades reconozcan la antigüedad acumulada como trabajadores temporales, esto para tener preferencia en los concursos de ingreso y obtención de un puesto definitivo, esta problemática está relacionada con las dimensiones de puertos de entrada y condiciones laborales.

Se puede apreciar que estos conceptos están siendo utilizados en función de la reconstrucción del objeto central de esta investigación, la construcción del MT de PTU. Se debe aclarar que, durante la investigación, estos conceptos ordenadores se transformaron, robustecieron, ampliaron y agregaron nuevos conceptos y dimensiones, esto dependió de los hallazgos de la investigación y la necesidad de explicar la realidad laboral. A continuación, se dedica un espacio para la problematización de esta red de conceptos.

1.3.1 La construcción del mercado de trabajo

La conceptualización del mercado de trabajo es un debate teórico que ha sido abordado por diversas escuelas de pensamiento, la compilación de estas

reflexiones ya ha sido desarrollada por varios investigadores (Doringer P. y Piore M, 1971; Ludger P, 1988; Llamas I, 1989; Hernández J, 2005) la discusión ha llevado a definir tres grandes corrientes de pensamiento donde se definen posturas respecto a cómo comprender y analizar el mercado de trabajo. La primera es la teoría Neoclásica, la cual concibe al mercado de trabajo como un espacio que se autorregula por la oferta y demanda, dónde existen empleados y empleadores (Becker, 1983) (Pacífico et ál., 2014). Esta perspectiva se centra en el individuo, el cual se encuentra en un mercado que define condiciones para todos aquellos que quieran emplearse, de esta manera el sujeto toma decisiones según sus intereses.

La corriente Neoinstitucionalista se encargó de complejizar el análisis sobre la composición del mercado de trabajo. La premisa era sencilla, el mercado de trabajo no es un ente homogéneo, por lo tanto, no todos los posibles empleados y empleadores compiten entre ellos, existen ciertos grupos de trabajadores que comparten características, por ejemplo: los carpinteros no compiten con los médicos. Se debe pensar en un mercado de trabajo conformado por diversos grupos, subdividido en fracciones o como se conoció de mejor manera, en segmentos, los cuales a su vez también están segmentados (Becker, 1983).

Doringer P. y Piore M. (1971) postulan que el mercado de trabajo está segmentado en por lo menos dos sub-mercados, uno primario y otro secundario. Al existir esta condición, se da una segmentación asimétrica respecto a las condiciones laborales, ha esto se le denominó el modelo del mercado dual de trabajo.

El mercado primario se puede caracterizar como aquel que otorga la mayor estabilidad laboral, sueldos y buenas condiciones de trabajo, normas de trabajo y reglas de promoción o movilidad laboral. En cambio, el mercado secundario es caracterizado como un espacio donde los trabajos carecen de buenos sueldos, cuentan con alta inseguridad en el puesto de trabajo, escasez de normas fijas, predominio de decisiones arbitrarias y nula capacidad de promoción (Doringer P. y Piore M, 1971).

La teoría del mercado dual de trabajo hace evidente que no todos los sujetos se encuentran en igualdad de condiciones cuando se enfrentan en el mercado de trabajo. La oferta y demanda de trabajo es una idealización teórica que busca explicar cómo los sujetos emplean y se emplean.

La corriente institucionalista es un esfuerzo por superar las limitaciones de la teoría Neoclásica, de esta manera retoman la premisa del sujeto que guía su accionar teniendo como motivación el interés personal. Pero se encuentra limitado en primera instancia por las Instituciones, son estas quienes definen las reglas con las cuales se deben regir los sujetos. Las instituciones son el contrapeso que trata de regular y mantener la igualdad de condiciones para todos los sujetos, esta corriente reconoce que los sujetos, en la búsqueda de saciar sus intereses, pueden caer en acciones oportunistas donde se busque tomar ventaja sobre otros, de esta manera es la institución la que define reglas y sanciones para estas acciones deshonestas (Hernández R. 2012).

Algunas críticas a la corriente institucionalista han postulado que es imposible pensar que un sujeto puede tener la información completa que le permita tomar la mejor decisión sobre su accionar. La premisa que plantea que los sujetos toman decisiones haciendo un cálculo costo-beneficio está restringida por la incapacidad de conocer todo lo que influye sobre una situación concreta.

De esta manera, se tiene a un sujeto tomando decisiones con información limitada y creyendo que está tomando la mejor decisión. A esto le debemos agregar que los sujetos son incapaces de anticipar todas las contingencias que se presentan en el mercado, las cuales afectan al cálculo costo-beneficio que hizo el sujeto antes de accionar, a esto se le ha denominado costos de transacción (Hernández, 2012).

A la tercera corriente se le ha denominado la perspectiva radical, esta aglutina todas las reflexiones, análisis y reflexiones con un enfoque marxista (Reich et al, 1973; Braverman, 1974; Ginits, 1976; Edwards, 1986; Burawoy, 1979). Los teóricos de esta corriente han resaltado en primera instancia que la perspectiva Neoclásica carece del proceso de construcción histórica, sus leyes o postulados no consideran el cambio histórico que afecta la realidad social de los sujetos y sus decisiones y en este sentido no se puede pensar en el mercado de trabajo como un ente excluido del cambio a través del tiempo. Además, en la actualidad es imposible pensar un fenómeno social sin conocer las características y condiciones geográficas del espacio donde se desarrollan.

En el caso del mercado de trabajo (Interno o externo, primario o secundario) es de suma importancia la posición geográfica, la globalización ha traído condiciones laborales asimétricas, las cuales son aprovechadas por los sujetos. La ventaja competitiva que ofrecen algunos países, al establecer mano de obra barata a través del salario mínimo, es un ejemplo de cómo el mercado de trabajo se define de manera particular según la región geográfica y el desarrollo histórico.

Las empresas pueden aprovechar estas circunstancias para maximizar sus ganancias y satisfacer sus intereses, las instituciones reguladoras han sido incapaces de controlar esta situación. De esta manera, cuando se pretende realizar un análisis del mercado de trabajo se debe considerar esta histórica y geográficamente determinado (Reich et al, 1973).

Para analizar el MT de los PTU se debe entender que existe la oferta y demanda; hay sujetos que buscan emplearse y empleadores. Pero de ninguna manera se puede hablar de un mercado homogéneo (Becker, 1983). El mercado de trabajo está segmentado en por lo menos en un mercado externo y otro interno. El primero se refiere a todos aquellos que están en busca de trabajo, aunque como ya se explicó, este mercado externo está segmentado (P. Doringe y M. Piore, 1971), de tal manera que no existe una competencia entre todos los individuos (Becker, 1983).

Existen individuos que se mueven en un solo segmento profesional (profesores), otros que se mueven entre varios segmentos (profesores, políticos,

funcionarios públicos, asesores, taxistas, etc.) esto depende de diversos factores, habilidades y conocimientos del individuo, pero también de sus relaciones sociales (Granovetter, 1992) ubicación geográfica (Reich et al, 1973) e intereses laborales y personales (Becker, 1983), esto enmarcado en condiciones históricamente constituidas (Reich et al, 1973; Braverman, 1974; Ginits, 1976; Edwards, 1986; Burawoy, 1979).

El mercado interno de trabajo (MIT) es una unidad administrativa que escapa de manera parcial a las variables económicas de oferta y demanda (Doringer y Piore, 1971). A pesar de que el MIT no se rige por las leyes neoclásicas, no elimina la competencia entre los sujetos (Burawoy, 1979). Es un espacio de disputa por el control (Hyman, 1975), donde las relaciones sociales construidas a través de las trayectorias laborales son un elemento crucial. Ya que pueden consolidar el poder de manera colectiva, a través de las redes sociales construidas en el MIT se pueden consolidar grupos bien definidos que agencian por sus intereses.

En el trabajo fabril el conflicto entre trabajadores muchas veces tiene su origen en la disputa por los puestos de trabajo, teniendo como base las normas establecidas por las gerencias (Burawoy, 1979). En el caso de los PTU el conflicto puede encontrar un detonante al momento de disputarse el ingreso al mercado interno de trabajo, donde el currículo y la capacitación o autocapacitación continua, se vuelven fundamentales para sobresalir en la competencia por el ingreso al mercado interno o primario. Los trabajadores definitivos de una empresa, institución, ONG y demás sujetos colectivos que ofertan empleo, por lo

general se encuentran protegidos de la competencia que se encuentra en el mercado externo de trabajo.

Dentro de una empresa (MIT) existen puestos claves de gestión que pueden convertirse en posiciones de control, desde donde pueden favorecerse a diferentes trabajadores y hacer distinciones. En este sentido, el mercado interno de trabajo no puede ser determinado sólo por el cálculo de costo-beneficio. Este se constituye por relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo con normas escritas y no escritas, las cuales están atravesadas por el poder y la competencia (Burawoy, 1979; Anaya, 2018).

El MIT puede ser una pieza fundamental para el empleador que busca reducir los costos de producción o logística. La rotación trae consigo la pérdida de tiempo y recursos importantes. Ya que se necesita de manera forzosa un tiempo de capacitación, el cual puede variar dependiendo la actividad y el grado de particularidad.

Aunque un trabajador puede moverse entre diferentes empresas que pertenecen a una misma rama productiva, a pesar de la semejanza, pueden existir máquinas o procesos únicos que necesitan ser aprendidos. Los pagos por antigüedad, las prestaciones, la movilidad y la estabilidad laboral son los principales incentivos para que los trabajadores se mantengan empleados en un mismo sitio.

Además, las indemnizaciones por despidos son un tema que las empresas han tratado de evitar de diversas maneras, el outsourcing, subcontratación o

tercerización es una forma de contratación de trabajadores que busca favorecer a los empleadores, esto se logra ofreciendo a los trabajadores contratos temporales que no tienen vínculo con la empresa matriz.

Otra manera de buscar evitar la indemnización es la practica deshonesta de obligar a firmar la renuncia anticipada, este procedimiento lo realizan las empresas al momento de la contratación. El trabajador firma su contrato laboral, pero de manera paralela firma una renuncia, la cual no tiene fecha y puede ser utilizada por el empleador en el momento que el disponga. Esta práctica ha sido posible en México por la existencia de sindicatos de protección, los cuales sirven como pantalla legal para proteger los intereses de los empleadores.

Cuando un empleador no utiliza alguna de estas estrategias de evasión de responsabilidades laborales, y necesita cubrir algún puesto de estratégico, se suele recurrir a un trabajador que ya pertenece a la empresa. Se le capacita y promueve, y luego se recurre al mercado externo para llenar el hueco del trabajador promovido. En esta operación la empresa puede manipular las condiciones de promoción y obtener un trabajador que ya ha comprobado su capacidad, esto a un menor costo si se hubiera recurrido al mercado externo.

El MIT permite que sólo se contraten trabajadores de manera externa para los escalafones básicos (puertos de entrada) de la empresa, pero el resto de los escalafones superiores son cubiertos por personal interno (Lazear y Oyer, 2004). Este fenómeno se ha ido complejizando, en la actualidad cuando se habla de MIT

ya no se refiere sólo a una unidad de trabajo, ya sea empresa, institución, ONG o cualquier otro empleador.

Al igual que los sujetos, las empresas tejen redes de relaciones sociales que permiten tener contactos para poder nutrirse de empleados (Granovetter, 1992) Estas redes conformadas por diversas empresas, aunque no produzcan o se dediquen a lo mismo, conforman un colectivo. Este tipo de fenómeno ha sido estudiado en Japón, donde se encontró que existe una conexión con un elemento cultural donde se busca cumplir con la norma social de empleo de por vida (Aoki, 1990; Okabe, 2008).

La movilidad interna ya sea en una empresa o en un conjunto de empresas es un elemento para considerar al momento de analizar el MIT. Pero también se debe tener en cuenta el comportamiento salarial, ya que un trabajador puede permanecer en el mismo puesto durante muchos años, pero su salario se ha modificado conforme genera antigüedad o capacidades.

Esto se liga con el tercer elemento a considerar, la capacitación, la cual es fundamental ya que es a través de esta que el empleador nutre los puestos de trabajo que se desocupan en posiciones superiores de la estructura jerárquica.

Es de suma importancia tener claridad respecto al concepto de mercado de trabajo y su segmentación, considerar su composición en dos grandes dimensiones: mercado externo e interno. Porque los PTU se mueven entre estos dos grandes segmentos, por unos meses pertenecen al mercado interno de trabajo y otros al mercado externo.

Esta situación tiene cierta continuidad, ya que hay profesores que llevan años en esta dinámica laboral de tal manera que existe la pregunta ¿Cómo definir este fenómeno laboral? Este es un reto teórico que se pretende abordar en el transcurso de la investigación, esto puede permitir aportar a la explicación de la construcción del MT de PTU.

Para el caso de los profesores universitarios Castillo y Moré (2016) retoman algunas de las aportaciones de Goastellec; Park; Ates y Toffel (2013) y proponen una clasificación de profesores, lo cual podría entenderse como una estratificación del mercado interno de trabajo en las universidades. “1) jóvenes académicos y, dentro de ellos, 2) los doctorandos; vienen luego, 3) los Adjuntos y contratados precarios; y finalmente, 4) los *tenured*, o los “fijos” en España” (Castillo y Moré, 2016). Según esta clasificación, en esta investigación interesaría centrarse en los primeros tres tipos de trabajadores. Aunque lo pertinente es investigar, conocer y explicar que tipos de profesores temporales tiene el caso mexicano.

Teniendo como base la investigación documental, es evidente que, para el caso mexicano, es pertinente analizar el trabajo de los PTU desde la visión que otorga el concepto de precariedad laboral. En el siguiente apartado se hace una aproximación al concepto, la cual ayudará en un futuro a definir qué se entiende por precariedad y cómo esta puede ayudar a comprender la construcción sociohistórica del MT de los PTU.

1.3.2 Precariedad, precariado y precarización laboral

Para hablar de precariedad se tiene que recurrir a Marx (1995) quien desde su obra “El Capital” denunció que la burguesía es su afán de obtención de plusvalía sometía a los trabajadores a condiciones precarias, las cuales iban desde el salario hasta la intensificación del trabajo.

Cuanto mayor es la fuerza productiva del trabajo y mayor, por tanto, la presión ejercida por el obrero sobre los instrumentos que maneja, más precaria es su condición de vida: la venta de la propia fuerza para incrementar la riqueza de otro o alimentar el incremento del capital (Marx, 1995: 234).

De igual manera Weber (2012) acude al concepto de precariedad para referirse a la realidad laboral de los profesores asistentes, los cuales son una figura semejante a los profesores temporales de hoy, ya que se encargaban de cubrir a los profesores titulares cuando por alguna razón no podían impartir cátedra. Weber (2012) describe las condiciones salariales y de vida de los asistentes académicos. Es interesante rescatar la relación implícita que hace entre precariedad y agencia.

El trabajador, que en nuestro caso es el asistente, se encuentra vinculado a los medios de trabajo puestos a su disposición por el Estado. De resultas, tiene tan poca independencia frente al director del instituto como el empleado de una fábrica frente al director de ésta, pues aquél piensa con toda buena fe que el instituto es suyo y

procede como si de hecho lo fuese. Su situación suele ser tan precaria como otra forma cualquiera del proletariado (Weber, 2012: 44).

Weber (2012) relaciona la precariedad del asistente en un sentido de asimetría en la lucha por el control. El asistente, al igual que el obrero, carece de capacidad de agencia frente a las disposiciones laborales que establecen las direcciones. Entonces, considerar el sometimiento del trabajador frente a su empleador, sería una aproximación a la conceptualización de la precariedad.

Es importante considerar la asimetría en la toma de decisiones como una dimensión de la precariedad, porque cuando esta se desarrolla de manera polarizada, los trabajadores no pueden participar en la definición de las condiciones laborales en las que desarrollan su actividad.

Esto repercute en aspectos muy concretos, como el salario, aguinaldo, bonos, incapacidades y jornada, pero también puede influir sobre dinámicas no formalizadas a través de contratos o manuales, por ejemplo: el trato verbal o físico, actividades laborales fuera de la jornada, registro obligado de entrada y salida de instalaciones, acoso u otras contingencias que se pueden presentar en la dinámica laboral.

Otro autor que ha retomado esta discusión es Guy Stading (2011) investigador de la Universidad de Bath y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su obra que abrió una discusión de gran impacto lleva por título "The Precariat. The New Dangerous Class". En ella define al precariado como

una clase social en formación y a la precarización como un proceso en que el sujeto es sometido a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo por medio del trabajo y el estilo de vida (2011:18).

El objetivo de Standing (2011) es dar cuenta de los efectos sociales y políticos de la precarización del trabajo. Describe los recientes procesos de reducción de beneficios sociales otorgados por las empresas y las políticas sociales de bienestar. La contracción del estado y sus servicios, la limitación de la negociación colectiva por la debilidad de las organizaciones, el incremento de la desregulación y la flexibilización del mercado laboral. El efecto de este conjunto de procesos ha sido una renovada mercantilización del trabajo, que, combinado con la contribución e influencia de la ideología neoliberal, ha profundizado las condiciones de precarización social (Standing, 2009; 2011).

Standing (2011) explica el crecimiento del precariado como una clase resultante de procesos amplios: la globalización y el neoliberalismo. Los cuales han afectado a buena parte del mundo al menos desde el inicio de la década de 1980, a través de la competencia global, la cual dista mucho de ser equitativa. Esto ha propiciado varios efectos, entre ellos, Standing (2011) destaca el debilitamiento del poder del factor trabajo.

La adopción por parte de las empresas de numerosas formas de trabajo flexible, que son expuestas a la necesidad de ajustarse a la competencia global.

Economías con bajos costos laborales, la susceptibilidad de los estados a la introducción de políticas de desprotección social, desregulación y flexibilización del mercado laboral.

Según Standing (2011) el precariado es la clase más característica del capitalismo financiero. Se trata de una clase en formación, sin una memoria colectiva común, carente del tipo de identidad que caracterizó al proletariado industrial y, en consecuencia, con una solidaridad frágil.

El precariado es internamente muy variado y heterogéneo. Incluye a migrantes, mujeres, jóvenes, discapacitados, individuos criminalizados, trabajadores maduros dados tempranamente de baja y trabajadores mayores con pensiones insuficientes que los obligan a volver al mercado laboral en condiciones de mayor inseguridad. Otro signo de su heterogeneidad es que incluye tanto a personas con baja calificación como también a trabajadores altamente calificados.

¿Por qué pensar en precariado y precariedad como una dimensión de análisis del trabajo académico? Dentro de las universidades pueden existir formas de precariedad más evidentes que otras, pero sin duda, ya es un hecho que por lo menos existe un grupo de profesores o aspirantes a profesores que desarrollan su actividad laboral en condiciones de precariedad.

Investigaciones recientes (Castillo y Moré, 2016) han dado cuenta sobre la situación que experimentan los profesores contratados de manera temporal, con salarios muy bajos y sin garantías de estabilidad laboral, con cargas de trabajo

extensas y mal pagadas. Además, hay pocas o nulas convocatorias para ocupar puestos de trabajo estables y por ello alta competencia entre iguales, lo cual ha minado la posibilidad de acciones colectivas.

Ya se conocen de manera parcial las condiciones laborales de los PTU, las cuales es pertinente reflexionar desde el concepto de precariedad. Pero, cuándo un profesor tiene que dedicar gran parte de su tiempo “libre” a revisar cosas relacionadas con el trabajo ¿Dónde empieza y dónde termina el trabajo?

Algo que salta a la vista para cualquiera que no cierre los ojos a la evidencia: que el trabajo docente e investigador, en la Universidad, incluye, también el trabajo desde casa, en tiempo de -presuntas- vacaciones, o fines de semana, la probable dependencia del correo electrónico en todo momento, etc. (Castillo y Moré, 2016: 16).

¿El concepto de precariedad puede auxiliarnos para pensar este fenómeno? Eso nos lleva a reflexionar cuestiones como: cuáles son los espacios y tiempos donde los profesores desarrollan su trabajo, estas dimensiones del proceso de trabajo se han transformado. Haciendo una comparación con los enfoques clásicos de trabajo ¿Qué consecuencias ha traído la colonización de los espacios que eran dedicados a otras actividades, como las realizadas con la familia?

En una investigación precedente enfocada en profesores con plazas definitivas. Se mostró que las altas cargas de trabajo han afectado la relaciones laborales y familiares, hay un deterioro de las relaciones de amistad en el trabajo,

afectivas y descuido en el cuidado de los hijos (Anaya, 2018) ¿Qué consecuencias han traído consigo las cargas extensas de trabajo? ¿Cómo se presentan estas consecuencias en la vida laboral y personal de los PTU contratados por las universidades seleccionadas en este estudio?

Según Castillo y Moré (2016) algunos profesores mejor situados dentro de la estructura organizacional de la universidad, en muchas ocasiones obtienen beneficios como una menor carga de trabajo en docencia, gracias a la carga y sobrecarga de los peor situados. ¿Esto pasa en las universidades que se escogieron para esta investigación? ¿Cómo se reconoce, premia, remunera la carga de trabajo extra que desarrollan los profesores?

También se tiene el caso de los profesores que aún son estudiantes, aquellos que están cursando un posgrado, que aspiran a convertirse en asistentes o profesores y que han optado por mezclar las actividades de estudiar y trabajar. Estos profesores se encuentran preparándose para, en algún momento, poder incursionar exclusivamente como profesores de tiempo completo.

Son los PTU quienes apenas se engarzan en la búsqueda de obtener una plaza definitiva de profesor universitario ¿Cómo construyen su carrera académica los PTU? en caso de lograr consolidarse ¿En qué condiciones desarrollarán su profesión?

Este tipo de profesores son trabajadores altamente calificados. Pero a pesar de ello pueden encontrarse en condiciones de precariedad laboral, con inseguridad por mantener un puesto de trabajo y con ello un ingreso económico

de manera constante. Sin seguridad social permanente, con sobrecarga de trabajo por un sueldo que no corresponde a las actividades desempeñadas.

Como se acaba de leer, a pesar de retomar los conceptos de precariado y precariedad, estos no son asumidos, se presentan y se reflexionan para problematizarlos y, a través del proceso investigativo, reconstruirlos para la situación concreta.

1.3.3 La jornada y tiempo de trabajo académico

Recurrentemente se piensa en la jornada de trabajo como la cantidad de horas trabajadas durante un cierto periodo, esto contempla los días de descanso. La secuencia entre estos puede presentarse de las dos siguientes maneras: La primera es una cantidad continua de días de trabajo con un periodo de descanso, la segunda es intercalar los días laborables y de descanso.

Para Henao la jornada es “el tiempo de labor que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él, por haberse puesto a disposición del empleador” (2008:33). Minaya se refiere a la jornada de trabajo como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, es una relación contractual de trabajo...donde existen derechos y obligaciones para las dos partes” (2009:48).

En México la jornada de trabajo es definida, de manera jurídica en el artículo 58 de la Ley federal de Trabajo (LFT), como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La duración de

la jornada es fijada entre el patrón y el trabajador, pero no puede exceder los máximos legales (LFT, 2019, Art. 59).

Según la ley, la jornada puede tener tres modalidades: A) jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; B) jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; C) jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (LFT, 2019, Art. 60).

La ley mexicana estipula que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (LFT, 2019, Art. 61). Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni tres veces en una semana (LFT, 2019, Art. 66).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (LFT, 2019, Art. 68).

Pero también hay otro tipo de jornadas como las excepcionales, según De Laire (1999) son un espacio de tiempo conformado por un período de varios días

donde se permanece todo el tiempo primordialmente en el trabajo. Con jornadas efectivas de trabajo poco habituales, que en promedio son de 11 hrs; principalmente en lugares alejados de centros urbanos. Esta dinámica se alterna con un número de días en donde se regresa al hogar para reincorporarse a la dinámica familiar o recreativa del trabajador.

“Los tiempos de trabajo asalariado cambian, a un aumento de la demanda de disponibilidad total del trabajador (alargamiento de la jornada de trabajo) corresponde un alargamiento de la vida laboral... definido en horarios atípicos” (Del Re. A. 1995: 123). Pasco (2003) habla de jornada atípica para caracterizar todas aquellas jornadas de trabajo que escapan a las regulaciones que contempla la ley federal de trabajo.

Se denomina jornada incompleta o parcial al tipo de jornadas que ha sido aprovechada por mujeres que no pueden desligarse de las actividades del hogar. Estudiantes que combinan el estudio y el trabajo, personas que, por condiciones físicas o de edad, no pueden laborar una jornada completa, o aquellas personas que priorizan su tiempo libre por encima del trabajo (Pasco, 2003: 620).

Las jornadas acumulativas responden a los “...tiempos de globalización, competitividad y flexibilización, comenzó a hablarse y fueron puestas en práctica medidas de modulación de la jornada de trabajo para permitir a la empresa un continuo ajuste a las necesidades de la producción (Pasco, 2003: 627)”.

Este es el caso de las industrias que se encuentran en lugares de difícil acceso, por lo tanto, se ofrecen jornadas de días o semanas continuas de trabajo

con tiempos de descanso de días o semanas. Pero también las jornadas acumulativas responden a la lógica y necesidades de producción, la cual está definida por las necesidades del mercado, pero también por los intereses de la dirección.

En los servicios también hay realidades laborales donde los intereses de la dirección definen jornadas laborales acumulativas. Tal es el caso de los vigilantes o policías privados que trabajan en condiciones precarias, tanto por el equipo con el que cuentan, como por la dinámica de la jornada de trabajo a la que son sometidos. Muchos de ellos trabajan por días continuos, es decir periodos de 48hrs o más y en ocasiones el descanso responde a menos de 24hrs. Estos casos han sido denunciados y están registrados en los archivos del sistema judicial.

La jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías (TCC, 2011: 1358).

A pesar de que la ley no reconoce que estas jornadas sean inhumanas, el dictamen que anteriormente se cita de manera textual, no parece tener una investigación que fundamente esta decisión, sólo se parte del sentido común, pero ¿no es inhumano que un trabajador labore por más de dos días sin un descanso continuo?

Recopilar estas reflexiones sobre la jornada de trabajo tiene como objetivo mostrar que la realidad es desbordante y compleja. En ella, se dan diversas y particulares jornadas de trabajo, que escapan a la lógica plasmada por los marcos jurídicos. La experiencia de investigación, que se ha desarrollado teniendo como objetivo analizar el trabajo académico, permite identificar, de manera evidente, que la dinámica de trabajo de los profesores universitarios escapa a la visión jurídica. Ante ello surge la inquietud ¿Cuál es la dinámica de la jornada de trabajo de los PTU?

En primera instancia se debe considerar que no se puede hablar de manera homogénea de los académicos. Ya que, dependiendo de la institución universitaria y el tipo de contratación, se definen las actividades que los profesores están obligados a realizar y, por lo tanto, los tiempos que dedican a satisfacer esas actividades pueden mostrar variaciones. Los diferentes tipos de profesores se dedican a cumplir tareas que en conjunto alimentan a la vida universitaria.

La docencia, la investigación, la coordinación de órganos colegiados y la administración de los recursos universitarios son algunas de las tareas que pueden realizar de manera simultánea los profesores. También es posible que algunos de ellos estén contratados de manera exclusiva para realizar una sola actividad o algunas de ellas. De esta manera, existe una estratificación interna que permite cubrir todas las necesidades de la vida cotidiana universitaria.

Se puede tener a profesores contratados para que se dediquen tanto a la docencia como a la investigación. Otros, además, pueden realizar alguna otra actividad como coordinar una facultad, un posgrado, una carrera. Puede haber aquellos que se dediquen exclusivamente a la docencia o la investigación.

Las combinaciones pueden ser variadas y cambiar dependiendo de cada universidad, pero la cuestión central es ¿Cómo priorizan los profesores algunas actividades sobre otras? Sería iluso pensar que los profesores dedican exactamente la misma cantidad de tiempo y esfuerzo a cada una de las actividades que desarrollan.

Además, el profesor puede desarrollar otras actividades que estén vinculadas con su trabajo en la universidad, pero que no estén estipuladas como parte de las obligaciones contractuales que le asigna la universidad y por la cual se le remunera económicamente.

Por ejemplo, piense en un profesor que es contratado por la universidad de manera exclusiva para impartir clases a nivel licenciatura. Pero este profesor aprovecha su vínculo con la universidad para generar redes que le permiten realizar investigación, aunque la universidad no le remunere por ello.

Este caso hipotético, describe a un profesor que busca robustecer su experiencia investigativa, y con ello fortalecer su currículum, esto como parte de un proyecto de carrera académica, para poder ascender dentro de la universidad o conseguir un mejor puesto.

De manera mecánica, se podría decir que la jornada de trabajo del profesor puede ser definida como el tiempo que los profesores dedican a satisfacer las necesidades por las cuales fueron contratados. Por ejemplo, en el caso de la docencia, el tiempo que este pasa frente a un grupo dando clases. Pero, si consideramos que su vinculación con la investigación (actividad por la cual no fue contratado) le permite mantenerse actualizado, mejorando el contenido que transmite y explica a los alumnos ¿Esta actividad debe ser considerada como parte del tiempo que dedica a su trabajo? ¿El tiempo que dedica a investigación (no remunerada) puede ser considerada calificación?

Si la calificación es definida como la composición de relaciones sociales que influyen en la formación para el desempeño de ciertos puestos, esta debe ser considerada trabajo. Por lo tanto, toda aquella actividad que mejore el desempeño es calificación y por lo tanto trabajo. Es aquí donde el concepto de jornada queda corto para explicar la dinámica laboral en la cotidianidad de los profesores universitarios.

El trabajo del profesor universitario es un caso particular, por lo que se conoce a través de la experiencia investigativa, los profesores se mantienen en una dinámica intensa de calificación. Fuera de su lugar o espacio de trabajo se mantienen vinculados con actividades que les permiten aumentar su especialización en ciertos temas que desarrollan en la docencia, investigación u otras actividades.

¿Por qué es particular? ¿Un obrero tiene una línea de montaje en su casa que le permite mejorar sus tiempos de maquilado? ¿Un taxista tiene un simulador con el cual practica su habilidad en el manejo? Con esto no afirmo que el trabajo del profesor universitario sea único respecto a los tiempos de trabajo, pero si merece una reflexión que aporte a su conceptualización.

Esto nos lleva a la discusión del tiempo de trabajo y por lo tanto a su relación con el tiempo de no trabajo. ¿Por qué hablar de tiempo de trabajo y no de jornada de trabajo? Ya se explicó que el concepto de jornada de trabajo está restringido en primera instancia por el marco legal, donde se estipula un horario de trabajo donde hay un intercambio de tiempo de vida por un salario. En segunda instancia hay jornadas de trabajo fuera de este marco legal, pero todas tienen tiempos definidos en donde se trabaja y en donde no, sean estos parcial, extraordinarios o acumulativos.

Pero ¿el trabajo de los PTU se desarrolla sólo en los horarios que legal o ilegalmente se han considerado como jornada? Se sabe por anteriores investigaciones (Anaya, 2018) que las actividades que realiza el profesor exceden el tiempo clásico de las jornadas de trabajo, pero además son particulares por sus intermitencias; un día el profesor puede trabajar doce horas continuas, el siguiente día sólo dos horas, el tercer día ni una sola hora y la próxima semana esa dinámica puede cambiar por completo.

Además, la jornada de trabajo está asociada a un espacio de trabajo, el cual puede variar de dimensión, por ejemplo: el obrero por lo general desarrolla su

trabajo en una fábrica, el taxista trabaja circulando por zonas de la ciudad. Pero el profesor puede realizar actividades relacionadas con su trabajo (calificaciones) en diferentes espacios, como el aula, el laboratorio, el hogar, un cuarto de hotel (cuando se está de viaje), en una ONG, en la calle, por solo nombrar algunas.

El concepto de tiempo de trabajo permite caracterizar esas intermitencias temporales y espaciales en las actividades que realiza el profesor, las cuales mantienen un vínculo con el trabajo y por tanto deben ser consideradas parte del tiempo de trabajo que desarrolla.

El tiempo es un bien finito, cada día tiene un determinado número de horas y minutos, es imposible alargar la duración de los días para poder satisfacer todas las necesidades humanas. Por esto, los sujetos deben de priorizar unas actividades sobre otras y con ello fragmentan el tiempo.

El tiempo se podría pensar en dos grandes categorías, tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo. En este último estarían incluidos, el tiempo de satisfacción de necesidades básicas de la reproducción; el cual es necesario para preservar la vida. Y el tiempo de ocio, donde se desarrollan todas esas actividades que permiten la recreación y descanso.

Estos tiempos están mezclados, aunque hay espacios y momentos donde alguno de ellos predomina sobre el otro. Por ejemplo, cuando un trabajador está en la fábrica y siente la necesidad de ir al sanitario, el tiempo de trabajo fue interrumpido por el tiempo de reproducción, pero además el trabajador decide tomar un descanso y mirar un video en su celular, el tiempo de trabajo fue

sustituido por el de ocio. En este caso hipotético está presente la interacción de diferentes tiempos, aunque el hegemónico es el tiempo de trabajo, porque se está hablando de un trabajador que desempeña una jornada en un espacio específico dedicado al trabajo.

Siguiendo esta lógica ¿cuáles serían los espacios donde es hegemónico el tiempo de trabajo en la cotidianidad de los PTU? Pero me parece más interesante pensar en ¿cómo se ha transformado el tiempo de no trabajo de los profesores? ¿qué espacios hegemónicos o completamente dedicados al tiempo de no trabajo han sido invadidos por tiempo de trabajo? ¿Por qué los PTU reducen su tiempo de no trabajo y amplían el tiempo de trabajo?

Respecto al caso concreto de esta investigación, los tres casos elegidos podrían ayudar a mostrar contrastes ¿Existe alguna diferencia entre los PTU de la UAM, UACM e IBERO respecto a la cantidad y espacios de tiempo de trabajo?

Esta investigación no pretende hacer un cronometraje del tiempo de trabajo. El tiempo puede tener dos enfoques de concepción, el primero está relacionado con la medición, los segundos, minutos, horas, y demás medidas temporales. Pero, el tiempo también es concebido de manera subjetiva, empezamos a ver que “nosotros somos tiempo, somos este espacio, este claro abierto por los trazos de la memoria en las conexiones entre nuestras neuronas, somos memoria, somos nostalgia” (Rovelli, 2018:202).

...el tiempo subjetivo está relacionado con las emociones, con la forma en que nos relacionamos con el mundo, con otros y con

nosotros mismos...es un tiempo al que podría caracterizarse como propio; mientras que el tiempo que miden los relojes pretende estar desligado de las emociones, y por ende de uno mismo (Chávez, 2018: 46).

Lo que se pretende es tener claridad sobre cómo se han ampliado los espacios y tiempos de trabajo, pero incorporando la experiencia subjetiva de los PTU, que sean ellos quienes, a través de sus relatos, den a conocer aproximaciones temporales sobre cómo se relaciona el tiempo de vida con el tiempo de trabajo.

Además, se buscó conocer cómo la dinámica del tiempo de trabajo influye sobre los sujetos y sus emociones, expectativas, cansancio, percepción sobre su salud, familia y demás esferas del mundo de la vida que son hallazgos de esta investigación.

El concepto de tiempo de trabajo está ligado con uno de los conceptos ordenadores propuesto, la precariedad. Se debe "tener en cuenta que el bienestar de las personas depende, además del ingreso, de la libertad para usar el tiempo, en especial a destinar las horas y minutos adecuados para el desarrollo de las actividades personales y el ocio" (Brígida y Pacheco, 2014: 45).

En la actualidad, la flexibilidad laboral no sólo se centra en la capacidad de contratar y rescindir de personal en función de la producción. También transformó el tiempo de trabajo, "la flexibilidad de la fuerza de trabajo se convierte en disponibilidad total para las exigencias no programables de la

producción: disponibilidad de horarios, de desplazamientos, disponibilidad de tiempo y de dislocación en el espacio” (Del Re. A, 1995: 34).

Esto está en sintonía con Pochmann (1999) quien define que la precarización laboral se caracteriza por la prolongación de las jornadas laborales, la disminución de los costos de la fuerza laboral y la pérdida de derechos laborales. Como se puede apreciar las reflexiones sobre flexibilidad y precariedad laboral ponen el énfasis en los tiempos de trabajo, en cómo estos se han alargado y modificado en función de la producción, que no es otra cosa que las disposiciones de las direcciones gerenciales o institucionales.

Los tiempos de trabajo tienen una estrecha relación con los intereses de la producción y no sólo se debe pensar en las intermitencias entre los tiempos de trabajo, de reproducción y de ocio. Cuando el tiempo de trabajo se desarrolla se debe considerar la intensidad del trabajo en ese lapso, esto puede tener diferencias notables, no importando que se analice la misma actividad.

Respecto a este tema Hargreaves (2005) define la intensificación del trabajo de los docentes como un proceso de colonización y control de sus actividades, cuyo eje es la búsqueda de la administración científica de estas. La intensificación de la jornada de trabajo trae consigo una reducción de los tiempos de descanso, lo cual sobrecarga las actividades de los profesores, con ello se estropea la planificación y se afecta la calidad de los servicios educativos (Hargreaves, 2005).

Apple (1995) además señala que esta carga laboral (relación tiempo-actividades-intensidad) afecta las actividades humanas básicas y genera un cansancio crónico ¿Cuáles son las particularidades respecto al tiempo e intensidad del trabajo de los PTU que laboran en los casos escogidos?

Se puede ver que el trabajo académico no es ajeno a las transformaciones que se dieron en el mundo industrial, fenómenos como la flexibilización y la precarización de las condiciones de trabajo permearon en las universidades.

...las reformas administrativas del trabajo de la enseñanza son, en realidad, imposiciones de la perspectiva administrativa del tiempo, ... hay una colonización creciente del tiempo y el espacio del profesor por parte de la administración ...se vive un creciente control de la burocracia y una estandarización del desarrollo...el control sobre el currículum, sobre la evaluación y, cada vez más, sobre la propia enseñanza (Hargreaves, 1992).

Al momento de analizar el tiempo de trabajo se debe de considerar, que los sujetos desarrollan su actividad en un momento específico de su vida, lo cual influye en como la intensificación del trabajo impacta las demás esferas sociales. Contrario a la idea de tiempo homogéneo, conceptualizado por la economía, las necesidades de la vida, en todas sus dimensiones, no siguen un ritmo constante ni son iguales a lo largo de los diferentes ciclos naturales.

Por ello, se puede hablar de un tiempo biológico el cual capta que las necesidades de las personas se transforman dependiendo ciertos periodos críticos

de demanda de cuidados tanto por razones de edad como por razones de salud (Aguirre, García y Carrasco, 2005: 53).

Este tiempo biológico es un elemento transversal al tiempo e intensidad del trabajo, ya que no todos los sujetos comparten las mismas condiciones biológicas y sociales. La carga de trabajo que pueden soportar un joven profesor no es la misma que aquel que se encuentra entrando a la tercera edad. Esto va acompañado de las enfermedades propias de la edad, las cuales pueden imposibilitar que un profesor se desempeñe de igual manera que otros.

A través de este apartado se pudo ver que pensar la jornada de trabajo del profesor universitario, lleva a desarrollar discusiones abstractas sobre el tiempo y sus diferentes dimensiones. Esto por las características de la actividad, la particularidad del trabajo exige un mayor esfuerzo de reflexión sobre la dinámica del desarrollo de la actividad laboral y sus implicaciones en los trabajadores.

1.3.4 Control y resistencia en el proceso de trabajo

Las gerencias buscan controlar al trabajador y el proceso de trabajo que desarrolla, con el objetivo de maximizar la productividad de la empresa, pero al mismo tiempo se necesita la colaboración de los trabajadores, esto para garantizar que el proceso de trabajo no se interrumpa. Esta relación contradictoria es denominada capital-trabajo, ya que los dos sujetos (capital-trabajadores) tienen intereses antagónicos, pero se necesitan mutuamente para lograr la culminación del proceso productivo (Braverman, 1974).

Los profesores, en los individual, carecen de la estructura institucional para certificar el conocimiento de los alumnos. Es la Universidad quien posee el prestigio y los mecanismos que permiten dar constancia sobre el nivel de conocimiento que poseen los alumnos. Los profesores son asalariados que ponen su conocimiento y capacidades a disposición de una institución educativa que esté dispuesta a cubrir sus salarios. La universidad necesita de profesores capaces, reconocidos, que preserven el prestigio y la imagen de alta calidad educativa.

El punto de disputa entre estos dos actores se encuentra en el momento en que se define la carga de trabajo, el salario y las prestaciones. La universidad buscará obtener la mayor cantidad de trabajo por el salario y prestaciones que otorga, el profesor buscará reducir la carga de trabajo y aumentar su salario y prestaciones laborales.

Quien ejerce mayor control en las relaciones laborales define las condiciones sobre cómo se desarrolla el proceso de trabajo. La precariedad laboral puede, en cierta medida, corresponder a la visión e intereses de quien posee mayor control sobre el proceso de trabajo, por lo general la gerencia.

En esta relación de control existen por lo menos dos partes, el capital y el trabajo, en el caso de los trabajos no clásicos, como el aquí analizado, existe un tercer actor que interviene en el proceso de trabajo y consume el producto material o inmaterial. Entre la gerencia, trabajadores y consumidores existe una disputa cotidiana por el control y por lo tanto su contraparte, la resistencia.

El análisis del control sobre el proceso del trabajo no es nada nuevo, esta necesidad teórica surge para observar las transformaciones del trabajo durante la revolución industrial. Desde que los obreros fueron metidos en fábricas o talleres, se les ha tratado de controlar. Las gerencias han buscado remplazar lo que consideran métodos de trabajo ineficientes, consideran al trabajador como flojo, poco comprometido, holgazán; un sujeto que necesita ser controlado para que desarrolle su trabajo de manera eficiente.

Fueron las perspectivas marxistas las que resaltaron que la dimensión del control debería ser nodal en los estudios laborales, así Hyman (1975) retoma la centralidad del obrero como el principal actor fabril para analizar. Para este autor, el análisis del control debe centrarse en los trabajadores, ya que los empresarios y el Estado son parte de un mismo bloque que se guía por los intereses del capital (Hyman, 1975).

El conflicto es algo estructural que está presente en todas las relaciones laborales, esto por la contradicción capital-trabajo, la cual no tiene solución mientras exista el modo de producción capitalista (Hyman, 1975). Por ello, el análisis de las relaciones laborales debe estar centrado en el control sobre el proceso de trabajo, porque es el espacio donde se hace más visible el conflicto capital-trabajo, es en este espacio de cotidianidad que se pueden captar las tensiones generadas por los intentos de controlar y la respuesta de resistir el control.

Para comprender esta relación antagónica entre el capital y el trabajo, Burawoy (1979) plantea una metáfora, la organización (empresa) puede ser analizada como un juego. Donde los jugadores, en este caso los trabajadores (profesores) y la gerencia (UAM), entablan relaciones de control y resistencia, donde cada uno busca ganar terreno a través de estrategias.

Las reglas son las regulaciones formales e informales y la organización del proceso de trabajo la cual es establecida, la mayoría de las veces, por la gerencia y no es cuestionada por los trabajadores cuando ingresan a la organización, ya que estas dan la impresión de ser atemporales e inmutables (Burawoy, 1979).

Las reglas informales son donde los trabajadores tienen un mayor parámetro de acción, a través de la negociación, la imposición, o hasta la clandestinidad, los trabajadores generan sus propias reglas informales, que, en ocasiones regulan más la cotidianidad que las reglas formales.

La primera dimensión del control es la vigilancia en la organización del trabajo, con ella se busca evitar la simulación del trabajo. La tarea de medir tiempos y movimientos, tiene como objetivo reducir las demoras en el trabajo, el mal uso de las herramientas, a fin de contrarrestar al trabajador flojo (Taylor, 1911).

La vigilancia se puede desarrollar de manera evidente, a través de supervisores o cámaras de video. También puede ser de manera subyacente, a través de evaluaciones, control de calidad y supervisión de productividad con tiempos de entrega establecidos por las gerencias.

La segunda dimensión del control se refiere al cambio tecnológico, el capitalismo genera y mantiene procesos de innovación tecnológica, con ello busca que estos avances incursionen en la empresa y reduzca los costos de producción y aumente las ganancias, a este fenómeno se le ha denominado automatización (Coriat, 1992).

En la Industria, los trabajadores son sustituidos progresivamente por las máquinas, el proceso de trabajo se complejiza tecnológicamente, el objetivo siempre se cuadra a la búsqueda incesante de aumentar la productividad. En el caso de las universidades, la tecnología no ha reemplazado a los profesores, pero esta ha sido utilizada para fines burocráticos tanto como educativos.

Se tiene conocimiento previo sobre la tecnología de vigilancia, esta se implementa a través de una exhaustiva burocratización de las actividades que se desarrollan. Con base en la experiencia investigativa se puede afirmar que, por lo menos, en la UAM existe un descontento respecto a la alta burocratización, de las actividades inoculadas, a través de plataformas digitales, donde se exige la presentación de reportes de manera frecuente.

La organización del trabajo dejó de centrarse sólo en el presente, el control de la producción con tiempos de evaluación ha llevado a generar proyecciones, tratando de organizar el tiempo futuro con el fin de mantener la productividad, a pesar de ello la organización del trabajo no escapa de las contingencias propias de la vida laboral (Anaya, 2020).

El control no sólo se ejerce a través de la coacción directa, la tercera dimensión es el aspecto normativo. El cual busca organizar el trabajo e influir sobre los trabajadores para que adopten los criterios de la gerencia. Esto mediante incentivos que motivan a los trabajadores a que generen cierta identidad con la empresa, buscando que los trabajadores asuman como propios los códigos, normas y valores definidos por las gerencias o instituciones, con ello se busca controlar la subjetividad (Edwards, 1986).

Las gerencias controlan y presionan, los trabajadores resisten y reaccionan. El control tiene una cuarta dimensión denominada interaccional, dado que los sujetos están inmersos en la producción negocian y disputan constantemente durante el proceso de trabajo. El control no es unilateral, puede haber diversos niveles de autonomía del trabajador en el proceso de trabajo (De la Garza, 2011).

La relación capital-trabajo está enmarcada por la tensión control-resistencia, estas dos dimensiones están inmersas en el amplio enfoque de las relaciones de poder (Scott, 1990). El control se distribuye de manera asimétrica, de modo que, en general son los trabajadores quienes se encuentran en una situación de desventaja (Thompson y Ackroyd, 1995: 629).

Quién tiene mayor capacidad de controlar (las gerencias) busca imponer las apariencias que los grupos subordinados deben adoptar. Esto abre un espacio para que los trabajadores busquen disputar el control. En ocasiones pueden usar estas apariencias como un instrumento de resistencia y evasión (Scott, 1990: 58).

Hay una constante búsqueda por la dominación del otro, lo cual requiere esfuerzos de consolidación, perpetuación y adaptación (Scott, 1990: 71). El discurso público, el cual tiene como función dar la apariencia de unanimidad entre los grupos dominantes y consentimiento entre los subordinados, puede ocultar niveles altos de resistencia concreta a los mecanismos de dominación (Scott, 1990: 81). El objetivo productivo de las instituciones puede aparentar aceptación sin cuestionamiento por parte de los profesores universitarios.

Se tiene que entender la resistencia como un acto productivo, porque crea un espacio emancipatorio en las relaciones de dominación (Fleming, 2005: 55). La relación entre el control y la resistencia es una constante tensión. En esta investigación se entiende que la resistencia se puede presentar de manera subyacente a los procesos visibles o aparentes, así, el concepto se puede configurar por lo menos con dos grandes dimensiones. La primera es la evidente, la cual está conformada por acciones donde se prioriza la confrontación individual o colectiva. Y la segunda es la dimensión subyacente, la cual hace referencia a las acciones individuales o colectivas que tratan de disminuir, esquivar o manipular el control institucional, pero sin llegar a la confrontación directa.

La resistencia tiende a ser mostrada en las prácticas de los trabajadores, ya sea a través de huelgas, sabotaje, marchas e inasistencia. Pero en esta investigación se intentó mostrar que la resistencia, no sólo se refiere a las acciones evidentes de descontento. Esta tiene una dimensión subyacente (Scott, 1990), la

cual no es percibida en primera instancia y no necesariamente puede ser significada de esta manera por los mismos trabajadores.

Es en las pequeñas acciones donde se pueden observar muestras de resistencia frente al control gerencial (Thompson y Ackroyd, 1995). Aunque siempre es un riesgo tratar de etiquetar cualquier acción como una muestra de resistencia (Fleming, 2016). Con esta advertencia se trató de tener precaución respecto a la interpretación de las acciones relatadas por los PTU. A pesar de esto, no hay un manual que determine qué acción puede ser catalogada como una muestra de resistencia. Es así como las reflexiones, supuestos y conclusiones aquí plasmadas no están libres de la interpretación del investigador.

1.3.5 Relaciones laborales y las regulaciones en el trabajo

Las regulaciones no tienen que contenerse sólo a su aspecto formal o legal, también pueden existir de manera informal o subyacente a lo establecido. Las regulaciones formales son objetivaciones históricas de negociaciones entre diversos actores individuales y colectivos, las cuales no están exentas de elementos coercitivos y luchas de poder.

Por otro lado, las regulaciones informales se objetivan de manera subyacente a través de prácticas cotidianas negociadas y sostenidas con cierta regularidad. A pesar de que estas pueden tener un largo tiempo de continuidad, no logran consolidarse en términos legales o formales. Este tipo de regulaciones

tampoco escapan a los elementos coercitivos y pueden estar impuestas por sujetos con capacidad de controlar.

Respecto a las negociaciones reguladas de manera formal, pueden estar asociadas a cuestiones muy concretas, como las condiciones laborales, prestaciones, salarios, aumentos, movilidad en el mercado interno, materia de trabajo, responsabilidades del trabajador, horarios, por solo nombrar algunas.

De manera informal se pueden negociar atendiendo la contingencia, por ejemplo, los permisos para llegar tarde, el ausentismo, el uso de música en el trabajo, el pago de horas extras por fuera de la ley. Las reglas informales dan respuesta a cuestiones que no están contempladas en lo formal, de esta manera se abre la opción de que lo informal se pueda consolidar a través del tiempo y la reproducción en un aspecto formal de la vida laboral.

Capítulo 2: Metodología, relatos, conceptos ordenadores y descripción de las universidades escogidas para el estudio de casos.

Este apartado metodológico tiene como objetivo exponer cómo se realizó la investigación, cuáles fueron las universidades seleccionadas, los criterios para seleccionar a los profesores temporales universitarios que participaron en la construcción de relatos laborales. Explicar la técnica de construcción de información que se utilizó, resaltando sus alcances y limitaciones. Y por último mostrar la problematización que se hizo de los conceptos para llegar a la elaboración de una guía de entrevista y cómo esta se utilizó en esta investigación.

El estudio de casos se realizó en tres universidades: La Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), la Universidad Iberoamérica de la Ciudad de México (IBERO) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). La IBERO es una universidad privada donde aproximadamente el 75% de la plantilla docente está contratada de manera temporal, esta situación es totalmente inversa en las universidades públicas escogidas para esta investigación. Se esperó que estas universidades pudieran mostrar contrastes respecto al MT de PTU.

Se entrevistó a cualquier profesor que perteneciera a la universidad de manera temporal, o que hubiera desarrollado alguna actividad para la universidad de manera temporal. Se buscó tener la misma cantidad de hombres y mujeres.

La muestra fue definida a través de la técnica no probabilística en cadena de bola de nieve, se buscó entrevistar a PTU que se encontraran activos o que hayan dado clases de manera temporal en alguna de las universidades seleccionadas. En el caso de PTU no activos, se decidió que su última clase impartida no rebasara los cinco años de antigüedad. Se averiguó qué tanta producción académica realiza los PTU, su pertenencia actual o anterior a grupos y proyectos de investigación, además de su trayectoria laboral, con un énfasis en su ingreso temporal y permanencia como PTU.

Esta investigación se desarrolló, en algún momento, de manera paralela a la pandemia de la COVID-19. Esta situación tuvo sus implicaciones sobre cómo se desarrolló el trabajo de campo, por eso debe considerarse en dos momentos. La primera parte se desarrolló antes de la pandemia, en esta se pudo tener contacto *face to face* con los PTU y se realizaron 14 entrevistas, se participó en 4 eventos de protesta pública y en 3 asambleas³.

La segunda parte del trabajo de campo se desarrolló durante la pandemia, se realizaron 12 entrevistas, se participó en dos reuniones virtuales con los profesores temporales organizados de la UACM y también se presenció un encuentro virtual con los integrantes del frente unido contra la precariedad, donde los profesores temporales de la UACM son un actor colectivo importante.

Fueron 20 participantes el total de entrevistados, de los cuales 9 son mujeres y 11 son hombres, estos números no concuerdan con el total de

³ Las potestas públicas, asambleas y reuniones colectivas virtuales, eran encabezadas por PTU de la UACM, pero en ellas participaban PTU que también laboran en otras universidades públicas y privadas.

entrevistas, porque durante el proceso de investigación los conceptos ordenadores se reconstruyeron, por lo tanto, se fueron agregando dimensiones de análisis, lo que creó nuevas problematizaciones a resolver como parte de los objetivos de esta investigación. Esto obligó a realizar nuevas sesiones con PTU que se habían entrevistado al inicio del trabajo de campo.

La situación pandémica obligó a reconfigurar las estrategias de construcción de información, la única alternativa era utilizar las herramientas digitales para hacer trabajo de campo de manera virtual. Es importante dar cuenta de esta contingencia, porque a través del proceso de investigación se pudo constatar que la interacción virtual tiene sus propias particularidades. La barrera tecnológica impide que los entrevistados se desenvuelvan de la misma manera que cuando se desarrolla una interacción *face to face*.

Antes de la pandemia la mayoría de las entrevistas se realizaban compartiendo un mismo espacio. Y aunque se informaba a los PTU sobre la grabación de la conversación, durante el desarrollo de la plática, los entrevistados se olvidaban de la grabación. Con la interacción a distancia esto no sucede de manera frecuente, verse a través de una pantalla, o platicar a través de un dispositivo es un recordatorio constante de la grabación y el recuerdo latente de ser cuidadoso con lo que se dice.

2.1 La construcción de relatos laborales

En esta investigación se apeló a permitir que los trabajadores elaboraran sus propios relatos, esto se propició a través de preguntas guía que sólo servían como

apertura para la conversación. Permitir que los PTU hablen de su trabajo es el mejor ejercicio heurístico, ya que ellos ordenan su relato teniendo en cuenta sus preferencias y prioridades. Para obtener un panorama global de la carga de trabajo, la mejor estrategia fue realizar preguntas sencillas y permitir que los entrevistados desarrollaran su propia lógica argumentativa (Castillo y Moré, 2016). La “formulación inicial” puede ser la pregunta ¿Cuéntame sobre tu trabajo?

Los relatos laborales se construyen a través de la interacción del investigador y los PTU pertenecientes a las universidades seleccionadas. Dichos relatos ayudaron a reconstruir los significados respecto a las dimensiones de los conceptos ordenadores, los cuales fueron conceptos abiertos, sujetos a modificación durante el proceso de investigación. Siguiendo el enfoque Configuracionista se utilizó un método de reconstrucción de la realidad, para ello se realizó, durante el proceso de investigación, la reconstrucción de la parte teórica adecuada a la situación concreta analizada (De la Garza, 2017: 88).

En la exposición de los conceptos ordenadores se plasmaron los indicadores que de manera inicial interesaban a esta investigación. Pero para poder acceder a la información relacionada con ellos no se aplicó un cuestionario oral. Es tarea del investigador tener claridad sobre cada una de las cuestiones que interesan analizar y captar todos aquellos temas el entrevistado no ha desarrollado en su relato.

Si en algún momento se cree pertinente enfatizar sobre un tema, la simple oración “cuéntame más sobre eso”, es suficiente para encaminar la conversación. Esta estrategia de entrevista está respaldada por una investigación precedente.

Con algunos PTU se realizaron varias sesiones, esto permitió profundizar y comprender cómo los PTU experimentan la cotidianidad en el trabajo. Además, en los relatos de los PTU se pudieron encontrar significados del trabajo, pero también elementos que componen su visión del mundo y guían sus acciones (Gramsci, 2007: 86).

Las sesiones recurrentes con un mismo entrevistado fueron fundamentales, ya que es un ejercicio difícil ordenar la memoria y transmitirla a través de palabras (Piña, 1989: 132). Por ello, no se debe pretender que en una sola sesión se pueda conocer la complejidad de la realidad laboral que experimentan y cómo esta impacta otras dimensiones de la vida, como la familia.

Los relatos son la mejor estrategia para captar el cambio de manera retrospectiva. Los PTU de mayor antigüedad pudieron dar cuenta de las transformaciones experimentadas en el mercado de trabajo. Esto enriqueció el análisis y ayudó a encontrar los significados que están ligados con los mitos de la memoria colectiva y fenómenos sociales amplios (Chanfrault-Duchet, 1995:14)

2.2 Problematización conceptos ordenadores

Como parte final de este apartado el lector puede encontrar la problematización que se realizó de los conceptos y cómo estos se vinculan con la guía de entrevista que buscó conocer la experiencia laboral de los Profesores Temporales

Universitarios (PTU). El lector podrá encontrar esta problematización sintetizada en cuadros que dimensionan los conceptos en un nivel descendente de abstracción. Esto sirvió para que, de manera posterior se conformaran las preguntas que componen la guía de entrevista (anexos).

Cómo ya se explicó, en muchas ocasiones no se comprende la complejidad que implica que un entrevistado pueda articular un relato sobre su vida laboral. Por ello, se apela a realizar una charla con el entrevistado y que sea responsabilidad del entrevistador monitorear que se hayan agotado cada uno de los temas de interés investigativo.

Cuando en el entrevistado tenga un relato fluido, es mejor dejar que este se desarrolle. Por ello, la guía de entrevista no debe ser considerada un cuestionario hablado. Esta tiene como objetivo ser un apoyo para el entrevistador, sólo para que tenga claridad sobre los temas que aún no son abordados o no han sido plenamente cubiertos.

Los siguientes cuadros tienen como objetivo mostrar la reconstrucción que se hizo de los conceptos ordenadores que sirven como guía para el análisis del mercado de trabajo de profesores temporales. Cada cuadro corresponde a un concepto ordenador.

Se comienza con el enfoque de trabajo no clásico, en el cuadro 2.1, el cual permite analizar las características particulares del trabajo docente y analizar las diferentes dimensiones que analizan el proceso de trabajo. El cuadro 2.2 se enfoca en el mercado de trabajo, concepto central en esta investigación, se rescatan siete dimensiones, para analizar el ingreso, capacitación, permanencia, relaciones

sociales, significados, condiciones laborales y grupos o segmentos que conforman un mercado.

El cuadro 2.3 se refiere al concepto general de precariedad laboral, dos de sus dimensiones centrales son la inestabilidad laboral y la carga de trabajo. El cuadro 2.4 hace referencia al tiempo de trabajo, concepto que permite hablar de jornada, tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo.

El cuadro 2.5 se centra en el control y resistencia, definiendo seis dimensiones que son analizadas en busca de explicar cómo se configura el control sobre el proceso de trabajo. Finalmente, el cuadro 2.6 se refiere a las regulaciones laborales, este tiene como objetivo ser una herramienta teórica para analizar las reglas y normas, formales e informales que median las relaciones laborales en la vida laboral cotidiana de los PTU.

2.1 Problematicación del concepto Trabajo No Clásico

Concepto Ordenador	Dimensión	Indicador
Trabajo no Clásico	Trabajo Interactivo	<p>*Que por lo menos en alguna dimensión del proceso de trabajo sea necesario un tercer sujeto para concluir el proceso.</p> <p>*Que durante el desarrollo del proceso de trabajo interactúen el profesor y otros sujetos que consumen el producto.</p>
	Intervención del Cliente o consumidor	*Que un tercer sujeto pueda modificar en cierta medida el proceso de trabajo.
	Producción, Circulación y Consumo en un mismo Acto	*Que por lo menos en una dimensión del proceso de trabajo las dimensiones de producción, circulación y consumo estén compactas en un mismo acto.
	Producción material e inmaterial	<p>*Que por lo menos alguno de los productos tenga un carácter inmaterial, no importando si pueden almacenarse o no.</p> <p>*Que un aspecto de la producción tenga como objetivo la creación de símbolos y significados.</p>
	Insumos	*Que se necesiten insumos inmateriales para poder mantener la calidad en la producción tanto material como inmaterial.
	Significados inmersos en el proceso de trabajo	*Que durante el desarrollo del proceso de trabajo el profesor ponga en interacción elementos estéticos, cognitivos, morales y razonamientos cotidianos.

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.2 Problemática del concepto Mercado de Trabajo

Concepto	Dimensiones	Indicadores
Ordenador		
Mercado de Trabajo (PTU)	Acceso y reclutamiento de profesores	<p>*Normas formales que especifican el procedimiento para acceder a una plaza temporal o definitiva como profesor</p> <p>*Reglas informales que permiten acceder una plaza temporal o definitiva como profesor</p> <p>*Perfil de profesor.</p> <p>*Significados respecto a las normas formales e informales que regulan el acceso y reclutamiento.</p>
	Formación y Capacitación para el empleo	<p>*Tipo de actualizaciones necesarias para poder seguir accediendo a plazas temporales como PTU</p> <p>*Formación continua a través de especialización o de manera autodidacta</p> <p>*Tipo de certificaciones</p>
	Permanencia en el mercado interno de trabajo	<p>*Reglas formales e informales que permiten que los PTU obtengan estabilidad laboral</p> <p>*Significados respecto a experiencia de movilidad al interior de la universidad</p>
	Red de relaciones sociales	*Construcción de relaciones sociales que permiten avanzar en el objetivo de la permanencia como profesor definitivo en la universidad
	Significados relacionados con el mercado de trabajo	*Experiencias, aspiraciones, deseos y expectativas acerca de las posibilidades de obtener estabilidad laboral en la universidad.
	Condiciones laborales (Sueldo y prestaciones)	<p>*Normas formales que regulen los salarios y las prestaciones.</p> <p>*Significados sobre el sueldo y las prestaciones que se obtienen por la carga de trabajo que se desempeña.</p>
	Grupos Segmentos que conformen el Mercado de Trabajo temporal	<p>*Características e intereses de los grupos que conforman el mercado de trabajo temporal</p> <p>*Conflicto y solidaridad con otros grupos</p> <p>*Conflicto y solidaridad con autoridades de la universidad</p>

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.3 Problemática de los conceptos precariado y precarización

Concepto	Dimensiones	Indicadores
Ordenador		
Dimensiones de Precariado y Precarización	Inestabilidad y laboral	*Tipos y duración de los contratos temporales *Inseguridad respecto a la posibilidad de seguir manteniendo el puesto de trabajo *Alta competitividad por un puesto de trabajo que se somete a competencia cada cierto tiempo
1) Precariado: Conformación de grupos o clase que comparten condiciones precarias.	Carga de trabajo	*Altas cargas de trabajo que requieren tiempo extra de dedicación *Tiempo de descanso fragmentado, necesidad de trabajar en tiempos que son oficialmente tiempos de descanso
2) Precarización: Proceso en que el sujeto es sometido a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo por medio del trabajo y el estilo de vida	Carencia de sentido de desarrollo. Salario y prestaciones Trabajo oculto	*Poca movilidad en el mercado interno de trabajo *Poco reconocimiento del trabajo desempeñado *Condiciones de las instalaciones, material e insumos para que el profesor pueda desarrollar de manera adecuada su trabajo. *Tiempos establecidos que buscan regular el trabajo del profesor *Significados sobre el salario y prestaciones acorde con los tiempos y carga de trabajo *Trabajo no reconocido ni remunerado que es esencial para mantener el ritmo de trabajo, por lo general se desarrolla en casa o en horarios que no corresponden a la jornada laboral

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.4 Problematización del concepto “Tiempo de Trabajo”

Concepto Ordenador	Dimensiones	Indicadores
Tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	*Duración contractual de la jornada de trabajo *Lugar de trabajo *Tiempos de traslado
	Trabajo oculto	*Tiempo de trabajo dedicado a la preparación de la docencia *Tiempo de trabajo dedicado a la capacitación continua *Tiempo de trabajo en “días no laborales” *Tiempo de trabajo dedicado a realizar actividades de otros profesores
	Tiempo de trabajo y vida	*Tiempo de trabajo consumido en casa *Tiempo de vida transformado en tiempo de trabajo *Significados respecto al tiempo de trabajo desarrollado en casa y en horarios “No laborales contractualmente” *Tiempo de vida dedicado a actividades relacionadas con el trabajo
	Tiempo de trabajo, tiempo de vida y problemas familiares	*Problemas familiares con alguna relación con el trabajo
	Tiempo biológico	*Necesidades sociales y biológicas que se empalman con el tiempo de trabajo *Enfermedades que afectan o son afectadas por el tiempo de trabajo

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.5 Problematización de los conceptos “Control y Resistencia”

Concepto Ordenador	Dimensiones	Indicadores
Control y Resistencia	Vigilancia	*Presencia de sujetos que tengan como función supervisar el proceso de trabajo *Video cámaras que sean utilizadas para vigilar

*Evaluaciones transversales o longitudinales con tiempos establecidos de aplicación
 *Productividad definida con tiempos de entrega

Tecnológico	*Procesos de evaluación docente realizados de manera eficiente con plataformas digitales *Procesos administrativos realizados a través de plataformas digitales
Normativo	*Normas o reglas formales o informales que buscan transmitir códigos respecto a aspectos relacionados con el trabajo
Interaccional	*Relaciones de control y resistencia establecidas entre sujetos individuales o colectivos
Resistencia evidente	*Confrontación individual o colectiva con las instituciones
Resistencia Subyacente	*Acciones individuales o colectivas que tratan de disminuir, esquivar o manipular el control institucional, pero sin llegar a la confrontación

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.6 Problematización del concepto “Regulaciones Laborales”

Concepto Ordenador	Dimensiones	Indicadores
Regulaciones laborales	Regulaciones formales	*Normas formales sobre la organización del trabajo, el ingreso, el salario y las condiciones laborales en general. *Imposición, negociación o consenso de dichas normas
	Regulaciones Informales	*Normas informales sobre la organización del trabajo, el ingreso, el salario y las condiciones laborales en general. *Imposición, negociación o consenso de dichas normas

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión teórica

2.3 Las universidades escogidas para el estudio de casos

2.3.1 Universidad Autónoma de la Ciudad de México

La UACM es una universidad pública de reciente creación, se fundó a principio del año 2001, pero obtuvo su autonomía hasta el año 2004. Imparte cursos a nivel licenciatura y posgrado en las áreas de las ciencias exactas, humanas e ingenieriles. Cuenta con seis planteles, San Lorenzo Tezonco, Del Valle, Casa Libertad, Centro Histórico, Cuauhtepac y Magdalena Contreras.

Esta universidad tiene como una de sus características una política salarial bien definida que cubre a quienes desempeñan alguna actividad en esta institución. 1) El aumento salarial y/o en prestaciones, combinado cuando corresponda, no será inferior a la inflación anual precedente de acuerdo con el cálculo del Índice Nacional de Precios al Consumidor que genera el INEGI; y 2) el aumento no será inferior al monto destinado al aumento en salario o salario y prestaciones combinados que reciben los trabajadores de otras instituciones públicas autónomas de la zona metropolitana (IAUACM, 2016).

Esta política salarial ha traído consigo que en general los trabajadores definitivos pertenecientes a la UACM tengan los mejores salarios base, en comparación con otros trabajadores de diversas universidades públicas del país. Esto ha traído críticas a la institución, ya que se argumenta que los salarios de los profesores universitarios definitivos, no se reflejan en los resultados de la universidad. El indicador más criticado es la eficiencia terminal, la cual en 2009 se encontraba en 0.67% respecto al récord histórico de estudiantes. Para el año

2016 la eficiencia terminal aumento al 8.72%, al parecer esta situación ha sido uno de los objetivos de la universidad⁴.

La universidad se ha defendido de las criticas generando sus propios análisis y comparándose con universidades como UNAM, UAM y IPN. Teniendo como base sus cálculos, la UACM es la universidad que menos dinero invierte por alumno.

Tabla 2.7 Gasto por estudiante

Universidad Autónoma Metropolitana	120,036
Universidad Nacional Autónoma de México	111,500
Instituto Politécnico Nacional	89,000
Universidad Autónoma de la Ciudad de México	73,400

Fuente: Informe Anual UACM: cálculo realizado con base en el presupuesto asignado 2016 a Instituciones de Educación Superior

Además, la universidad afirma que es sometida a evaluaciones financieras rígidas y realizadas con parámetros determinados por externos. La inconformidad de la UACM radica en que a otras universidades no se les evalúa con las leyes locales o nacionales, sino de acuerdo con las normas financieras que las propias universidades se han otorgado. "Otras universidades autónomas vecinas no son evaluadas negativamente. Publican en los periódicos dos planas enteras con sus ingresos y egresos y las notas respecto de ciertos gastos, pero en

⁴ Estos datos fueron calculados con los datos obtenidos de los informes anuales que presenta la UACM.

esas planas los auditores nunca aparecen señalando un incumplimiento u opinión desfavorable” (IAUACM, 2017).

Otro elemento para considerar es que la UACM se nutre en su mayoría de alumnos de bajos recursos, que provienen de distintos puntos de la Ciudad de México, pero también de sus estados vecinos. Estos estudiantes tienen que alternar su formación como profesionista con actividades laborales que permiten continuar con los estudios.

Esta situación hace que sean pocos los estudiantes que logren terminar en tiempo y forma sus estudios. Además, se debe se explorar la posibilidad o existencia de dificultades en el proceso de acompañamiento en los variados proyectos finales⁵ con los cuales se tiene derecho a la titulación.

La UACM ha aumentado de manera gradual su capacidad de atender educativamente a más estudiantes. El crecimiento ha sido exponencial, cuando la universidad empezó a prestar servicio en el año 2001 contaba con 596 estudiantes, en 2016 la cantidad de alumnos paso a ser de 16,465. El crecimiento se puede apreciar de mejor manera en la siguiente tabla.

Tabla 2.8 Crecimiento de matrícula respecto al año de creación

Año	Matrícula
2001	596
2002	1,190
2003	1,649

⁵ <https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/ccyr/es-es/titulaci%C3%B3n.aspx>

2004	2,640
2005	5,296
2006	7,791
2007	9,176
2008	10,802
2009	11,307
2010	12,218
2011	13,049
2012	14,929
2013	14,734
2014	14,947
2015	15,900
2016	16,465

Fuente: Elaboración propia con datos de los informes anuales de la UACM

Cómo se puede apreciar la matrícula no ha dejado de aumentar cada año. La UACM se ha vuelto una institución importante por su posición geográfica y por la oportunidad que representa para muchos jóvenes que radican en comunidades alejadas del centro de la Ciudad de México. Comunidades como Milpa Alta, Texcoco, Los Reyes la Paz, Iztapalapa, Amecameca, Tláhuac y Chalco, son las que nutren de estudiantes a planteles como San Lorenzo Tezonco, aproximadamente el 80% de los nuevos ingresos, representan la primera vez que un integrante de familia accede a una universidad (IAUACM, 2017).

La propia universidad reconoce el papel crucial que desempeña como una oportunidad para aquellos que no han logrado incursionar en otra universidad. De esta manera, se han planteado el reto de aumentar la matrícula a 20,000 estudiantes para el año 2020. Este objetivo va acompañado de la preocupación por la composición de la plantilla docente.

La UACM cuenta con 1,115 profesores universitarios, de los cuales el 25% son profesores temporales contratados por horas de docencia. Estas cifras

corresponden al último dato que se pudo rastrear y pertenecen al año 2016. La universidad interpreta este dato como una situación problemática que tiene que resolver, su política laboral establece que la institución debe hacer el esfuerzo por tratar de dar estabilidad laboral a todo su personal y otorgar contratación definitiva a los profesores que en la actualidad están contratados por horas de docencia.

La universidad tiene como practica la contratación colectiva en momentos coyunturales y se ha vuelto un tema importante que el último proceso de contratación importante fuera en 2008 (IAUACM, 2016). Pero a pesar de esto no hay una política clara que busque cambiar las condiciones laborales de estos profesores.

2.3.2 Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México

La Ibero fue fundada por la Compañía de Jesús con el nombre de Centro Cultural Universitario en 1943 y en 1953 recibió formalmente el nombre de Universidad Iberoamericana. La universidad contó, a inicios del año 2018, con una matrícula de 11,978 alumnos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera.

Tabla 2.9 Alumnos de la universidad iberoamericana de la ciudad de México
2018

Licenciaturas	10,255
Doctorado	240
Maestría	1,127
Especialidad	83
Técnico superior universitario	267
Programa de inclusión educativa y social de jóvenes con discapacidad	15
TOTAL, DE ALUMNOS EN LA IBERO (Ciudad de México)	11,987
En movilidad enviados	308
En movilidad recibidos	248

Fuente: Creación propia con los datos de Numeralia IBERO

Respecto al tema de egresados la IBERO a finales del año 2017 obtuvo una eficiencia terminal del 11% con un total de 1,436 egresado. A inicio del año 2018 los egresados se distribuyen de siguiente manera.

Tabla 2.10 Egresados de la universidad iberoamericana 2018

Alumnos egresados de licenciatura otoño 2017	1,032
Alumnos egresados de posgrado otoño 2017	307
Alumnos egresados técnico superior universitario otoño 2017	97
Histórico egresados de la ibero ciudad de México de licenciatura 1946 - 2017	65,903
Histórico egresados de la ibero ciudad de México de posgrado 1946 - 2017	5,950
Histórico egresados de la ibero ciudad de México de técnico superior universitario 2015 - 2017	237

Fuente: Creación propia con los datos de Numeralia IBERO

Los casi 12,000 alumnos que atiende la IBERO en sólo un plantel (CDMX) parece un reto importante, en el cual los profesores universitarios son parte fundamental. A través de las páginas de Internet de la universidad se pudieron construir unas tablas que pueden ayudar a mostrar de manera más dinámica la composición de la plantilla docente de esta institución.

Tabla 2.11 Personal de la Universidad iberoamericana Ciudad de México 2018

Profesores de tiempo completo	333
Servicios educativos universitarios	80
Servicios profesionales docentes (Temporales)	1,711
Miembros en el SNI	102
Empleados administrativos	636
Empleados de servicio	249

Fuente: Creación propia con los datos del informe del rector de la IBERO

Cómo se puede apreciar en la tabla anterior la universidad está compuesta por profesores que están contratados de manera definitiva bajo la modalidad de tiempo completo o medio tiempo. También se encuentran aquellos profesores dedicados a servicios educativos universitarios, este tipo de profesores también está contratado de manera definitiva bajo modalidad de tiempo completo o medio tiempo, pero no se dedican a la docencia.

Los profesores que prestan servicios profesionales docentes son aquellos que son contratados bajo la modalidad de tiempo definido y que se encargan de la docencia, su salario se calcula en horas frente a grupo. Respecto a los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) no se especifica bajo qué tipo de modalidad están contratados, pero se intuye que solo se consideran los profesores de tiempo completo. Además, la universidad nos proporciona la cantidad de trabajadores administrativos y de servicio contratados durante el 2017.

Tabla 2.12 Prestadores de servicios profesionales docentes en primavera 2017

Totales	AA	A	B	C	Sin catalogar	Total
	446	314	368	543	1	1,672

Fuente: Creación propia con los datos del informe del rector de la IBERO

En la tabla anterior se muestra la cantidad total de profesores contratados por prestación de servicios profesionales docentes (horas). Ellos son los encargados de realizar la mayor actividad de docencia en la universidad. Están catalogados por cuatro rubros y uno extra sin catalogar. En este momento inicial de investigación se desconoce que implica cada rubro, se espera en un futuro

poder definir con claridad cada uno de ellos y caracterizar a los profesores por asignatura.

Tabla 2.13 Plantilla total de profesores agrupados por funciones

	Total, de profesores	Total, de profesores de tiempo con funciones docentes	Profesores prestadores de servicios profesionales docentes	Total, de profesores con carga docente	Total, de profesores en servicios educativo-universitarios
Total	2,057	308	1,672	1,980	77
Porcentaje	100%	15%	81%	96%	4%

Fuente: Creación propia con los datos del informe del rector de la IBERO

Los profesores prestadores de servicios profesionales docentes representan el 81% del total de la plantilla de profesores universitarios. Esto contrasta con el 15% de profesores de tiempo definitivo con funciones docentes. A primera vista es evidente que la vida universitaria de la IBERO sólo es posible por la presencia de profesores temporales que son contratados por periodos u horas. Esta es una de las razones que confirman la necesidad de analizar la configuración del mercado de trabajo al que son parte.

2.3.3 La Universidad Autónoma Metropolitana

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), nació en 1974 con el propósito de satisfacer la creciente demanda de educación a nivel universitario. Desde sus inicios esta universidad, se caracterizó por mostrar una estructura organizativa diferente a las ya establecidas en el país, dejando atrás la organización en facultades y optó por un sistema divisional y departamental.

La UAM fue la primera universidad pública creada después del conflicto estudiantil y social de 1968. Hay opiniones que apelan a que la creación de la

UAM fue un intento por descentralizar al estudiante universitario de la UNAM y el IPN, buscando limitar la capacidad de los estudiantes como sujetos creadores y protagonistas de movimientos sociales.

En la actualidad la UAM presta atención a 57,800 alumnos de licenciatura y posgrado. Durante 2017 la universidad ofreció 187 programas académicos, atendió a una matrícula de casi 54,000 alumnos de licenciatura y más de 3,800 alumnos de posgrado, apoyó la equidad de acceso y permanencia en los estudios otorgando más de 16,550 becas.

A la fecha la UAM cuenta con más de 170,531 egresados, entre licenciatura y posgrado, durante 2017 la universidad logro que 5,427 estudiantes egresaran, de esta manera la universidad logro un promedio 9.38% de eficiencia terminal anual (IAUAM, 2017).

La planta académica de la universidad que cuenta con contrato definitivo está integrada por 3,072 profesores, de los cuales 86% tiene categoría de profesor titular. Las tres unidades fundadoras de la UAM son las que concentran el número mayor de profesores-investigadores. La Unidad Azcapotzalco la que ocupa la primera posición (1,003), seguida de Xochimilco (940) e Iztapalapa (891). Las divisiones de CSH son las que cuentan con un número mayor de profesores adscritos (1,194), seguidas de las divisiones de CBI y de CAD, con 707 y 618, respectivamente (IAUAM, 2017).

Existe una mayor proporción de profesores hombres (63%) respecto a la de mujeres (37%), las divisiones de CSH son las que se acercan más a la equidad,

con 57% de profesores hombres y 43% mujeres. En contraste, la división de CBI tiene 77% de hombres y sólo 23% de mujeres (IAUAM, 2017).

Respecto a los profesores contratados de manera temporal para impartir docencia, no se encontraron datos actualizados, el dato rastreado representa la situación de los profesores eventuales durante el año 2012, para ese año los profesores contratados de manera eventual eran 707 (Ibarra y Buendía, 2013).

Lo que se buscará en un futuro es realizar una solicitud de información para tener información actualizada sobre la situación total de la planta académica. Como cierre de este apartado se muestra una tabla comparativa de las universidades seleccionadas para el estudio.

Tabla 2.14 Tabla comparación UAM. IBERO y UACM

	UAM (2017)	UACM (2016)	IBERO (2018)
Alumnos	57,800	16,465	11,987
Total, plantilla docente	3,779	1,115	2,124
Plantilla docente definitiva	3,072	834	413
Plantilla docente eventual	*707	281	1,711
Plantilla docente definitiva %	81%	75%	19%
Plantilla docente eventual %	19%	25%	81%
Relación profesor por alumno	Un profesor por cada 15 alumnos	Un profesor por cada 15 alumnos	Un profesor por cada 6 alumnos
Eficiencia terminal por año	9,38%	8,72%	11%

Fuente: Datos generados a partir de información obtenida de informes anuales proporcionados por las universidades. *Dato con base al año 2012

Cómo se puede observar, la UAM es la que atiende a una mayor cantidad de alumnos, su total de matrícula es 350% más grande que la matrícula de la UACM y 480% más grande que la perteneciente a la IBERO. Respecto a la relación de la matrícula con la plantilla docente, en la UAM y UACM se tiene un profesor por cada 15 alumnos, en la IBERO, solamente uno por cada 6 alumnos.

Se sabe que una simple relación estadística no define la atención que brindan los profesores a los alumnos, pero que un profesor tenga que atender a menos alumnos puede dar una idea sobre la carga de trabajo.

Respecto a la plantilla docente, en la UAM y la UACM aproximadamente la plantilla definitiva triplica a la plantilla eventual, en contraste en la IBERO el 81% de los profesores son contratados de manera eventual. En primera instancia, se podría concluir que la alta cantidad de profesores eventuales de la IBERO es por ser una universidad privada, pero esto sería una falsa intuición, ya que en la UNAM el 70% de los profesores son eventuales⁶.

De entrada, las tres universidades marcan diferencias respecto a sus políticas de contratación, en la UACM y la UAM la gran mayoría de sus profesores contratados de manera definitiva, en contraste, en la IBERO, los datos marcan una tendencia hacia la contratación temporal de los profesores. A pesar de que la UAM y UACM, la mayoría de su plantilla está contratada de manera definitiva, en la UAM existe una mayor fragmentación del salario, ya que una parte considerable está vinculada con estímulos y becas.

⁶ <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

Se puede apreciar que los casos escogidos muestran elementos que ayudan a la comparación y la búsqueda de contrastes. Por ello, se debe de buscar una explicación multidimensional al fenómeno de contratación masiva de profesores eventuales en algunas instituciones.

Capítulo 3: Profesores Temporales Universitarios

Para hablar de los profesores universitarios en México se debe tener claridad sobre cómo son contratados por las universidades en el país. Durante el ciclo 2015-2016 había 399,411 profesores que laboraban en el conjunto de instituciones de educación superior del país (Valls, 2017; Gil, 2018). Cuando se habla de los profesores en cuanto a su tiempo de dedicación estos se pueden caracterizar de la siguiente manera:

Tabla 3.1 Tiempo de dedicación de los profesores universitarios en México

Tiempo completo	23%
Medio o tres cuartos de tiempo	2%
Temporales (trabajo por horas)	75%

Fuente: Cuadro realizado con los datos proporcionados por (Valls, 2017; Gil, 2018)

Estos datos son de suma importancia para caracterizar a los profesores universitarios. Aunque es verdad que el tiempo de dedicación no puede traducirse de manera mecánica en la forma de contratación, sí es un indicador que puede guiar respecto a cómo se desarrolla la contratación en las universidades. Ya que es de conocimiento común entre los profesores universitarios, que el tiempo completo se refiere a la estabilidad otorgada a través de la contratación definitiva. Los profesores que trabajan por horas, son contratados por temporalidades; generalmente por meses.

El 75% de los profesores vinculados con la universidades públicas y privadas están contratados bajo la modalidad de temporales, esta prevalencia los pone como un sujeto laboral que debe ser analizado. Al ser un porcentaje tan amplio, es de suma importancia conocer sus condiciones laborales y cómo se configura el mercado de trabajo de PTU.

Del total de profesores universitarios a nivel nacional el 45% no acumula una antigüedad mayor a 4 años. En algunas instituciones de educación superior este porcentaje puede alcanzar un 61% (Valls, 2017). Estos datos pueden ser indicadores que ponen en evidencia un panorama laboral inestable para los profesores universitarios, tanto por la poca contratación definitiva como por nula posibilidad de generar antigüedad.

Los profesores universitarios pueden ser definidos en dos grandes grupos: los pertenecientes al primero poseen estabilidad laboral a través de puesto definitivo en alguna universidad; el segundo grupo está conformado por profesores que son contratados de manera temporal, ya sea por un periodo definido o por horas laborables. Sin duda, la labor de estos dos tipos de profesores hace posible la educación universitaria en México y con su trabajo construyen la cotidianidad en las universidades.

3.1 La actualidad laboral de los profesores universitarios

El trabajo de los profesores universitarios parece estar inmerso en un momento de cuestionamientos respecto a los cambios que se realizaron a finales del siglo XX. Donde de manera global se han implementado diversos modelos educativos,

con el discurso de tratar de obtener los mejores resultados, lo cual ha sido debatido y puesto en duda a través de diversas investigaciones académicas.

Este fenómeno de transformación experimentado en la educación superior trajo consigo la evaluación de las acciones implementadas donde los conceptos de calidad y eficiencia se alzaron como estandartes del progreso educativo. La dimensión educativa no está alejada de los cambios en el mundo laboral, de tal manera que este fenómeno experimentado en la educación superior podría tener relación con las transformaciones que también sufrió el mundo del trabajo.

Mundo en el que, de manera general, la flexibilidad laboral se volvió parte de la cotidianidad en los centros de trabajo y el ámbito de la educación no escapó a esto. Lo descrito no es un fenómeno exclusivo de México, sino que se presentó y sigue reproduciéndose a nivel internacional.

El profesor universitario se ha vuelto el centro de diversas reflexiones que buscan dar cuenta de la compleja actividad de enseñar. Pero también se ha prestado atención a las condiciones laborales en las que desempeñan su trabajo y cómo estas afectan la vida fuera del aula. Al parecer, enseñar e investigar en una universidad se ha vuelto una actividad altamente estresante.

En el 2004 la Universidad de Murcia realizó un estudio donde afirma que el 83.6 % del profesorado en Italia sufría estrés crónico (Barnes, 2014). El profesor José Buendía afirma que la situación pudo haber empeorado a partir de la implantación del plan Bolonia, además este panorama no es exclusivo de Italia. La University and College Union realizó una investigación donde concluye que

las enfermedades mentales han aumentado entre la población académica (Barnes, 2014).

“Los investigadores viven en una espiral en la que se prima la cantidad sobre la calidad y se pierde de vista el objetivo de avanzar en la frontera del saber” (Pérez, 2018). En España se comparte la preocupación sobre el trabajo de los profesores universitarios y se llega a la misma conclusión, existe una lógica de producción que prioriza la cantidad frente a la calidad. Donde se cuantifica a través de indicadores que miden la cantidad de publicaciones que producen los profesores de una universidad (Libros, capítulos de libro, artículos) esto con el fin de compararse con otras instituciones educativas (Castillo, J. y Moré, P. 2016).

Estos indicadores no sólo son usados para medir la producción de manera colectiva, también son considerados para evaluaciones individuales, donde se define la importancia de un profesor por la cantidad de producción, sin tomar en cuenta el proceso de trabajo de dichos productos (Rondero: 2007: 126). Sin duda, las publicaciones, patentes, docencia, participación en congresos, dirección de tesis, por sólo nombrar algunos aspectos, son elementos considerados para definir la “calidad” de un profesor.

Son las publicaciones editoriales (físicas y virtuales) las cuales se han priorizado como el indicador estrella. Se puede afirmar que en el mundo universitario se ha consolidado un símil entre producción y calidad, esto sin duda ha traído transformaciones en el trabajo de los profesores universitarios.

Hay quienes plantean que la calidad en la investigación se debe medir por su impacto en la comunidad científica, en la capacidad que tiene una publicación de aportar algo nuevo al conocimiento colectivo. Para medir esto se ha propuesto analizar cuáles son las investigaciones que se vuelven un referente importante y que son tomadas en cuenta como base de nuevas investigaciones. Esto plantea que la cantidad de veces que una investigación es citada es la manera práctica de conocer el impacto de una investigación.

En la plataforma Web of Science existen alrededor de 12,000 revistas referenciadas que abarcan todos los campos de conocimiento, el 10% del total de artículos disponibles nunca han sido citados (Van Noorden, 2017). En la investigación científica es una práctica recurrente que un investigador realice autocitas para retomar aportaciones o para refutar conclusiones de investigaciones pasadas. Al realizar el ejercicio de excluir las autocitas, el porcentaje de investigaciones que nunca han sido citadas se eleva de manera considerable, en algunos campos de conocimiento llega a alcanzar cifras del 50% (Van Noorden, 2017).

Las revistas académicas pueden analizarse en dos grandes grupos, las que forman parte de una base de datos como Web of Science, Jstor, Scopus, y las que no se encuentran disponibles a través de bases de datos de publicaciones académicas. El análisis de Van Noorden (2017) se centra sólo en aquellos artículos que pertenecen a alguna revista que forma parte del catálogo de una base de datos.

Este mismo autor expone que existen problemáticas al momento de buscar medir la calidad en la investigación, esto lo intenta demostrar rastreando el impacto de una publicación, el cual mide con el indicador de la citación por parte de un tercero.

Cómo ya se expuso, el número de investigaciones que nunca han sido citadas es considerable, también hay que pensar en otros elementos que pueden influir en esta medición. Aunque una revista no se encuentre en a base de datos de publicaciones académicas, esto no puede traducirse en que sus artículos sean de mala calidad, porque la no adscripción a estas bases puede deberse a un tema administrativo (Anaya, 2018).

A pesar del avance tecnológico, siguen existiendo barreras de idioma. Las investigaciones en español encuentran dificultades en su difusión, dado que el idioma científico universal sigue siendo el inglés. Que una investigación se encuentre en idioma español no la define como de poca calidad.

Esto nos lleva al elemento social que no es considerado por Van Noorden (2017). El mundo académico está conformado por sujetos que crean redes de interacción, las cuales se vuelven fundamentales para la difusión. Aquellos investigadores que logran obtener los recursos para movilizarse por el mundo generan redes y contactos de investigación, potencializan la posibilidad de difusión de los resultados de sus investigaciones (Anaya, 2018).

Pueden existir investigaciones no muy buenas que cuenten con una cantidad considerable de citas tan solo por el factor social, ya que la red de

colaboradores distribuidos en diferentes localidades del mundo potencializa la difusión. También puede darse el fenómeno, pero en un sentido inverso, donde pueden existir investigaciones que muestran hallazgos relevantes o aportaciones para un campo de la ciencia y a pesar de ello no logran consolidarse en el mundo de la citación; debido a que los autores de estas investigaciones no cuentan con relaciones sociales con sujetos clave en el mundo académico.

Las publicaciones se han vuelto las protagonistas en la cuantificación de la producción en las universidades. Los profesores universitarios centran muchos de sus esfuerzos en mantener un ritmo de producción de publicaciones. Esto les permite acceder a diversos beneficios que impactan sobre sus condiciones laborales y la manera en cómo desarrollan su trabajo. En este panorama han surgido nuevos agentes que tratan de aprovechar esta necesidad de los profesores universitarios.

Existen empresas que generan congresos y publican revistas “especializadas”, con ello buscan utilizar la necesidad de los profesores por publicar para obtener beneficios económicos. Lo que ofrecen es la posibilidad de que cualquiera que pueda pagar cierta cantidad de dinero –lo cual no es barato– pueda participar como ponente en un congreso –obtener una constancia– o publicar un artículo en alguna de sus revistas.

Este tipo de empresas y revistas se han denominado de manera coloquial como “depredadoras” (Pérez, 2018). Algunos involucrados en el mundo académico se han dado a la tarea de generar un rastreo de estas empresas y

revistas que muestran ambigüedad en sus requisitos para publicación o que cambian de manera constante los lineamientos, haciendo cuestionable los procedimientos por los cuales se define el derecho de publicar (Pérez, 2018).

Como se puede apreciar, se ha desarrollado una lógica donde lo importante es publicar y acumular un currículo lleno de artículos. Ya que el acceso a los puestos de trabajo, el ascenso, la carrera académica y el prestigio se logran a través de la llave de la publicación. De esta manera, el mundo académico se ha vuelto un espacio altamente competitivo en términos cuantitativos (Pérez, 2018).

Respecto al trabajo de los profesores en las universidades de México, nos situaremos en la transformación que comienza en los años setenta. Momento donde el Estado pasó de generar políticas de planeación a desarrollar políticas de intervención, vía financiamiento extraordinario, vinculado a la evaluación de resultados (Ibarra y Buendía, 2013: 53).

Estas políticas según Ibarra (1993) tuvieron buena aceptación por los ambientes institucionales deteriorados, y la crisis en los salarios de los académicos, los cuales perdían poder adquisitivo de manera acelerada. A partir de esta coyuntura, hubo un ímpetu de investigaciones que se centraron en las universidades, abordando diferentes objetos de estudio, buscando definir al académico mexicano, y la configuración ordenable de un mosaico conformado de manera compleja (Galaz and Gil: 2009), pero también los elementos sociales que se entretrejen y rodean su actividad.

Es así que, se pueden encontrar aproximaciones desde el enfoque de mercado de trabajo (Rondero: 2002; Pérez y Naidorf: 2015), evaluación, salarios, becas y estímulos (Rondero: 2007; Gil: 2018; Buendía et al: 2017) y los procesos de deshomologación del trabajo (Ibarra, 1991; 2001).

Estas investigaciones han definido que el mercado de trabajo de los académicos mexicanos se encuentra en condiciones desfavorables de contratación, con poca estabilidad laboral, y que existe una preocupación por cómo hacer atractiva la carrera académica.

El mercado de trabajo de los académicos está permeado por la competencia alrededor de los concursos docentes (Pérez y Naidorf: 2015). Las condiciones laborales de los profesores resaltan por las grandes cargas de estrés e inseguridad laboral (Gil: 2018). Algunos de los principales factores que influyen en que la carrera académica se haya vuelto poco atractiva son las pocas plazas estables, extrema competencia por los puestos, poca seguridad laboral y la presión sobre los tiempos de investigación.

Estas condiciones no son las idóneas, ya que esta profesión requiere de tiempo completo y estabilidad (Gil, 2018: 61). El retiro, en su caso, opera bajo las disposiciones legales de la Ley para los Trabajadores del Estado (Galaz y Gil, 2009). Sobre el aspecto relacionado con la organización del trabajo y el tiempo disponible para la realización de actividades, existe una presión ejercida de manera vertical, la cual, llega a los profesores a través de las instituciones (Gil, 2018).

El trabajo académico es evaluado a través de reglamentos y tabuladores con los cuales se debe cumplir en tiempo y forma, si se pretende obtener alguna beca o estímulo. Los profesores están presionados por estructuras en distintos niveles de realidad, no son rehenes, siempre hay parámetro de acción, pero, son sujetos y actores, sí, pero también espectadores (Galaz and Gil: 2009).

Este parámetro de acción reducido hace que los profesores definitivos busquen un equilibrio en la organización del trabajo, donde se trata de hacer un balance entre la docencia, investigación, vinculación y gestión. La presión sobre los profesores podría traducirse en la búsqueda de sólo realizar las actividades mínimas requeridas en cada uno de los rubros, todo con el fin de cumplir con los requisitos que les permitan seguir manteniendo las remuneraciones adicionales al sueldo ordinario (Gil, 200: 59).

El proceso de trabajo de los profesores se transformó no sólo en la organización sino también en el énfasis otorgado a la realización de productos tangibles (Rondero, 2007: 126). Hay una distinción entre los profesores productivos y los no productivos. Donde el acceso al ingreso extra sólo podría ser alcanzado a través de mantener un nivel de producción (Anaya: 2018).

Esto creó significados entre los profesores, de modo que existen aquellos que merecen ser premiados y otros que no. Desde que se dio este cambio paulatino en los ochenta, la reacción del gremio de profesores fue intentar conseguir estos recursos adicionales (Gil, 2006: 87; Ibarra, 1993: 352).

En los profesores universitarios se ha puesto en marcha una lógica donde se prioriza el producto más que el proceso, la vinculación de la producción con los estímulos y becas ha traído la exaltación del resultado frente a las condiciones en cómo se desarrolla la academia (Rondero, 2007: 126). Esta prioridad de algunos productos sobre otros es posible por la distinción que representan al momento de la evaluación y por su influencia para alcanzar los estímulos y becas que complementan la remuneración económica, no todos los productos son valorizados (puntaje) de la misma manera (Anaya: 2018).

Así, aunque una actividad sea muy importante para la vida académica, resulta irracional llevarla a cabo cuando el mercado no la reconoce. Se tiene preferencia por realizar las actividades que otorgan un mayor beneficio y se priorizan las que se objetivan en dinero.

De este modo, se orienta la conducta general de los profesores y se desdibuja el valor de la docencia y se enaltece lo cuantificable (Gil, 2008: 62; Pérez y Naidorf, 2015). Las actividades como docencia o el trabajo de gestión en las universidades no son reconocidas con la misma valía que la investigación, pero, existen otros elementos que sustentan estas actividades, como son el control y el prestigio (Anaya: 2018).

El trabajo académico se encuentra en una constante tensión entre las demandas de desarrollo social y del mercado. También, se genera una relación tensa entre la búsqueda de autonomía y relaciones de control propias del mercado académico (Pérez y Naidorf, 2015). Esta relación tensa también se

traslada al proceso de trabajo que se desarrolla de manera individual frente al trabajo colectivo, donde el profesor tiene que repartir de manera cotidiana el tiempo disponible.

Esto complejiza el proceso de trabajo de los profesores, quienes están en una constante evaluación de hacia dónde se dirigen sus esfuerzos, lo cual puede dar cabida a fenómenos reflexionados por Gil (2006), como el cumplimiento mínimo en todos los rubros, tanto individuales como colectivos.

Sobre esta tensión entre actividades académicas individuales y colectivas Pérez y Naidorf (2015) Gil (2006) Ibarra (1993) y Anaya (2018) afirman que se impone la orientación individual a través de una carrera desenfrenada por el cumplimiento de estándares de productividad.

Esto concuerda con el diagnóstico sobre las transformaciones en relación con las fuerzas de mercado, porque al parecer el académico ha venido cediendo, sobre todo cuando éstas impactan el salario. Así se vislumbra que se ha desarrollado una mercantilización del trabajo que desarrollan los profesores universitarios (Pérez y Naidorf, 2015).

En el trabajo académico existe un fenómeno de productivitis (Anaya, 2018), donde el fin sólo se rige por la lógica inalterable de producir una tasa por lo menos constante de artículos, libros, etc. Los mecanismos institucionales e indicadores de calidad académica se centran sólo en el conteo y sumatoria de artículos publicados en revistas indexadas de alto impacto (Buendía et al, 2017),

y que esto se ha traducido en la transformación de la valorización del trabajo académico.

El académico es sometido a una fuerte presión, lo cual podría haber desembocado en las crecientes denuncias de tesis hacia sus directores por plagio. Musselin (2008) concuerda con la conclusión sobre la industrialización de las actividades académicas, y se centra en la dimensión del control sobre el proceso de trabajo. Afirma que la manera de evaluar no tiene como fin primero perfeccionar la calidad del sistema educativo universitario, sino ejercer nuevas formas de control del trabajo académico.

El control presiona el tiempo en que se obtienen resultados de investigación, se generan esquemas de producción académica con restricciones temporales rígidas (Bourdieu, 1984). El trabajo a corto plazo y por proyectos específicos no se ajusta a los tiempos reales que requieren las actividades científicas y los descubrimientos (Pérez y Naidorf; 2015).

Parece una incoherencia que las instituciones interesadas en la innovación y desarrollo de conocimiento no contemplen esta situación. La variable tiempo parece estar dispuesta a ser utilizada más como una herramienta de control, que como un aspecto funcional para el desarrollo del pensamiento libre e innovador (Anaya: 2018).

Respecto al filtro de dictaminación entre pares, el cual ha sido pensado en búsqueda de calidad académica, Musselin (2008) introduce de manera reflexiva la articulación de niveles de realidad. Dicho autor afirma que muchas veces este

filtro puede quedar relegado por fuerzas externas que presionen al proceso, o que marcan la tendencia sobre lo que se produce y el enfoque que se debe adoptar.

El control ejercido por parte de las instituciones o del mismo gobierno, puede influir y presionar a los académicos al momento de definir intereses de investigación. Esto puede estar claro en ejemplos de la realidad, cuando países que tienen la necesidad de buscar legitimidad, acuden a los académicos con prestigio para que realicen investigaciones o emitan opiniones que sustenten el discurso gubernamental.

Durante las últimas décadas se desarrolló una tendencia de investigar a los profesores de contratación definitiva, pero en los últimos años también han surgido investigaciones que ponen en el centro a los profesores contratados de manera temporal (Buendía, Acosta y Gil: 2019; López, García, Pérez, Montero y Rojas: 2016; Acosta y Rivera: 2018; Lemus. L: 2022).

Aunque cada investigación tiene elementos particulares, la precariedad está presente en las distintas categorías de profesores (Acosta y Rivera; 2018: 406). Es una constante encontrar que la inestabilidad, deprimidas prestaciones laborales y salarios, es algo característico del trabajo que desarrollan estos profesores (Castillo y Moré: 2017; Buendía, Acosta y Gil, 2019: 16; López et al, 2016; Lemus L, 2022; Acosta y Rivera, 2018: 406).

Los PTU comparten estas características a pesar de que son un grupo heterogéneo, con actividades diferenciadas en la misma universidad. Estos

elementos compartidos no desaparecen, aunque estos profesores desarrollen su trabajo en múltiples universidades o colegios (Buendía, Acosta, Gil, 2019: 16).

3.2 Modelos educativos, directrices laborales

Un modelo educativo se define por los valores, visión, misión, filosofía y objetivos y finalidades de una institución educativa (Tünnermann, 2008). Se constituye en una guía para la acción cuando ha sido analizado, discutido, profundizado e implementado por el personal docente (Fresán et al, 2017). Un modelo educativo da particularidad a una institución universitaria, la distingue de las demás y la vuelve una opción para un grupo particular de alumnos.

El modelo educativo que implementa la universidad se vuelve parte fundamental en la identidad de los alumnos. Además, define las directrices, funciones, secuencia de premisas teóricas para lograr la concreción del proceso de enseñanza-aprendizaje (Fresán et al, 2017).

Se retoma de Fresán (2017) la dimensiones que componen el concepto de modelo educativo: A) define la identidad institucional desde el punto de vista educativo; B) sirve de guía a profesores y alumnos para operar el proceso de enseñanza-aprendizaje; C) concreta las orientaciones generales de la misión y visión institucionales; D) define el perfil del egresado que se propone formar la institución; E) orienta el diseño de la oferta educativa.

Se habla de modelos educativos porque cada institución universitaria lo conforma de a partir de características diferentes, lo cual hace que cada modelo educativo sea particular. Existen casos donde los campus que componen a una

universidad se rigen por diversos modelos educativos, no son replicados de manera idéntica. Este es el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, esto se mostrará más adelante.

Este apartado surge por la necesidad de explicitar que el trabajo docente universitario no puede entenderse como cualquier otra actividad. Las universidades escogidas para este estudio y sus respectivos modelos educativos son elementos que se deben considerar en el análisis del desarrollo del proceso de trabajo que llevan a cabo los profesores temporales universitarios.

¿Cómo cambia el proceso de trabajo que desempeñan los PTU dependiendo el modelo educativo de la universidad en que laboran? ¿Qué actividades extras a la docencia tienen que realizar los PTU para conocer, implementar y reproducir el modelo educativo? ¿Cómo se relaciona un modelo educativo con la carga de trabajo? ¿Qué relación tiene el modelo educativo con la elección de la universidad como centro de trabajo?

El modelo educativo, su conocimiento e implementación son de suma importancia para la vida cotidiana de la institución universitaria, son los profesores quienes son los encargados de la difusión de las directrices de cada modelo. Esto es una tarea extra a las labores de investigación y docencia. Algunas universidades pueden tener en su plan de estudios alguna materia específica para cumplir con este objetivo, como es el caso de la UACM.

Para que los profesores puedan cumplir esta tarea, señala Fresán et al (2017), es indispensable la formación docente, para ello se utilizan elementos

motivacionales, económicos y sociales que se utilizan para estimular a los profesores a tomar cursos para especializarse en estrategias para la difusión, comprensión del modelo educativo, con el objetivo que esta información sea llevada a la comunidad universitaria.

Estos cursos de actualización, centrados en que los profesores universitarios asimilen el modelo educativo, están vinculados con los estímulos económicos, pero también con las convocatorias para ocupar plazas docentes de tiempo completo o medio tiempo (Fresán et al, 2017).

3.2.1 Los modelos educativos de las universidades que componen el estudio de casos

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) no considera que el concepto de modelo educativo sea el adecuado para describir la naturaleza de la universidad. El concepto que fue considerado para la universidad es Proyecto educativo, esto puede parecer un simple cambio de redacción, pero no lo es, implica la existencia de una ideología que articula la existencia de la universidad y su vida cotidiana.

Uno de los elementos que definen a la UACM como diferente es la flexibilidad que ofrece a los alumnos. El proyecto educativo de esta universidad se define como flexible de acuerdo con las siguientes tres dimensiones. El alumno es quien define cómo debe construir su trayectoria académica. No hay un tiempo límite de terminación de los estudios, la UACM ofrece una posibilidad de educación superior para todos aquellos que alternan sus estudios con otras

actividades. Por último, es flexible porque permite a los alumnos la posibilidad de elegir si quieren cursar su carrera de manera presencial, mixta o a distancia. También tiene como característica que el ingreso se da por un sorteo, no existe el filtro de examen de admisión.

Esta flexibilidad responde a una visión sobre lo que debe ser una universidad, cuál es la función de la educación superior en una sociedad. La flexibilidad que la UACM proporciona a través de su proyecto educativo (modelo educativo) es una postura educativa, pero también política, porque plantea que la universidad pública debe de buscar como principal objetivo ser una opción para cualquier ciudadano que quiera obtener educación superior. Olvidándose de producir egresados de manera periódica.

La UACM es una institución gratuita, surgió para satisfacer la demanda de educación superior en las zonas periféricas de la ciudad de México. Promulga que la educación que ofrecen a la ciudadanía tiene como característica el enfoque crítico, científico y humanista.

El modelo educativo de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) se caracteriza por estructurarse con cinco unidades académicas (Iztapalapa, Xochimilco, Azcapotzalco, Cuajimalpa y Lerma), las cuales a su vez están conformadas por divisiones y departamentos. Tiene como misión organizar y desarrollar actividades de investigación humanística, científica, tecnológica y artística, siendo fuente de conocimientos relevantes para la atención de problemas nacionales, preservando y difundiendo la cultura (UAM, 2020).

Es una institución educativa de nivel superior comprometida con la misión de formar ciudadanos con ética, conocimiento de frontera, capacidad crítica racional y capaces de abordar problemas complejos que buscan contribuir al desarrollo humano y bienestar social (UAM, 2020). Se caracteriza por impartir los cursos de manera trimestral, lo que es interesante porque puede tener vínculos con la carga de trabajo que experimentan los profesores y alumnos.

Lo particular de la UAM es que cada unidad puede tener diferencias respecto a cómo se estructura el modelo educativo. El principal ejemplo de esto es la UAM-Xochimilco, la cual ha implementado un plan modular como estrategia de formación de profesionales.

Este sistema modular ha recibido críticas y elogios por parte de otras universidades, pero también por parte de las otras unidades académicas que componen la UAM. Este modelo justifica su existencia en la búsqueda de aprendizaje a través de la construcción activa del conocimiento.

El profesor deja de ser el sujeto encargado de transmitir el conocimiento a los alumnos, en cambio tiene como tarea la construcción activa del conocimiento de manera paralela con los alumnos. Los conocimientos son adquiridos por los alumnos a través de proyectos de investigación.

La universidad Iberoamericana (IBERO) es una institución privada de educación superior. Está organizada en departamento e institutos o unidades académicas. En los departamentos en donde se planea los programas de docencia, investigación y difusión. Actualmente hay 17 departamentos

repartidos en tres divisiones, ciencia arte y tecnología; Estudios sociales y Humanidades y comunicación.

El modelo educativo de la IBERO es peculiar porque es una universidad asociada con la misión jesuita. Esta universidad busca situarse como un espacio donde se busquen soluciones para combatir la pobreza, marginación, violencia y desigualdad. Se busca que los estudiantes asuman un compromiso social, solidario, con una mirada alternativa, bajo un modelo de desarrollo de competencias.

Las universidades elegidas para este estudio muestran características que las hacen particulares. Esta situación permite que se problematice la realidad laboral de los profesores que laboran en estas instituciones. El enfoque de modelos educativos se basa en la particularidad de cada institución.

Pero ¿Cuáles son los elementos que están presentes en los tres modelos educativos que se analizan en esta investigación? ¿Cómo está diferencia en los modelos educativos transforma el proceso de trabajo de los PTU?

Capítulo 4: Profesores Temporales Universitarios de la UAM, UACM e IBERO: De los casos concretos a la construcción del mercado de trabajo

Esta investigación se propuso explicar cómo se configura el Mercado de Trabajo (MT) de PTU en las universidades mexicanas. Se buscó dilucidar cómo se configuran las condiciones laborales de los diferentes tipos de PTU que laboran en las universidades. Conocer y explicar cómo se definen salarios, jornadas, actividades, traslados, obligaciones y derechos que asumen al momento de desempeñarse como PTU. Cuáles son las regulaciones formales e informales que influyen en los procedimientos para ingreso y ascenso laboral en las universidades.

Además, se buscó explicar cuáles son los elementos particulares que permiten la movilidad vertical y horizontal, la cual nutre los puestos con mayor especialización en las universidades. Se consideró incorporar en el análisis cómo se construyen y objetivan, en la interacción, las regulaciones informales que dan solución a las contingencias que se presentan en la cotidianidad del trabajo y su relación con la conformación del mercado de trabajo del PTU.

En esta parte del documento, lo que se desarrolla es el análisis de los relatos laborales que se construyeron en la interacción con los entrevistados (PTU). La presentación de apartados y su orden de aparición busca la fluidez de la exposición de los resultados y reflexiones que se construyeron en el proceso de investigación.

El trabajo de campo se ha realizado desde el año 2019, esta actividad no se ha suspendido a pesar de las condiciones de emergencia sanitaria que enfrenta el país. Esto fue posible gracias a los vínculos fuertes con algunos contactos facilitaron la generación de redes de informantes.

Para dar seguimiento a los viejos y nuevos informantes, fueron de suma importancia las tecnologías de comunicación a distancia. Se realizaron entrevistas a través de videoconferencias y llamadas telefónicas, las cuales pudieron ser grabadas y almacenadas para su posterior revisión.

Lo que se presenta incluye un análisis heurístico sobre las herramientas teóricas propuestas al inicio de la investigación. Para ello se rescatarán extractos de relatos que muestran la necesidad de problematizar algunos conceptos. Para facilitar la revisión, el orden es idéntico al propuesto en el apartado teórico, el cual parte del concepto central de esta investigación y se articula con los conceptos ordenadores que permiten redondear el objeto de estudio.

En este capítulo, el lector podrá encontrar el análisis de los relatos desde la mirada del concepto de mercado de trabajo. En primera instancia se rescatan algunas aportaciones teóricas de otros autores, las cuales permitieron realizar un concepto concreto para el estudio de casos. El segundo aspecto que se aborda es el análisis de los relatos, partiendo de cada una de las dimensiones que componen el concepto de mercado de trabajo propuesto para esta investigación. Por último, se cierra con algunas conclusiones y una reflexión que permite entender de mejor manera cómo se configura el mercado de trabajo de los profesores temporales.

El mercado de trabajo es un ente segmentado, y cada segmento puede contener a su vez otros segmentos más pequeños. De tal manera que no existe competencia directa entre todos los sujetos que buscan emplearse o emplear (Becker, 1983). Algunos individuos se desempeñan en un solo segmento (profesores) y otros tienen movilidad en varios (profesores, políticos, funcionarios públicos, asesores), esto se mostrará durante el desarrollo de este apartado.

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

El mercado de trabajo (MT) está segmentado (Becker, 1983) en por lo menos, un mercado externo (MET) y otro interno (MIT) (Doringer y Piore, 1971). El primero se refiere a todos aquellos sujetos que están en busca de trabajo o que se desempeñan en trabajos temporales. Estos trabajadores, se estima que, por lo general carecen de buenas condiciones laborales, si estas son comparadas con las otorgadas en el mercado interno.

Además, en el MET hay una supremacía de las normas informales de contratación y por lo tanto no hay garantías de cómo se progresa o asciende en

un trabajo. Existe poca claridad sobre cómo se toman las decisiones respecto a la movilidad y despidos (P. Doringer y M. Piore, 1971),

El Mercado interno de trabajo (MIT) es una unidad administrativa que escapa a las variables económicas de oferta y demanda (Doringer y Piore, 1971). A pesar de esto, el MIT no elimina la competencia entre los trabajadores (Burawoy, 1979), porque el lugar de trabajo puede verse como un espacio de disputa por el control (Hyman, 1975), donde las relaciones sociales son un elemento crucial, ya que estas pueden generar redes de relaciones sociales que buscan consolidar el poder de manera colectiva, conformando grupos que agencian por sus intereses.

El MIT no puede ser determinado sólo por el cálculo costo-beneficio que realizan los sujetos, o por las leyes de oferta y demanda. Para analizar el MIT se debe considerar que este se constituye por relaciones sociales que se construyen y consolidan en el lugar de trabajo, con normas escritas y no escritas, las cuales están atravesadas por el poder y la competencia (Burawoy, 1979; Anaya, 2018).

Teniendo como base la investigación de gabinete y el trabajo de campo, con entrevistas y relatos contruidos, se propone entender el MT de profesores universitarios como un ente segmentado en dos grupos. El primero se refiere a los profesores que cuentan con estabilidad laboral, contratados de manera definitiva.

Estos serían semejantes a los "Titulares" propuestos por Castillo y Moré (2016) para el caso español, pero en México este segmento es más amplio, porque

no todos los profesores contratados de manera definitiva son considerados "Titulares". El segundo gran segmento está conformado por los profesores temporales universitarios (PTU), sujeto central de esta investigación, estos profesores carecen de estabilidad laboral.

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

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

Yo tengo ya más de 46 años, y desde los 28 estoy en esto de la docencia, y veme aquí (UAM), sin una plaza, porque, yo tengo mis méritos, pero pues no tengo las relaciones que otros de mis compañeros sí tienen. Yo ya tengo mis clases más o menos en varios

lugares, pero a veces no salen y pues a moverse. (Raúl, comunicación personal, 22 de febrero de 2020)

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

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

También hay informes federales (MEJOREDU, 2020) que tratan de describir, a través de datos duros, la realidad educativa-laboral que viven los profesores. Las conclusiones de estos análisis cuantitativos sirven para fundamentar el objetivo central de esta investigación y la acertada elección del sujeto de estudio.

El informe muestra que las IES privadas, las privadas subsidiadas y las normales privadas, en general tienen las plantas académicas más jóvenes, con menor experiencia, con menos credenciales académicas y en condiciones laborales menos estables; con contrataciones por horas frente a grupo (Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [MEJOREDU], 2020: 188).

En lo que concierne a sus condiciones laborales, la distribución por tiempo de dedicación a la función docente muestra que en el país 70.2% tenía una asignación por horas y apenas 24% eran docentes de tiempo completo (MEJOREDU, 2020: 189). Esta es una conclusión general, que sin duda tiene sus matices dependiendo las características de cada IES, pero a pesar de esto, muestra que existe un fenómeno importante de contratación de profesores de manera temporal.

Este informe confirma que el sujeto de estudio de esta investigación es de suma importancia para la vida académica del país. Por ello, la importancia de tener claridad de los procesos por los cuales se consolidan en el mercado de trabajo y las condiciones laborales que experimentan de manera cotidiana.

Más allá de los números, se busca rescatar sus testimonios, preocupaciones, experiencia, opiniones y demás información que pueden ayudar a dilucidar la magnitud de sus problemáticas laborales y con ello tener un panorama amplio que permita comprender el fenómeno y proponer diferentes reflexiones que auxilien en mejorar sus condiciones de trabajo.

De las instituciones públicas, en IES estatales, los docentes de la modalidad escolarizada tenían las peores condiciones laborales: 67.7% tenía una asignación por horas. Le siguen las IES autónomas, con 65.6%, mientras que el resto no superaba 40% (MEJOREDU, 2020: 189). Se puede apreciar que el informe hace una asociación mecánica entre tiempo de contratación y condiciones laborales, dando la idea de que sólo los profesores temporales son los que sufren de peores condiciones laborales.

Esto es cierto si se aprecia el fenómeno de manera superficial, sin problematizarlo, porque también puede haber casos específicos de profesores contratados de manera definitiva que tengan malas condiciones laborales, aunque quizás, aun así, no tan precarias como los PTU.

Esta situación remite a pensar cuáles son las dimensiones del concepto de condiciones laborales, y cómo los trabajadores valorizan algunas dimensiones sobre otras. La estabilidad contractual es una dimensión a considerar, pero hay otras que también son importantes, como el salario, ambiente de trabajo, seguridad social, las cargas y jornadas de trabajo, libertad de cátedra y otras que se han evidenciado a lo largo de esta investigación, y que se mostraran durante el desarrollo de este texto y en las conclusiones.

Para entender la configuración del MT de PTU, se proponen las siguientes dimensiones, estas son resultado del proceso investigativo y no están exentas de alguna futura modificación.

Esquema 4.1: Guía de análisis de la construcción sociohistórica del mercado de trabajo de PTU



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se busca presentar los resultados de esta investigación, se opta por un formato que trate de entrelazar cada una de las dimensiones mostradas en el esquema anterior. No todas tienen su propio apartado porque algunas dimensiones son transversales al fenómeno estudiado.

Algunas dimensiones tienen vínculos más estrechos que otras, tal es el caso de las condiciones laborales y su vínculo con la movilidad, pero todas están unidas por un mismo hilo que teje la configuración del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios.

4.1 Acceso y reclutamiento

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

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

Una comisión dictaminadora evalúa cada producto y le asigna un puntaje con base en un tabulador (TIPPA). De esta manera, cada profesor concursante puede ser etiquetado con un puntaje. Anteriormente el postulante con el mayor puntaje se quedaba con la plaza. Después de la huelga de 2019 una de las modificaciones fue que este tipo de convocatorias también incluyeran una entrevista como parte de la evaluación. Según los entrevistados este componente ha tomado relevancia, porque es en ese momento cuando pueden resaltar su experiencia como profesores temporales en la UAM y en otras universidades.

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

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

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

Para obtener una plaza temporal como profesor en la UACM, se necesita una mezcla de capacidades académicas y de pericia en el uso de la plataforma digital. Las primeras ocasiones que un profesor concursa por la obtención de una plaza temporal, hay un elemento azaroso en el proceso, porque la velocidad de internet, la capacidad del dispositivo que se utiliza para la inscripción, el clima que puede afectar la conexiones a internet, así como otros elementos contingentes terminan afectando los resultados de selección de personal docente.

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

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

Por último, la IBERO recluta a través de una bolsa de trabajo, la cual está accesible a través de su página de internet. Aquellos que quieren trabajar en esta universidad tienen que registrarse y capturar sus datos de formación, experiencia docente y productos académicos.

A partir de esta información captada mediante su plataforma la universidad selecciona y contacta a los candidatos que considera que pueden realizar labor de docencia. Los criterios con los cuales se evalúa a los candidatos no pudieron ser conocidos en esta investigación. Debido a la pandemia de SARS CoV-2 no fue posible un acercamiento con el personal de recursos humanos. Los

profesores seleccionados son entrevistados y si la universidad decide contratarlos, les asignado un salario dependiendo de la posición que alcancen en el tabulador.

Otro puerto de entrada resulta evidente cuando, algún profesor definitivo recomienda a un candidato para que se desempeñe como temporal en la universidad. Este candidato logra saltar el proceso de selección a través de la bolsa de trabajo. En este caso cumple con el proceso de contratación temporal, pero evade el proceso de selección.

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

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

Ya van varias veces que se me acercan (alumnos) y me dicen que si puedo dirigir sus tesis, pero pues yo no puedo, ya lo que hago es darles unos consejos sobre su trabajo, de repente me buscan y les reviso sus avances, pero pues eso, se supone no debería de hacerlo, pero cómo les digo que no (alumnos) si ellos no saben de eso,

además se siente padre que se acerquen por que confían en ti.
(Omar, comunicación personal, 15 de febrero de 2020)

Las universidades utilizan las plazas temporales para los siguientes fines. El primero consiste en suplir a los profesores definitivos que no pueden desarrollar actividades de docencia en la universidad. Esto sucede porque los profesores con contratación estable y tiempo completo tienen como derecho laboral gozar de un año sabático cada cierto tiempo. Lo cual puede pensarse como un proceso normal en las universidades. Pero el punto central en cuestión está en las condiciones laborales con las que se contrata a los PTU que suplen a los profesores titulares.

El segundo, es que las universidades públicas necesitan a los PTU porque no cuentan con el presupuesto necesario para ofertar plazas definitivas y solventar los salarios y prestaciones laborales que esto implica.

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

4.2 Movilidad y Permanencia

La movilidad en el mercado de trabajo tiende a pensarse de manera vertical en la escala constitutiva del mercado interno, porque se asocia con el ascenso entre puestos de trabajo. A un trabajador de nuevo ingreso se le asigna un nivel en el escalafón, a partir de ahí genera carrera laboral, con lo cual va ascendiendo de

puesto y obteniendo mejores condiciones laborales. Pero la movilidad también puede darse de manera horizontal, cuando no cambian las condiciones laborales, pero sí las funciones o actividades en el trabajo.

Cuando se habla de movilidad en el MT, las condiciones laborales es el indicador más común para identificar en qué momento se ha presentado movilidad vertical (ascenso laboral) y la manera más evidente de percibirlo es a través del salario.

La movilidad también va acompañada de otros elementos como la dirección y supervisión de otros trabajadores, las responsabilidades sobre el proceso de trabajo, jornadas de trabajo atípicas, entre otros elementos. Cada una de estas dimensiones conforman la conceptualización de movilidad, pero todas se configuran según el caso concreto. Por ello, se pueden tener casos de movilidad vertical, donde se aumenten las responsabilidades en el proceso de trabajo, sin que esto cambie las condiciones laborales objetivas del trabajador.

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

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

Esta escalera social también podría darse dentro de cada actividad y la distinción estar fundamentada en el prestigio que otorga trabajar en algún centro de trabajo. Hay empresas, instituciones o centros de trabajo que cuentan con especial reconocimiento o prestigio en la sociedad, ya sea por la alta calidad en el servicio que prestan, por su antigüedad, labor social o exclusividad.

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

En el MT de PTU, la movilidad entre instituciones también es un elemento importante para reflexionar. Algunos profesores imparten docencia en diferentes universidades, esto lo hacen principalmente por dos razones. La primera tiene

como origen los bajos salarios que perciben, buscan obtener varios ingresos económicos y que estos se complementen. La segunda es la búsqueda continua de robustecer un currículum y que esto los posicione de mejor manera al momento de competir por una plaza definitiva.

Ya que cada universidad solicita diferentes actividades a los profesores, esta movilidad entre universidades podría definirse como horizontal, pero la realidad es más compleja. El primer aspecto para considerar es que la docencia, en general y de manera simplista, es una actividad laboral que se desarrolla de la misma manera en las universidades.

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

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

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

Sí tenemos otras prestaciones, como el derecho del seguro (salud), pero este ya no está vigente en los periodos vacacionales y eso es una de las cosas que le estamos peleando a la universidad (UACM) . . . como te digo los salarios son precarios, hay compañeros que les dan dos mil pesos al mes y con eso no alcanza para nada (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020)

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

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

el medio tiempo gano 7 mil (pesos) (Alberto, comunicación personal, 10 de enero de 2020).

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

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

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

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

El punto dos y tres están relacionados con la capacitación continua, aquel PTU que tiene como aspiración obtener una plaza definitiva, no tiene la opción de alejarse de la investigación y, por lo tanto, de la publicación de avances y resultados. También están prácticamente obligados a tener estudios de posgrado, en la gran mayoría de las convocatorias para ocupar plazas definitivas se solicitan profesores con doctorado, como mínimo grado académico.

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

Esto lleva a reflexionar el tercer punto, las relaciones sociales con otros profesores, en especial con aquellos consolidados en las universidades y que tienen acceso a financiamiento para investigación, mismos que cuentan con el poder y prestigio de emitir una recomendación que represente un fuerte impulso para obtener una plaza definitiva. Los PTU se centran en construir, de manera

consciente o inconsciente, redes de relaciones sociales (Granovetter, 1992), generar simpatías con sujetos clave puede impulsar la carrera académica y ayudar a la obtención de la anhelada estabilidad laboral.

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

La idea de movilidad vertical es más compleja en el MT de PTU, porque esta se puede dar a la baja y de manera muy pronunciada. La inestabilidad laboral viene siempre acompañada con la posibilidad del desempleo, se han documentado casos de profesores, que a pesar de llevar varios años impartiendo docencia como PTU, no logran obtener una plaza temporal y caen en una situación de incertidumbre por varios meses.

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

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

4.3 Relaciones sociales

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

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

Los PTU que trabajan o trabajaron en la UAM consideran que, en la carrera por la obtención de estabilidad laboral, son fundamentales las relaciones

informales que se crean a través de la incursión en grupos de investigación. Para poder generar estas redes, los PTU de la UAM afirman que deben mostrar disposición y capacidad en el trabajo, principalmente en las actividades grupales. Con esto esperan obtener la simpatía y aprobación de una red interna de poder formada por profesores consolidados en la universidad.

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

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

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

necesario para cumplir con los objetivos de proyectos de investigación actuales o futuros.

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

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

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

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

En este contexto, surge el movimiento de los “Profesores de asignatura en lucha”. Cuando la esperanza no encuentra sustento en la realidad, se buscan maneras más enérgicas de abrirse paso. En el apartado de organización se explica cómo se conformó este movimiento y las acciones colectivas que han emprendido.

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

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

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

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

Cuando se analiza a los PTU, es inevitable tener el espejo de los profesores contratados de manera definitiva por las universidades, ya que sus condiciones laborales son un marco de referencia sobre lo que debería recibir un profesor universitario por su trabajo.

Los relatos contruidos entre investigador y entrevistados, dan cuenta sobre que los PTU no pertenecen al mercado interno de trabajo (MIT), porque no tienen contratación estable. Y tampoco se encuentran de manera permanente en el mercado externo de trabajo (MET), ya que han generado una dinámica con cierta estabilidad en la obtención de contratación temporal.

El MIT ofrece estabilidad laboral, salarios y condiciones laborales; superiores a las ofrecidas por el MET, capacidad de movilidad vertical objetiva; que se refleja en mejores condiciones laborales y reconocimiento, estos elementos no están presentes en la vida laboral de los PTU. El MET se caracteriza por inestabilidad laboral, bajos salarios, inexistente contratación o ambigua, sin movilidad laboral.

Se pudo apreciar que los PTU desarrollan su carrera académica entre periodos de contratación y desempleo. Esta situación de indeterminación e

inestabilidad laboral mantiene cierta continuidad, ya que hay profesores que llevan varios años en esta dinámica de contratación en un mismo lugar de trabajo.

Llevo más de 10 años siendo profesor temporal en la UAM, desde que terminé el posgrado, también me he movido en otras universidades, ya hasta nos conocemos, cuando presentamos los probatorios ya sabemos quiénes vienen por qué o por cuál materia, hasta la de evaluación nos conoce. Así me la he llevado y si algún día se puede, pues pelear por la titular (Isnardo, comunicación personal, 13 de noviembre 2019).

Los entrevistados desarrollan su actividad laboral en periodos de contratación temporal, alternados con pausas de desempleo. La inestabilidad laboral se ha vuelto la nueva normalidad por su regularidad. Las universidades reconocen la importancia de estos profesores y los contratan de manera frecuente, porque ya han demostrado su capacidad y durante los años han acumulado un currículum que lo demuestra.

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

El segundo elemento es el prestigio, los PTU reconocen que impartir algún curso en una universidad reconocida socialmente por su excelencia académica,

abona más a su currículum, que dar varios cursos en una universidad sin esa distinción. Estos dos elementos son la base en la que sostienen las decisiones de movilidad entre instituciones por parte de los PTU, desde la subjetividad de los sujetos.

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

Como se puede apreciar el MT de PTU combina elementos objetivos y subjetivos que no concuerdan con las definiciones de MIT ni MET. El segmento del mercado de trabajo conformado profesores temporales tiene características específicas que hacen pensar en un hueco teórico que debe ser explorado.

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

El MT de PTU puede denominarse un Mercado Bisagra de Trabajo (MBT), que tiene como base la articulación de elementos objetivos y subjetivos. De tal manera que conceptos como movilidad deben ser problematizados, porque la definición que se establece de manera contractual entre empleado y empleador

quedada rebasada. Medir la movilidad por un escalafón o por el aumento del salario no satisface la complejidad de cómo los PTU experimentan su realidad laboral.

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

Capítulo 5.- Precariedad en el mercado bisagra de trabajo de profesores temporales universitarios

En este Capítulo el lector podrá encontrar los hallazgos relacionados con el concepto de precariedad. El primer elemento es una problematización del concepto, resaltando la relevancia que ha tomado en el lenguaje cotidiano de los trabajadores. En un segundo momento se propone un concepto de precariedad que permite analizar el caso concreto de los profesores temporales universitarios (PTU). Como tercer elemento se realiza el análisis de los relatos desde las dimensiones del concepto propuesto, para llegar a las conclusiones expuestas al final.

En la actualidad es común encontrar noticias, reflexiones e investigaciones académicas que analizan la vida cotidiana de los trabajadores. El concepto de precariedad se ha utilizado de manera recurrente en estos casos. Esta situación ha ampliado en demasía el uso del concepto, por lo cual parece haber perdido rigurosidad analítica.

Aquí se propone una reconstrucción de dicho concepto y articularlo en función de analizar el caso concreto de las condiciones laborales que ofrece el MBT de PTU, teniendo como base los casos seleccionados para este estudio (UAM, UACM e IBERO).

Hablar de precariedad no es nada nuevo, desde hace más de 150 años Marx (1995) tocó el tema de las condiciones de vida (trabajo) que sufrían los

trabajadores, esto por su condición desventajosa, al carecer de medios de producción propios.

En el Marxismo es común hablar sobre la relación capital-trabajo y los intereses antagónicos de estos dos sujetos. La asimetría de poder no es una dimensión de la precariedad, sino la base que permite su existencia. El punto relacionado con la precariedad es la presión que se ejerce sobre el trabajador, la cual está relacionada con la intensificación e inestabilidad en el trabajo.

Los trabajadores, al carecer de medios de producción, necesitan emplearse y con ello se ven involucrados en la relación tensa entre el control y la resistencia. Quien posee mayor poder define la intensidad del ritmo de trabajo, la cual, de manera probable, será alta si los trabajadores carecen de organización legítima que represente sus intereses. La intensidad del ritmo de trabajo es la primera dimensión de la precariedad, esta dimensión tiene vinculación con el desgaste de la fuerza de trabajo, de manera tanto física como mental.

Los medios de producción de la industria podrían mantener cierta semejanza con la capacidad e institucionalidad que tienen las universidades para emitir y certificar profesiones. Los profesores carecen de estos medios de producción, su papel es fungir como coproductor de nuevos conocimientos en los estudiantes. Son las universidades quienes a través de reglas y normas pueden establecer objetivos de producción y con esto influir en la intensidad del ritmo de trabajo.

Durante el desarrollo del trabajo de campo fue evidente que algunos de los conceptos ordenadores, propuestos en el protocolo de investigación, tenían un papel central en las preocupaciones cotidianas de los PTU. Era recurrente escuchar los términos “precariedad y precarios” para referirse a las propias condiciones laborales, en especial al calificar el salario y la temporalidad de la contratación.

La detección de esta situación, por parte de los PTU, tampoco es nueva, Weber (2012: 44) hacía notar que “El asistente . . . tiene tan poca independencia frente al director del instituto como el empleado de una fábrica . . . su situación suele ser tan precaria como otra forma cualquiera del proletariado”.

Al igual que los obreros, los PTU ven reducida su capacidad de agencia, esto por las condiciones laborales que establecen las direcciones. La agencia de los sujetos, el sometimiento o constricción de la libertad del trabajador frente a su empleador, sería la segunda dimensión de la conceptualización de la precariedad.

La tercera dimensión de la precariedad está relacionada con la inestabilidad y flexibilización laboral. Esta situación se ha agravado en el capitalismo con la orientación económica neoliberal y su visión sobre cómo debe desarrollarse el mundo del trabajo (Standing, 2009). Los PTU constituyen un grupo de trabajadores que permanecen en un MBT porque han encontrado una serie de obstáculos para ingresar al mercado interno de trabajo.

Tener contrato temporal puede traer una serie de consecuencias que afecten la vida de los PTU. Standing (2011) afirma que los trabajadores que

experimentan inestabilidad laboral sufren pérdida de sentido de desarrollo por medio del trabajo lo cual debilita el componente laboral en la construcción de su identidad personal.

La cuarta dimensión es la reducción o supresión de las condiciones laborales. Los PTU narran que los salarios que perciben, por las materias que imparten, son muy bajos e insuficientes para cubrir las necesidades básicas de la vida. Esto combinado con la pérdida de otros derechos laborales, como el servicio médico y la inestabilidad laboral, pone a los PTU en una situación (presente y futura) de carencia de mercancías y servicios.

Este conjunto de condiciones desencadena en los PTU ansiedades, incertidumbre y miedo respecto al futuro. Por esto, la quinta dimensión de la precariedad es la salud mental, la cual ha sufrido transformaciones en las últimas décadas. Ya ha sido documentado y estudiado que en los espacios laborales hay un aumento en las enfermedades mentales (Neffa, 2015).

La salud mental no está sólo relacionada con el conjunto de condiciones laborales, también tiene un aspecto vinculado con las relaciones sociales entabladas en el lugar de trabajo. Como ya se explicó, en el MT de PTU existe competencia entre trabajadores (Burawoy, 1979) esto ha aumentado el acoso y boicoteo laboral (Piñuel, 2014).

Los hombres tienen que pedir ahora trabajo a los colonos de la vecindad y sólo lo obtienen por días, es decir, en la más precaria de las formas del salario; además, “vense obligados a recorrer a pie

grandes distancias para ir y volver hasta las tierras en que trabajan, muchas veces mojados como las ratas y expuestos a otros rigores, fuentes de fatigas, de enfermedades y, por tanto, de penuria” (Marx. 1995: 460).

Todas las dimensiones ya descritas se vinculan con la última dimensión, el multiempleo. Los bajos salarios que las universidades ofrecen por impartir clases de manera temporal presionan a los PTU a buscar varios trabajos para complementar el ingreso mensual.

En esta investigación se pretende entender la precariedad desde una visión de reconstrucción multidimensional y se plasma de manera gráfica en el esquema 3.1. El concepto de precariedad puede ser analizado de manera objetiva, comparando los salarios entre profesiones o midiendo la pérdida de poder adquisitivo a través de los años. Pero también tiene una dimensión subjetiva, la cual permite entender que la precariedad puede ser significada por los trabajadores.

Son ellos quienes viven y experimentan las penurias de la vida cotidiana en el trabajo. Los bajos salarios, la ausencia del seguro de salud, el retraso en los pagos y los meses de desempleo han modificado la manera en cómo los profesores organizan y dan sentido a su vida.

Esquema 5.1: Conceptualización de la precariedad laboral de los profesores temporales universitarios



- Intensidad del ritmo de Trabajo
- Capacidad de agencia frente al empleador
- Inestabilidad, flexibilización y multiempleo
- Riesgos psicosociales en el trabajo
- Necesidad de multiemplearse
- Reducción o suspensión de condiciones laborales

Fuente: Elaboración propia con la información construida con los profesores temporales universitarios entrevistados

5.1 Intensidad del ritmo de trabajo

Los PTU se encuentran presionados por las reglas y normas que emiten las universidades. Son contratados para desempeñarse en docencia y, de manera secundaria, como apoyo en grupos de investigación, esta situación contiene sus particularidades dependiendo de cada universidad.

De manera general, los profesores temporales de la UAM que fueron entrevistados son contratados con la categoría de asociado⁷, ya sea por tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial. Su salario está relacionado con el tiempo de contratación, siendo el tiempo completo el que ofrece mejores salarios.

⁷ Existen tres tipos de contratación titular, asociado y asistente. El tabulador completo puede ser consultado en: <https://transparencia.uam.mx/tabulador2020/Tabulador-de-salarios-personal-academico-y-administrativo-de-Base-2020.pdf>

Los profesores entrevistados afirman que en los últimos años, en la UAM existe la tendencia de ofrecer contratación temporal como profesor asociado por medio tiempo o tiempo parcial.

De unos años para acá, me he dado cuenta de que me han tocado los mismos cursos que ya conozco, pero anteriormente me contrataban por tiempo completo y ahora me están dando sólo por medio tiempo. Yo ya medio ubico a qué profesor estoy supliendo, y esas plazas que se necesitan cubrir son de titular de tiempo completo, antes nunca me tocó como titular y pues bueno, uno dice “no importa”, mientras sea de tiempo completo y ahora ni eso, entonces, ¿qué onda? (Roberto, comunicación personal, 10 de agosto de 2020).

Este extracto de relato representa la preocupación colectiva de los PTU que laboran o han laborado en la UAM. El cambio que narran los profesores es considerable, es importante la diferencia entre ser contratado como profesor asociado de tiempo completo o de medio tiempo. La diferencia de salario entre una contratación y otra es ganar \$19, 964. 00 o \$5, 206.00 pesos mexicanos de manera mensual.

Esta diferencia en la contratación y, por lo tanto, en los salarios que perciben los PTU que laboran en la UAM, no ha cambiado las responsabilidades de los profesores. Su trabajo se limita en la impartición de docencia y a fungir

como apoyo en grupos de investigación, los cuales son dirigidos por los profesores definitivos en la universidad.

En el caso de la IBERO y la UACM, los profesores son contratados de manera exclusiva para la impartición de docencia. De primera instancia puede parecer que los PTU tienen pocas actividades en que desempeñarse. Pero la agenda del día, semana, mes y año se va saturando conforme se ven obligados a diversificar sus fuentes de ingreso.

Los PTU se desempeñan de manera principal en docencia, pero el problema radica en que la remuneración de estos profesores es reducida. Esto los pone en la necesidad de emplearse en varias universidades o centros educativos de otros niveles. Además, hay quienes, al no encontrar trabajo extra en la academia, buscan emplearse en otras actividades.

La intensidad del ritmo de trabajo va aumentando por la acumulación de actividades laborales diversas y la necesidad de multi emplearse. A diferencia de otros trabajadores, que están inmersos en procesos de trabajo que necesitan supervisión de manera constante, los PTU se auto vigilan, se auto controlan, porque su trabajo actual es parte de un cúmulo de experiencia académica, que le permitirá en un futuro construir una carrera como profesor universitario y buscar obtener una plaza definitiva en alguna universidad.

Su condición de multi empleo, los pone en una situación donde tienen que trasladarse entre centros de trabajo, en este caso entre universidades. En el mejor de los escenarios cada día corresponde a un centro de trabajo diferente, algunos

de los PTU informan que por lo general durante un mismo día se realizan varios traslados entre centros de trabajo. De esta manera, en un día de trabajo los profesores tienen que desarrollar las actividades que permiten desempeñarse en la docencia, pero además lidiar con los traslados entre centros de trabajo.

A esta situación se le acumulan las tareas de investigación, como ya se dijo, algunos PTU, como los contratados en la UAM, además de las obligaciones de docencia también deben cumplir con actividades de apoyo a grupos de investigación dirigidos por profesores definitivos de la universidad. Esto se combina con la necesidad de los PTU de acumular experiencia como investigadores, por ello de manera paralela desarrollan sus propios proyectos de investigación.

Mi día es pesado, mira tengo que ir a la “uni” dar clase, pero antes dejar a mi hija en la escuela, por la tarde regreso y como, después de nuevo a la “uni” pero ahora en Cuauhtémoc. Mi mamá me hace el favor de pasar por (nombre del hijo), llevo y tareas con ella, cenar y a avanzar en los pendientes que tengo con la tesis y los artículos. Y así me la vivo, los fines sí hay un día, bueno medio día, que trato de hacer otra cosa, pero no pasa muy seguido, he tratado de no descuidar a (nombre del hijo). (Gloria, comunicación personal, julio 4 de agosto de 2020).

Según los propios entrevistados, la intensidad en el ritmo de trabajo es alta porque tienen que cumplir objetivos y actividades en diferentes centros de

trabajo, pero además por la necesidad constante de acumular un currículum académico que permita en algún momento obtener una plaza definitiva.

5.2 Capacidad de agencia frente al empleador

Los PTU se encuentran inmersos en una situación estructural que se configuró en las últimas décadas, los profesores sufrieron un proceso de transformación, evaluación y reconocimiento de su trabajo a través de un sistema que busca premiar los méritos. Esto trajo consigo la individualización de los profesores, porque las relaciones contractuales dejaron de ser establecidas de manera colectiva (Ibarra, 1993).

Esto no sólo transformó cómo los profesores se relacionaban con las universidades al momento de la contratación o negociación de las condiciones laborales. También transformó la dinámica cotidiana del trabajo y cómo los profesores se relacionan con otros colegas.

Este proceso de individualización limitó en gran medida la capacidad de agencia de los profesores universitarios, pero en especial el caso de los PTU. Al no pertenecer de manera definitiva a la universidad, es limitado su poder para exigir mejorar sus condiciones de trabajo. En ocasiones también porque los mismos PTU se consideran ajenos a la universidad. Otra razón es el desconocimiento de la normatividad que los protege.

El sindicato (UACM) nos acompañó cuando nos organizamos. Pensamos que encontraríamos en ellos un apoyo, pero no, sólo ha sido una seguidilla de oficios y no hay más apoyo que ese. Mejor

otros sindicatos nos brindaron más apoyo, y han abrazado nuestra causa. Entonces pues, como te digo, con el sindicato no contamos, y la verdad no creo que contemos. (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020)

Además, los sindicatos no han sido organizaciones que busquen, de manera constante, captar las necesidades de estos PTU. En los últimos años hay intentos de buscar articular sus problemáticas laborales con la agenda de negociación entre la universidad y el sindicato, pero no hay avances o transformaciones notables en este sentido.

En el caso de los PTU entrevistados que laboran en la UAM, pocos son quienes tienen un vínculo fuerte con el sindicato u otra organización colectiva, por eso afirman que su capacidad de agencia para transformar su situación actual es prácticamente nula.

En la UACM hay un fenómeno actual que evidencia la búsqueda por superar la nula capacidad de agencia, este intento ha sido encausado a la acción colectiva. Un grupo de profesores se organizó, tratando que la universidad preste atención a las problemáticas laborales que los aquejan.

En los profesores de la IBERO permea la idea de que existe poca vinculación con la universidad. Afirman que su condición de contratación, como prestadores de servicios profesionales, los pone con mínima capacidad de agencia. Si la universidad decide que el servicio prestado no es satisfactorio o la

interacción se está volviendo conflictiva, la institución puede decidir terminar la relación laboral en cualquier momento.

5.3 Flexibilidad laboral

Este elemento es central y predispone a la precariedad laboral a los PTU. Todos los entrevistados afirmaron que, al no contar con un trabajo estable, se encuentran en una situación de vulnerabilidad, tanto respecto a su condición actual como futura. Su condición de inestabilidad laboral va acompañada de bajos salarios, pero a pesar de ello no todos los PTU experimentan esta situación de la misma manera.

Los PTU que laboran en la UAM tienen la posibilidad de renovar sus contratos hasta por un año. Esto sucede cuando un profesor definitivo inicia su año sabático, y la universidad busca un suplente. El PTU contratado debe mostrar capacidad para desempeñar las actividades del puesto y, con ello, la universidad puede renovar su contratación. Ello permite al trabajador gozar un empleo estable hasta por un año.

En la UACM esto no sucede, los PTU cada semestre tienen que participar en la convocatoria que busca contratar profesores para que impartan docencia de manera temporal en la universidad. Los entrevistados afirman que las primeras contrataciones son un buen antecedente y esto permite que futuras contrataciones se vuelvan recurrentes, esto es una regla informal, no escrita, tan laxa que puede desvanecerse con una simple rotación del personal que se encarga de la selección de personal y de convocar entrevistas.

Los profesores de la IBERO consideran que el paso más importante es la primera contratación. Después de impartir el primer curso como PTU, la universidad puede ofrecer otros cursos para que se impartan el siguiente semestre. Todo depende de que el profesor tenga un buen desempeño, según las opiniones de los alumnos y de otros profesores, como el coordinador.

Como se puede apreciar, los PTU viven un mundo laboral inestable, pero a la vez sujeto por cuerdas invisibles que se han consolidado a través de prácticas cotidianas de contratación en las universidades. Los PTU afirman que es común que el personal administrativo de las universidades los reconozca y los identifique cada vez que se presentan a una convocatoria. Entre colegas también ocurre algo similar, al grado de saber quién se presenta por cada materia y saber quiénes prácticamente se han “apoderado” de ciertos cursos, porque los han impartido por varios años.

La inestabilidad que se experimenta en el MBT de PTU no es idéntica a la experimentada en el mercado externo de trabajo. Dentro de la inestabilidad laboral los PTU pueden encontrar cierta continuidad en la contratación, aunque no otorgue seguridad respecto al futuro; por lo que, no les permite generar proyectos personales que requisan la seguridad de un empleo permanente definitivo.

A pesar de que los PTU sufren relativa inestabilidad laboral, tienen una fuerte identidad, consolidada por el desarrollo de la docencia universitaria. Además, reconocen su condición de precariedad laboral, esto los coloca con dos

identidades bien definidas y vinculadas entre sí. Una basada en su sentido de pertinencia al grupo de trabajadores precarizados en el país, y otra al gremio de profesores universitarios.

Mi primer trabajo después de la licenciatura fue en un periódico de Guadalajara, en ese momento no estaba tan mal, pero después me vine a la Ciudad de México porque quería hacer carrera en la docencia, me encontré con esta situación donde no he podido tener seguridad, y regresar al periodismo no es opción, porque ya los contratan igual, por temporadas. Si ya, ya hay una realidad de precariedad para todos los trabajadores de todos los lados (Alberto, comunicación personal, 10 de enero de 2020).

La contracción del estado y sus servicios han traído una renovada mercantilización del trabajo, que, combinado con la contribución e influencia de la ideología neoliberal, ha profundizado las condiciones de precarización social (Standing, 2009; 2011). El MBT es un ejemplo de nuevas formas de flexibilidad, la cuales podría denominarse como relativa. A pesar de esta inestabilidad laboral, lo que se encuentra es el surgimiento de nuevas identidades, que ya no tienen que ver con el puesto de trabajo, sino con la profesión que se desempeña, pero también con las condiciones de precariedad que se sufre.

5.4 Multiempleo

El multiempleo es la condición de solicitar y desempeñarse como trabajador para varios empleadores en un mismo periodo de tiempo. Esta situación se da por la

necesidad de acumular salarios, a fin de complementar un ingreso que suficiente para satisfacer las necesidades cotidianas, como vivienda, alimentación, educación, vestimenta, servicios entre otras. En todas las universidades seleccionadas para este estudio se encontró que existe la tendencia entre los PTU a multiemplearse.

Ahorita estoy dando clases ahí (IBERO) también en el colegio (Bachilleres) y además pues doy clases de inglés los fines de semana. . . Sí, pues la razón principal se podría decir es que no me alcanza y es que tengo mi niña y pues son varios gastos cada mes, trato de ahorrar para que los meses que no tengo grupos pues no me quede volando (sin dinero). (Gloria, comunicación personal, julio 4 de agosto de 2020).

Los PTU deben realizar varios trayectos, en un mismo día, para llegar a los diferentes centros de trabajo donde laboran. Los trabajos que los PTU desarrollan pueden mantener alguna relación con la vida académica, pero también, pueden ser sólo trabajos “salva vidas”, obligados por la necesidad de complementar el ingreso, a fin de no quedar consumidos por el deprimido salario que reciben como profesores temporales.

5.5 Riesgos psicosociales en el trabajo: *mobbing y burnout*

En las últimas décadas ha adquirido particular importancia la preocupación por la salud mental ocupacional de las personas. Siendo el trabajo el eje articulador de la vida social, los elementos que pueden afectar la salud mental de los

trabajadores, se han colocado como un eje de interés desde variados ámbitos. Desde la academia se ha dado una discusión que pone en el escenario las diferentes aristas desde las que puede ser tratado este tema.

Mediante la conceptualización de los “riesgos psicosociales en el trabajo” se han tratado de analizar y explicar los elementos que amenazan la estabilidad mental de los trabajadores. Este abordaje conceptual surge por la necesidad de explicar cuál es la relación de los cambios en la salud mental de los trabajadores con las transformaciones que experimenta el mundo laboral.

La incursión de nuevas tecnologías de producción, la intensificación de la jornada y proceso de trabajo, la flexibilización salarial y contractual, la interacción con los clientes y la implementación de nuevos mecanismos de vigilancia y control laboral son elementos que pueden impactar en la salud mental de los trabajadores (Neffa, 2015: 39).

Los riesgos de trabajo tradicionales pueden ser observados de manera evidente a través de diferentes afectaciones que sufre el trabajador, las cuales traen como consecuencia pérdida y daño orgánico y, en los casos más graves, la pérdida de la vida. En cambio, las perturbaciones psicosociales relacionadas con el trabajo no pueden ser observadas de manera evidente (Neffa, 2015: 43), se caracterizan porque sus efectos son inmateriales, pero sí experimentados de manera cotidiana por el sujeto, ya sea de manera consciente o inconsciente.

Hay dos subcategorías que serán retomadas aquí para analizar los riesgos psicosociales en el trabajo presentes en el MBT de PTU. La primera se refiere al

mobbing el cual ha sido tratado, por lo general, como acoso laboral en la bibliografía en español. La segunda categoría es el *burnout*, concepto que trata de explicar cómo los trabajadores lidian con la frustración.

El *mobbing* debe ser diferenciado del *bullying* y del conflicto personal que se puede presentar en el espacio de trabajo. El *bullying* es un fenómeno asociado a prácticas de acoso, violencia, hostigamiento, pero que se dan entre alumnos en distintos niveles educativos en las escuelas. En cambio, el *mobbing* se desarrolla en el espacio de trabajo, entre distintos sujetos con diferenciados niveles jerárquicos.

Conviene ser cauteloso en no confundir un caso de *mobbing* con un conflicto personal. Este surge en el ambiente de trabajo por diversas circunstancias y puede tener una solución, cuando esta se encuentra, es común que dicho conflicto desaparezca y no deje consecuencias, de modo que la relación entre los inmersos en dicho conflicto termina regresando a la normalidad (Neffa, 2015: 295).

El *mobbing* se caracteriza por su sutileza. En apariencia no existe ningún tipo de conflicto, los demás trabajadores no perciben lo que ocurre, quienes están conscientes de la situación son el acosador (es) y el acosado (L. Cordero y Saavedra, 2002). Así dieron cuenta de este fenómeno nuestros entrevistados.

Como sabes, nosotros estamos en esto de la demanda a la UACM y, cuando empezamos en esto, pues invitamos a los compañeros con la idea de que se unieran, pero entre ellos también había

infiltrados... sí , o sea, compañeros que están con alguna vaca sagrada y que llevan lo que se enteran [información] y pues poco a poco nos fueron excluyendo, porque si lo piensas es un ganar, ganar para ellos, quedan bien con ellos [profesores definitivos] y además se quedan con nuestros grupos. (Raúl, comunicación personal, 22 de febrero 2020).

Existe una disputa entre los investigadores que estudian el fenómeno del *mobbing*. El debate se centra sobre si la frecuencia del acoso debe ser considerado como un elemento distintivo del *mobbing*. Los que apelan a considerar la frecuencia afirman que el *mobbing* es un fenómeno de conductas hostiles que se desarrollan en un periodo de tiempo, con el objetivo de llevar a la víctima a una situación de debilidad e impotencia, lo que traerá como consecuencia que el acosado abandone el centro de trabajo (Neffa, 2015: 295). La frecuencia habla de un acoso sistemático para expulsar a algún sujeto indeseable para el acosador(es).

Al contrario, hay quienes apelan a que las situaciones de *mobbing* no necesariamente se deben catalogar por su frecuencia, en ocasiones las acciones del acosador son tan contundentes que, con la presencia de un solo evento, se puede lograr que el acosado abandone el centro de trabajo. En este documento se retoman las dos posturas, las cuales no consideramos que sean excluyentes, las dos posibilidades de *mobbing* pueden presentarse de manera paralela en un mismo centro de trabajo.

Yo diría que esas conductas son contra todos los que somos así [temporales], porque una sola ocasión nos juntaron a reunión donde de verdad me dio un coraje. No te miento, nos regañaron como si fuéramos niños, yo sí alcé la voz y desde ahí se empeñaron en hartarme... pues la vigilancia, este [piensa] los comentarios, el poco apoyo y también, si yo diría que el ignorar mis sugerencias en las reuniones de profesores. Ya si lo piensas pues no es por otra cosa que nosotros los temporales pues ni derecho de quejarnos tenemos (Ceci, comunicación personal, 15 de enero 2020)

Otro elemento que caracteriza al *mobbing* es que busca que el acosado no logre lazos fuertes con otros sujetos sociales del centro de trabajo, que vea reducida su capacidad de agencia, llevándolo a una situación de debilidad e impotencia con el fin de lograr su deserción del centro de trabajo (Neffa, 2015: 295). Cuando se desarrolla el *mobbing* no existe prueba objetiva que ayude a comprobar las acciones que sufre el acosado. No hay conflicto explícito, la cotidianidad es la pauta en el centro de trabajo, sólo los involucrados en el *mobbing* son quienes conocen la dinámica que se desarrolla bajo el telón de la apariencia (Neffa, 2015: 301)

Los investigadores que han centrado sus esfuerzos en este tema afirman que el *mobbing* se da en dos direcciones de la estructura jerárquica, ya sea de un mando superior hacia un trabajador de menor rango o de manera inversa, donde un trabajador de menor rango acosa a otro de mayor rango. Como se podrá observar en los extractos de relatos contruidos respecto a este tema, el *mobbing*

también se puede dar manera horizontal, entre trabajadores que mantienen el mismo rango en la estructura jerárquica, pero cuyas relaciones sociales en el centro de trabajo los dotan de poder, el cual ejercen en función de velar por sus intereses.

No es que sean malos los compañeros, yo los comprendo porque sé que esto está muy cabrón, muy competido y pues hay algunos que si te meten el pie, por eso son pocos los que yo te podría decir que sí, que sí son mis amigos, otros, a veces ni los ubicas, pero sí te enteras que te ponen piedritas (Ale, comunicación personal, 13 de julio 2020).

La competencia entre PTU se refiere a todos aquellos sujetos que buscan colocarse en una universidad de manera definitiva. En este caso se tiene a licenciados, estudiantes de posgrado y profesores contratados por horas para impartir docencia (PTU). Todos ellos comparten la inseguridad respecto a la estabilidad laboral.

Tal parece que el trabajo que desarrolla el profesorado se desenvuelve en instituciones que mantienen estructuras jerárquicas rígidas. El profesor universitario se encuentra en una situación donde se genera competitividad, rivalidad, grupos y disputas por intereses (Anaya, 2018). Donde de manera cotidiana se disputa el control con los alumnos, pero más con los mismos compañeros de trabajo.

Un estudio realizado en 2004 en la universidad de Murcia, arrojó como resultado que hasta el 44% de los profesores universitarios manifestaban sufrir acoso laboral, esto con el objetivo de que ciertos sujetos sean orillados a declinar a sus puestos de trabajo, ya que la intensa competencia genera un espacio donde los profesores generan acciones recurrentes para perjudicar a sus compañeros (Piñuel, 2014).

El síndrome *burnout* está relacionado con aquellos trabajos donde el cliente o un tercer sujeto es indispensable en el proceso de trabajo para que este se concluya. El término tiene como objetivo problematizar las implicaciones de esa interacción. Al *burnout* en español se le ha definido como la “enfermedad de la excelencia”, “quemaduras internas” y “el desgaste del cuerpo y del alma” (Neffa, 2015).

El *burnout* tiende a confundirse con el estrés, pero son diferentes y hay que distinguirlos, según Neffa (2015). El estrés estaría vinculado con la fatiga física, psíquica y mental prolongada, como una reacción biológica precisa que pone al trabajador en un estado de alerta. El *burnout* por su parte está más vinculado con la angustia que se mantiene por un tiempo prolongado, acompañada de un agotamiento emocional por las dificultades encontradas para ser eficaz (Neffa, 2015: 319), competente, útil, por lo que se experimenta constante frustración al no alcanzar las expectativas.

Lo descrito con anterioridad, de la idea que los trabajadores experimentan un proceso de despersonalización, deshumanización y de distanciamiento con el

ímpetu, la participación y la dedicación que desarrollaban al iniciar en su actividad laboral (Neffa, 2015: 320). Los trabajadores que experimentan *burnout* realizan su proceso de trabajo y de manera constante interaccionan con personas que tienen carencias, problemas de salud, dificultades, necesidades cuya solución se encuentra fuera de sus límites de acción.

Sí, sí es cierto, no puedes ponerte igual de exigente, porque te dicen de que por qué tantos reprobados [IBERO]. Entonces ya tienes que andar ingeniándotelas de una u otra manera para que algunos logren pasar de panzazo, pues te haces el tonto, pero sabes que no están aprendiendo y eso decepciona... ya no sabes si eres tú o ellos, y ahí te dices, pues ¿que estoy haciendo mal no?, pero también vez que cinco del grupo tienen interés, entonces no nada más es el error de acá (docente) sino que también depende del ellos (Claudia, comunicación personal, 15 de julio 2020).

Cuando se presta este servicio, los trabajadores sufren frustración de manera constante, porque no siempre se puede satisfacer las necesidades de los clientes, esto genera fatiga emocional que da cabida al *burnout* (Neffa, 2015: 325). El *burnout* lleva a que los trabajadores den un servicio de mala calidad, porque es imposible lidiar con la fatiga mental acumulada.

Yo fui alumno de esta misma universidad [UAM] y sé cómo muchos de mis alumnos la sufren, porque yo ya la sufrí cabrón, trato de ponerles actividades que no impliquen más, sólo la

voluntad, las ganas, ... algunos de ellos se me acercan y me dicen: profe, trabajo, écheme la mano ¿Cómo le hago para pasar? Ahí dices bueno, no es mi mejor alumno, pero tiene disposición, entonces pues sí ya buscas un chance, un trabajo extra o algo, recuerdo una chica que le hice un examen oral en el momento, me sorprendió, si sabía, no excelente pero sí sabía, le notas, le interesaba, entonces yo diría que eso, eso es lo gratificante de esto, a pesar de lo poco que nos pagan (Roberto, comunicación personal, 10 de agosto 2020).

Pues, así como frustración, o desilusión no. Ahora que, si te refieres a que a veces tengo mis crisis pues sí, pero ¿quién no? Yo siempre trato de centrarme en lo que dar clases me da y no tanto en lo que me quita o no estoy haciendo. Porque si uno está en eso, se hace uno solito la cama *pa* [para] el estrés, yo ando en lo mío y sé lo que vale *pa* los alumnos y *pa* mí. Me gustaría ganar más, obvio, siento que lo vale, no te creas es una *chinguita* [alta carga de trabajo] pero pues así nos tienen a *pan y agua* [bajos salarios] (Marioni, comunicación personal, 10 de septiembre 2020).

5.6 Reducción o suspensión de condiciones laborales

El mercado de trabajo de profesores temporales es un sector de trabajadores precarizados, las condiciones laborales que experimentan son muy reducidas cuando se comparan con las percibidas por los profesores contratados de manera definitiva.

Los profesores temporales, por su situación de contratación, sufren inestabilidad laboral, alternan entre periodos de contratación y de desempleo. Esto los convierte en el sujeto laboral perfecto para ser precarizado, porque él no contar con regularidad en la contratación los limita para realizar acciones que busquen mejorar sus condiciones laborales. El más claro ejemplo es la ausencia de organizaciones sindicales conformadas por profesores temporales o donde su participación sea central en la vida sindical de la organización.

Para los PTU la precariedad es medible, su reflexión parte del sentido común y se refiere a la relación entre tiempo, esfuerzo, salario y duración del contrato de trabajo. Esto afecta el acceso que tienen a mercancías y servicios, pero también la salud mental.

La evidencia recabada muestra que los profesores entrevistados sufren precariedad laboral, da cuenta de que, tanto de manera objetiva como subjetiva. Los entrevistados sufren precariedad laboral porque el mercado de trabajo donde se desempeñan tiene elementos estructurales permiten su reproducción.

Las becas y estímulos vinculados con el salario han transformado el mundo académico, priorizando las publicaciones y vinculándolas con la productividad. Las universidades buscan profesores productivos que puedan mantener el ritmo de investigación y docencia.

La competencia entre universidades ha creado una dinámica de comparación entre productividades, la cual tiene como base las publicaciones que desarrollan los profesores, esto se traduce en altas cargas de trabajo, las cuales

extienden el tiempo de trabajo, al tal grado que invade el tiempo de no trabajo de los profesores.

Los PTU no escapan a esta dinámica, el MBT al que pertenecen se componen de profesionistas especializados, que en general, esperan, en algún momento, desempeñarse como profesores definitivos en alguna universidad. Esta aspiración laboral los empuja a nadar en la corriente de la productividad. Tener publicaciones y un buen currículum los mostrará frente a las universidades como trabajadores académicos dispuestos y capaces de mantener el nivel de productividad que las universidades necesitan.

Estas circunstancias combinadas con las deprimidas condiciones laborales que el MBT de PTU ofrece, pone el escenario para que los PTU sufran de manera cotidiana realidades laborales precarias. Se tiene a profesionistas altamente calificados, con estudios de posgrado, laborando de manera inestable, con bajos salarios, compitiendo de manera recurrente por escasas contrataciones.

Cuando obtienen un contrato temporal se encuentran con ritmo y cargas de trabajo intensas que invaden el espacio personal y desplazan el tiempo de no trabajo. De manera paralela, no pueden desvincularse de proyectos de investigación personales, porque si no investigan y publican estarían sepultando la posibilidad de obtener un lugar como profesores definitivos en alguna universidad.

Pues yo aprovecho las noches, o los fines de semana, escribiendo para publicar, porque sabes que hasta para el SNI es importante

publicar los últimos años, no recuerdo cuantos, pero si son varios. Además, he visto que si publico me toman más en cuenta para proyectos de otros profes que si me pueden jalar a otros trabajos. (Aida, comunicación personal, 1 de junio 2020)

A pesar de que el MBT de PTU es precario, no todos los sujetos lo significan así. Esto tiene que ver, al menos en parte, con la capacidad de movilidad del sujeto. Algunos PTU ven la docencia como un trabajo secundario, y su actividad principal la desarrollan en otro mercado de trabajo. El cual puede pertenecer al mercado interno de trabajo y contar con condiciones laborales por encima de las otorgadas en el MBT precario. Este tipo de trabajadores deben ser considerados porque son parte del MBT de PTU, pero parece que son una minoría, la precariedad se alza como la tendencia encontrada en los relatos de los profesores.

Capítulo 6.- Profesores Temporales Universitarios, la invasión del trabajo en el tiempo de no trabajo, entre la satisfacción y el control laboral

En este último capítulo se podrán leer los resultados de investigación vinculados con los últimos conceptos ordenadores que complementan la construcción del mercado bisagra de trabajo (MBT) de profesores temporales universitarios (PTU). El primer apartado plantea un debate entre los conceptos de jornada y tiempo de trabajo, definiendo cuál es el pertinente para analizar el caso concreto de los profesores temporales.

Esta discusión culmina con una reflexión necesaria por la particularidad del trabajo docente universitario ¿Dónde termina el tiempo de trabajo y comienza el tiempo de no trabajo? El lector encontrará relatos de los profesores que ayudan a dar una respuesta a esta interrogante.

Se dimensiona el concepto de control y cómo este se presenta en la vida laboral de los profesores temporales. Se examina desde la vigilancia evidente a través de personas o tecnología y la que se realiza de manera subyacente con el uso de las normas, valores y significados como herramientas de control.

Se dedica un apartado para resaltar que la docencia implica un proceso de trabajo que permite generar vínculos fuertes con los estudiantes. Los PTU son trabajadores con aspiraciones personales y profesionales, que suelen poseer sentido de vocación por la actividad que desarrollan. Se examina el papel del

reconocimiento social y cómo este influye y es resignificado en la actividad laboral desarrollada por esta clase de profesores.

Por último, se reflexiona sobre el papel de la organización como alternativa de representación, para los profesores que buscan mejorar sus condiciones laborales. De manera principal se relata la experiencia de un movimiento social encabezado por profesores de asignatura que laboraban en la UACM, creando así una organización que busca transformar la realidad de los PTU, no sólo de la UACM, sino de todo aquel que se desempeñe en esta actividad.

6.1 Jornada y Tiempo de trabajo

Cuando se habla del tiempo y jornada de trabajo de los PTU, se está tocando un tema complejo. Para desbrozar este tema se debe considerar su relación con otros conceptos o dimensiones. Principalmente comprender que es importante definir un periodo de tiempo donde se trabaja, y también la intensidad de cómo se hace el trabajo. Por ello, tiempo y jornada de trabajo deben ser analizados junto con intensidad del ritmo de trabajo.

La manera más sencilla de resolver este tema sería remitirse a las especificaciones contractuales y al tiempo necesario para cumplir con las actividades específicas del puesto de trabajo. Jornada de trabajo es un concepto que sólo permite definir un periodo de tiempo donde se espera que el trabajador se dedique a desarrollar las actividades para las cuales fue contratado.

El concepto de jornada de trabajo permite definir diferentes tipos de jornada y ligar con diferentes condiciones de trabajo. Es un concepto funcional en los procesos de contratación, pero limitado para el análisis profundo del desarrollo del proceso de trabajo.

En esta investigación se aspira a dar cuenta de los detalles, especificidades y complejas variaciones que componen un día de trabajo en la vida cotidiana de los profesores temporales. En este caso parece mejor opción apearse al concepto de tiempo de trabajo. Este permite entender que el trabajo desarrollado por un PTU excede los tiempos establecidos de manera contractual y que está compuesto por periodos de tiempo intermitentes, los cuales se activan en diferentes espacios. Con base en los resultados de esta investigación se propone entender el tiempo de trabajo de un PTU con las siguientes dimensiones: Docencia, investigación, difusión y asesorías, además de agregar el tiempo de traslado entre instituciones o centros de trabajo, particularidad específica del trabajo desarrollado por los PTU.

Esquema 6.1: Dimensiones del tiempo de trabajo desarrollado por los PTU



Fuente: Elaboración propia con la información construida con los profesores temporales universitarios entrevistados

Los entrevistados que han dado clases de manera temporal en los casos seleccionados, refieren que el tiempo que dedican a la docencia está compuesto por cuatro horas de clase a la semana por curso, esto de manera aproximada. Se debe recordar que la mayoría de los PTU imparten diferentes cursos en distintos centros educativos.

El proceso de trabajo vinculado con la actividad de impartir docencia no puede acotarse a la duración de la clase o materia. Para impartir un nuevo curso se requiere invertir tiempo considerable para construir un programa con cronograma de actividades y los respectivos materiales de apoyo, la selección de estos últimos necesita además dedicar una cantidad importante de tiempo.

Es casi ridículo, tengo que estar haciendo todo esto para preparar mi clase, que la nueva bibliografía, los materiales y demás, con esta situación que estamos viviendo, ahora también tengo que estar revisando y cargando todo al internet [UAM], si *de por sí* dar una clase exige mucho tiempo, con esto, es más, es trabajo que no se ve con el pago ofensivo que nos dan (Raúl, comunicación personal, 22 de febrero de 2020).

Los PTU experimentan mayor carga de trabajo cada vez que termina un contrato e inicia uno nuevo, esto sucede porque no se mantienen impartiendo una o un conjunto de materias con regularidad. La situación de inestabilidad

laboral los ha llevado a buscar emplearse impartiendo una amplia gama de materias, las cuales pueden tener algunos aspectos comunes o ninguno.

Son especialistas de todo y de nada, porque a pesar de contar con estudios de posgrado enfocados a alguna área de la ciencia, en el campo laboral tienen que adaptarse a lo que puedan obtener. Esta situación implica que en cada nuevo contrato se tenga que invertir una cantidad importante de tiempo en la elaboración de todo el material necesario para impartir un curso.

Aquí le tienes que hacer de todo [UAM], prácticamente somos todólogos, porque yo soy de letras, pero no puedo darme el lujo de escoger materias que sólo sean de ahí... He aprendido que uno le tiene que hacer de todo, porque si no, pues te quedas sin dar materia un rato y los gastos siguen, así que cada semestre tengo que leer y buscar los textos adecuados, sino ¿Pues cómo? (Alberto, comunicación personal, 10 de enero de 2020).

El manejo de estrategias de enseñanza que encuentran soporte en material didáctico se ha vuelto muy importante en el proceso de aprendizaje. Esto se vincula con el manejo de nuevas tecnologías, las cuales son cada vez más utilizadas para elaborar presentaciones que aclaren o representen de manera gráfica las ideas vertidas de manera oral por el profesor.

Con esto de la pandemia ahora también tengo que contratar un mejor internet y de plano mi computadora ya no sirvió para las clases en línea, pero ¿Estás de acuerdo que eso me lo tendría que

dar la universidad [UACM]? [entrevistador contesta de manera afirmativa]. Nadie me va a dar ese dinero, y con el sueldazo que me dan, pues no salen las cuentas, entonces así va a ser esto mientras dure esta situación en que estamos [pandemia], (Gloria, comunicación personal, julio 4 de agosto de 2020).

Las universidades empiezan a utilizar plataformas interactivas donde los alumnos pueden relacionarse con diversos materiales que complementan el proceso de enseñanza: los videos, documentales, audios, presentaciones, prácticas y más materiales son cargados en estas plataformas para su consulta.

Estas plataformas también sirven al momento de la evaluación, la cual se realiza en varias direcciones. La primera la realiza el profesor a los alumnos, se revisan las tareas, controles, prácticas y demás actividades que el alumno debe realizar para cumplir con los objetivos del curso. La segunda la realiza la institución a través del alumno hacia al profesor. Por lo general aplican cuestionarios, mediante los cuales captan la opinión que tienen los alumnos respecto a la capacidad de sus profesores para impartir sus clases.

La tercera la realiza directamente la institución hacia al profesor. Revisa las actividades y materiales que el profesor sube a la plataforma para complementar el curso. Revisa las opiniones vertidas de los alumnos respecto al trabajo del profesor, actividades y exámenes que se realizaron, las evidencias y resultados son considerados el fruto del proceso de enseñanza.

La evaluación que realiza el profesor es una dimensión más que complementa el proceso de trabajo de la docencia. Los profesores dedican tiempo de trabajo a la evaluación de múltiples actividades extra-aula y exámenes que realizan los alumnos, este trabajo va acompañado de retroalimentación. Esto implica un proceso que demanda igual o más tiempo de trabajo al necesario para estar frente a grupo. El ritmo de trabajo ha sufrido un incremento, las plataformas digitales han desdibujado aún más la línea entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

Intensifican el trabajo al forzar al profesor a generar producción objetivada en materiales visuales. Con anterioridad este mismo contenido podía ser transmitido de manera oral o a través de prácticas que se desarrollaban en un mismo espacio físico. Esta situación de vinculación entre tiempo de trabajo y plataformas digitales se hizo evidente durante el desarrollo de la pandemia de la Covid-19, aunque la producción de materiales digitales ya se ha desarrollado desde hace varios años.

Además, las plataformas digitales se han vuelto un mecanismo de control, porque el tiempo de trabajo se ha desdibujado y esto ha permitido que los profesores vean disminuido su espacio y tiempo privado. Los cuales han sido cedidos, en parte, al desarrollo de actividades laborales, esto ya sucedía antes de la pandemia, pero el uso de plataformas digitales prácticamente ha introducido a los alumnos e instituciones a las salas de los profesores.

El profesor también emplea tiempo de trabajo al momento de actualizar la bibliografía y buscar los textos adecuados para la impartición de la clase. Además, implica estudiarlos, analizar el contenido y tener un manejo considerable sobre cada texto o autor. El tiempo dedicado a la docencia excede completamente el horario de clase, los PTU estiman que invierten diariamente de tres a cuatro horas extras a la impartición de clase presencial. En el siguiente esquema se plasman las actividades principales al momento de conceptualizar el tiempo de trabajo dedicado a la docencia.

Esquema 6.2 Conceptualización del tiempo de trabajo en la docencia



Fuente: Elaboración propia con la información construida con los profesores temporales universitarios entrevistados

Los PTU de la UAM entrevistados, han sido contratados de manera temporal, ya sea de tiempo completo o medio tiempo. Se debe recalcar que las actividades a desempeñar son las mismas, aunque el profesor contratado por medio tiempo recibe un salario mucho menor. Los PTU contratados bajo esta

modalidad en algunas ocasiones deben incorporarse a un grupo de investigación, esta situación también consume un tiempo considerable.

Es que te pagan mucho menos y haces más, ya tú sabes a lo que vas, no te voy a decir que todos son así, pero tú sabes que la universidad [UAM] tiene sus vacas sagradas [profesores con prestigio], y pues si te toca alguno te vas a tener que aguantar ser su asistente. Una vez me tocó y pues ni modo, el proyecto lo hice prácticamente yo solo y el crédito se lo llevo él, así es, y más compañeros me lo han contado, no sólo me pasó a mí. (Vale, comunicación personal, 12 de febrero de 2020).

Cuando los PTU de la UAM hablan sobre los grupos de investigación, surgen detalles de inconformidad respecto a cómo se manejan las actividades del grupo. De entrada, comentan que se hace evidente una disparidad respecto a las actividades que cada profesor desarrolla. Los PTU afirman que sufren una sobrecarga de trabajo para lograr metas o proyectos de investigación.

Existen testimonios que afirman que algunos profesores definitivos prácticamente no realizan actividades, pero son incluidos en los créditos de los proyectos. Sin duda esto no debe considerarse una generalidad, pero, con base en sus relatos, es un hecho que existe un descontento entre los PTU respecto a cómo son tratados por algunos de sus colegas que tienen plaza definitiva en la universidad.

El tiempo de trabajo que se dedica a investigación puede desarrollarse en diferentes espacios. Al igual que la docencia, la investigación se realiza en tiempos intermitentes y en espacios variados, dependiendo el área de estudio. Esta puede realizarse en las instalaciones de las universidades, en casa o en cualquier otro espacio donde se puedan realizar actos u obtener elementos que aporten a la investigación.

En el caso de los PTU, aunque se encuentren desempleados, sin carga docente, no pueden desligarse de la investigación. En primera instancia porque los resultados de investigación son la base de las publicaciones y estas se han vuelto el indicador predilecto para medir la calidad y capacidad de un profesor universitario. Al momento de competir por una plaza de trabajo temporal o definitiva, las publicaciones juegan un papel fundamental en la distinción entre los candidatos. Los PTU están conscientes de esta situación y tratan de publicar con los pocos o nulos recursos que tienen para investigación.

A la par de esto, las ponencias o la participación en la difusión de resultados de investigación, son otro elemento muy apreciado por las instituciones vinculadas con la educación universitaria. Los profesores asisten a congresos, participan en seminarios, diplomados o demás actividades que tengan que ver con la difusión y relación con otros investigadores. Los PTU por lo general carecen de financiamiento para estas actividades, así que gastan una parte de su salario para poder asistir o participar en dichos eventos.

Esto es visto por los PTU como una inversión, porque esperan que estas actividades robustezcan el currículo y los coloque como un mejor candidato al momento de competir por un puesto de trabajo en alguna universidad. Además, este tipo de eventos son aprovechados con una doble función, ya que en ocasiones son la única oportunidad de conocer a otros colegas y lugares, son las falsas vacaciones que se puede permitir un PTU, una muestra más de la mezcla entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo.

Otro elemento importante son los trayectos, cualquier trabajador tiene que invertir una cantidad de tiempo en trasladarse de su residencia a su lugar de trabajo. Sólo aquellos que desarrollan su actividad laboral en el hogar podrían estar exentos de esta dimensión del tiempo de trabajo. En el caso de los profesores universitarios, todos requieren de este tiempo de trabajo que se consume en el traslado. Pero los PTU invierten más tiempo en esta situación, porque ellos sufren de condiciones laborales precarias, lo cual los pone en una situación de multiempleo, con sus respectivos traslados entre centros de trabajo.

Me ha tocado días donde tengo clase temprano, otra hasta Cuatupec (UACM) en la tarde-noche, salgo de allá tarde, y es que muchos compañeros renuncian. Imagínate, el sueldo que nos dan y hasta allá a esas horas, fácil me hago dos horas en el trayecto ida y otras dos de regreso. Yo seguí asistiendo porque pensé habría la oportunidad de obtener mejores condiciones [de trabajo], pero como vimos que no, pues la vía fue organizarnos (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020).

Además, en el caso concreto de esta investigación, los planteles de UACM y algunos de la UAM se encuentran a las afueras de la Ciudad de México. Dentro del MBT de PTU es muy recurrente impartir clases en diferentes planteles, lo cual implica tiempo y trabajo en los traslados, lo que se traduce en cansancio. Algunos de los entrevistados relatan que han experimentado semestres donde es más el tiempo que pasan en los traslados entre planteles, que frente a grupo impartiendo clase.

Por último, se tiene el tiempo de trabajo que se emplea en las asesorías, aunque algunos PTU son contratados exclusivamente para impartir docencia, los alumnos desconocen los detalles contractuales establecidos por la institución. Para ellos los profesores son sujetos llenos de experiencia y conocimiento, que pueden guiar y asesorar diversos proyectos, ya sean parciales o terminales.

La universidad no me contrata para dirigir tesis, pero los chicos no saben eso, ni modo que yo les diga “eso no es parte de mi trabajo”. Además, me dicen que muchos de los profesores que sí son de base les niegan las asesorías, nunca están en sus cubículos y, cuando hacen cita, los dejan plantados. En la UACM hay mucho eso, un descuido del alumno, como que no les interesa cómo van a terminar o si los alumnos no comprenden bien lo que se enseña en clase (Toño, comunicación personal, 17 de noviembre de 2020).

En el MBT hay PTU con vocación por la enseñanza, algunos de ellos exclaman su compromiso social con educar a estudiantes que son procedentes de

partes marginadas de la Ciudad de México y Estado de México. Por eso, a pesar de que el sueldo que reciben no cubre la actividad de impartir asesorías, ellos las desarrollan de manera paralela a las actividades ya relatadas. Esto también debe considerarse como una dimensión más de la configuración del tiempo de trabajo desarrollado por el PTU.

6.2 Profesores temporales universitarios, control en el proceso de trabajo

El trabajo de los profesores temporales universitarios (PTU) se encuentra enmarcado en un fenómeno amplio que se ha desarrollado en la educación universitaria y que encuentra sus raíces en los años setenta. En esta década se cimentaron las bases de un sistema educativo universitario que en discurso buscaba impulsar la calidad creando un vínculo entre productividad y estímulos económicos.

Este sistema lleva consigo la medición de la productividad, para esto se han implementado algunos mecanismos que buscan estandarizar la difícil tarea de evaluar el desempeño de un profesor universitario. Pero, sin lugar a duda, el indicador más extendido a nivel mundial y por ende en México, es el número de publicaciones.

Se ha implantado la idea de valorar a los profesores por su capacidad de publicar, entonces existe la conclusión de sentido común, que aquellos que publican en revistas indexadas en bases de datos científicas, son profesores universitarios que demuestran su compromiso con el trabajo y la ciencia.

Las universidades son comparadas para definir cuál es la de mejor calidad educativa, esto ha generado la competencia entre instituciones y por lo tanto un fenómeno, en sus plantillas académicas, de publicación masiva de artículos, sin importar su impacto en la comunidad científica.

Los profesores se han visto en la necesidad de incursionar en una dinámica de publicación, sin el objetivo de alcanzar nuevos conocimientos e impulsar el avance de la ciencia (Pérez, 2018).

El desarrollo de este sistema productivo universitario, vinculado con el otorgamiento de estímulos y becas, es posible por la fragmentación del salario. En algunas universidades, los profesores obtienen más ingresos por los componentes flexibles de su remuneración contractual que por el salario contractual que les corresponde.

Esta situación plantea la base para que se desarrolle una dinámica donde lo importante es publicar y robustecer el currículum. El acceso a los puestos de trabajo, ascenso, carrera académica, ingresos económicos y prestigio se logran en gran parte por la habilidad de publicar. El mundo académico se ha vuelto un espacio altamente competitivo en términos cuantitativos, tanto al interior como al exterior de las universidades (Pérez, 2018).

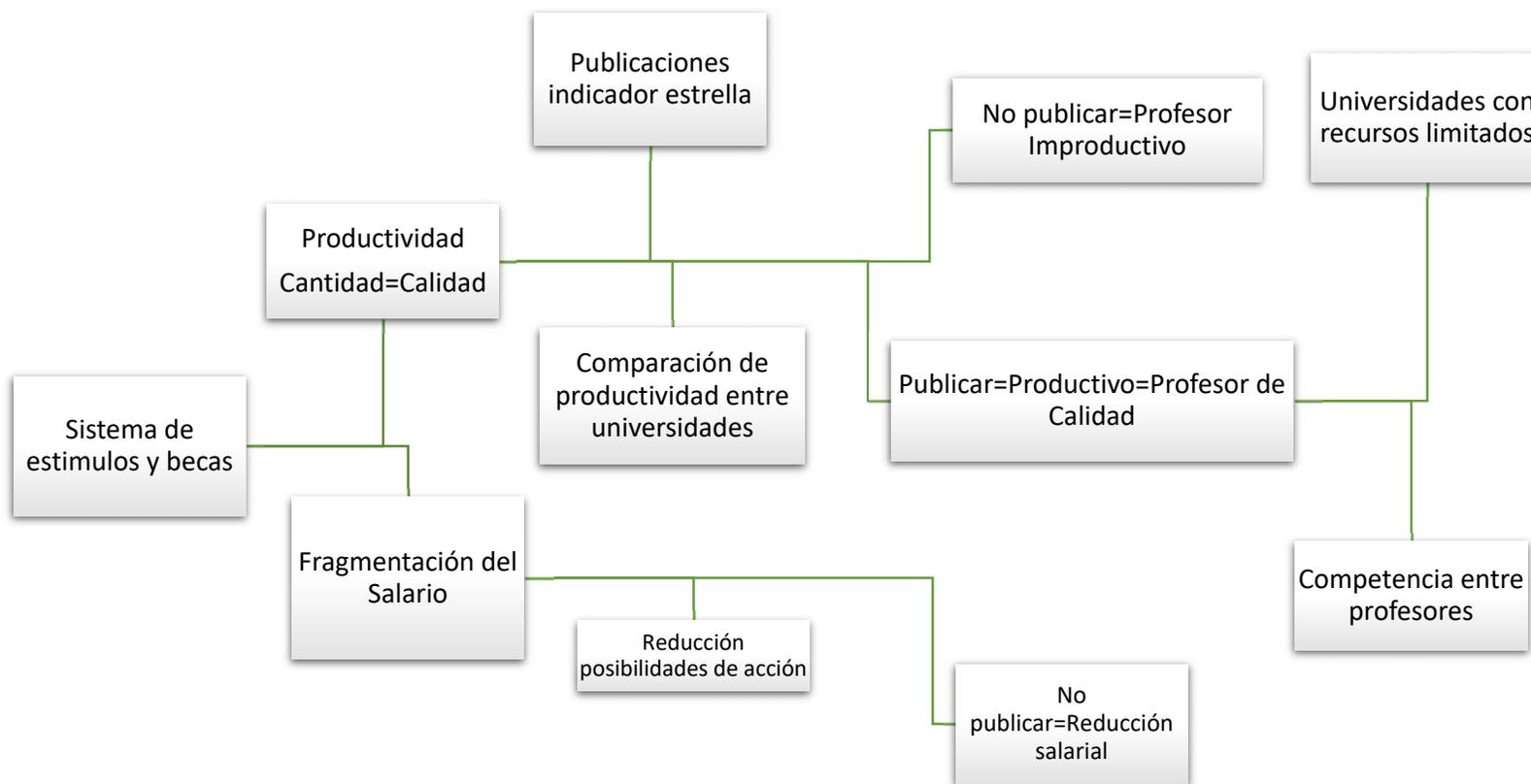
Este sistema pone el telón para que se desarrollen prácticas de control porque el fin está establecido a priori, la cantidad mínima de productividad debe de ser entregada para no perder la obtención de estímulos y becas. Sin duda, podría pensarse que los profesores siempre tienen como opción negarse a la dinámica productiva, pero, esta decisión está acotada por la política de flexibilización salarial.

Entonces se plantean dos alternativas, la primera es obtener un salario competitivo, accediendo a cumplir con todos los requisitos para la obtención de

estímulos y becas, pero esto implica sacrificar tiempo de vida que es dedicado o podría serlo para otras actividades, como la familia. Además de lidiar con el estrés que genera la burocratización de los tiempos de evaluación y de entrega de resultados.

La segunda opción es renunciar a una dinámica de trabajo que tiene como fin la productividad objetivada, sobre todo en publicaciones y otras actividades secundarias que complementan la investigación. Esta decisión mermará drásticamente los ingresos económicos del profesor, lo cual puede afectar, de manera importante sus proyectos personales y estigmatizarlo frente a sus compañeros productivos. Estas ideas se tratan de sintetizar en el siguiente esquema 6.3.

Esquema 6.3 Consecuencias del sistema de estímulos y becas



Fuente: Elaboración propia con base en la información ofrecida por los profesores temporales universitarios entrevistados

El control sobre el proceso de trabajo existe porque los sujetos que intervienen en la creación de alguna mercancía, material o inmaterial, tienen intereses antagónicos, pero se necesitan mutuamente. En este caso, los profesores son asalariados que ponen su conocimiento y capacidades a disposición de una institución educativa que esté dispuesta a cubrir sus salarios.

Las Universidades buscan crear y preservar su prestigio, lo cual consiguen con una plantilla de profesores socialmente reconocidos, sobre todo por su capacidad de investigación. Esto les permite obtener mayores recursos, actualizar sus instalaciones y personal en general. Además, a diferencia de los profesores, la universidad posee la institucionalidad que le permite dar constancia sobre el nivel de aprendizajes y conocimientos que poseen los alumnos. Los certifica para que puedan competir en el mercado laboral demostrando de manera formal que cuentan con una formación profesional.

Las universidades y los profesores se necesitan, pero tienen intereses antagónicos porque el sistema productivo que impera en la educación superior prioriza las publicaciones sobre otros aspectos, define tiempos burocráticos para la evaluación de resultados de investigación, y vincula la productividad con el salario. De este modo, las universidades presionan a los profesores para que sean más productivos, lo que implica publicar e investigar de manera constante. Los profesores resisten esta presión buscando escapar de los ritmos de trabajo impuestos que invaden la vida personal; el tiempo de no trabajo.

Es así como los PTU experimentan el control sobre el proceso de trabajo, este sistema los controla sin necesidad de evaluarlos de manera continua. Esto es posible porque las universidades han modificado sus evaluaciones y requerimientos para el ingreso y la permanencia del profesorado.

En los procesos donde se recluta a nuevos profesores, además de la experiencia docente, también se está enfatizando la importancia de tener la mayor cantidad de publicaciones posibles.

Los profesores y futuros profesores tienen un conocimiento coloquial de cómo funciona el sistema de estímulos, becas y flexibilización salarial. A diferencia de los profesores contratados de manera definitiva, los PTU no pueden negarse a involucrarse en la dinámica de la productividad.

Los PTU están involucrados en la docencia porque esperan en algún momento ver abierta la puerta de entrada al MIT de los profesores definitivos. Construyen la esperanza de escapar de la precariedad laboral a través de un contrato que otorgue estabilidad laboral.

Este futuro esperado, tiene cabida porque consideran que su actividad como PTU es de importancia para la vida universitaria. Pero reconocen que tener publicaciones los puede posicionar un paso adelante de otros PTU que también esperan obtener una plaza como profesores definitivos. Es por esta situación que los

PTU no tienen la opción de abstenerse a la dinámica productiva editorial, negarse a participar en ella sería segar su futuro como profesor definitivo.

A pesar de que el sistema de remuneración flexible es la base del control de profesores definitivos y temporales, existen algunas otras dimensiones que son interesantes de analizar y que a continuación se desarrollan.

6.2.1 Vigilancia en la organización del trabajo

La primera dimensión del control es la vigilancia en la organización del trabajo, esta se puede desarrollar de manera evidente, a través de supervisores o cámaras de video. También puede desarrollarse de manera subyacente, a través de evaluaciones, controles de calidad y supervisión de productividad con tiempos de entrega establecidos por las gerencias.

En el caso de la UAM, los PTU no tienen que registrar la entrada ni la salida a la universidad, tampoco hay personal que tenga como función vigilar que los PTU estén impartiendo docencia en su horario. Existen temarios sugeridos para el desarrollo de los cursos, pero existe libertad de cátedra. Por eso los PTU pueden innovar la manera en que imparten docencia. Respecto a la investigación, la vigilancia es desarrollada por algún miembro del grupo de investigación al que es adherido el PTU, aunque esto sea poco frecuente.

Los PTU que imparten docencia en la UACM, refieren que en algunos planteles tiene que registrar su entrada y salida, esto para vigilar que cumplan con

el tiempo de docencia en el plantel. Este mecanismo de control no está institucionalizado, pero se ha instaurado de manera informal por la recomendación de profesores definitivos, esto ha fracturado la relación entre estos dos tipos de profesores. Los PTU han experimentado vigilancia y llamados de atención por no encontrarse frente a grupo en el horario asignado.

En una ocasión tuve una eventualidad, yo nunca falté a dar clase, pero en esa ocasión no podía posponer este asunto, así que terminé antes mi clase y me retiré. Pero para mí mala suerte, ese mismo día, una profesora fue a buscarme; como no me encontró, nos citaron a varios profesores a una reunión y, así como en la primaria, nos regañaron a todos, una mesa de profesores y nos sentaron en un salón, me sentí humillada, cómo es posible que nos traten de esa manera, somos iguales, no porque ellos tengan una plaza definitiva tienen el derecho de vernos como subordinados (Aida, comunicación personal, 1 de junio 2020).

En el caso de la IBERO, los profesores temporales son contratados a través de la figura de prestación de servicio profesional docente, de esta manera el trabajo que desarrollan es por obra determinada. Cada día que imparten docencia deben portar su credencial, esta es multipropósito; sirve para identificarse, pero también contiene la tecnología para verificar la entrada y salida a las instalaciones universitarias.

El registrar la entrada y salida puede parecer un mecanismo de control estricto. En el caso de la IBERO este no es central. Al ser una universidad privada, los alumnos pagan cuotas considerables, por eso demandan y presionan a los profesores. Ante cualquier situación de inconformidad asisten a las coordinaciones para levantar quejas; por lo general de manera verbal.

Con esta situación de las clases a distancia, pasó una situación con un chavo recursador, yo traté de avisarle a todos a través de la chica más aplicada del salón. Como este chico es recursador, ese se me fue, entonces este alumno no lo encontré a tiempo, la primera clase a distancia fue y le dijo a coordinación que no me puse en contacto él, a la coordinación de relaciones internacionales, y esa le puso la queja con mi coordinación de servicios departamental. Tuve que pedir una disculpa, afortunadamente no pasó de ahí, me puse en contacto con él. El alumno no estaba enojado, no paso de ahí. (Rafa, comunicación personal, 20 de septiembre de 2020).

Aunque se consideró que la vigilancia fuera una dimensión en la conceptualización del control sobre el proceso de trabajo docente, esta tiene sus limitaciones cuando se habla del caso concreto de los PTU, la docencia siempre ha sido un espacio íntimo entre el profesor y alumno. La vigilancia del trabajo docente se ha realizado a través de los alumnos con instrumentos como los cuestionarios. En el caso de la docencia parece irreal pensarla como un espacio de vigilancia continua.

Pero con la incursión de las nuevas tecnologías tal vez en algún futuro se utilice la video vigilancia como elemento de control.

La pandemia de la Covid-19 trajo la necesidad de impartir docencia de manera virtual a través de plataformas que transmiten audio y video, pero al mismo tiempo pueden grabar las sesiones. En esta situación coyuntural los profesores experimentaron mayor control sobre cómo imparten docencia. Tal vez este experimento forzado incursione nuevas maneras de controlar el trabajo docente.

6.2.2 Control a través de la incursión tecnológica

La segunda dimensión del control se refiere a la que se desarrolla a través de la tecnología. La incursión de la tecnología en el proceso productivo tiene como propósito maximizar la producción, pero también sirve para controlar al trabajador que produce. La tecnología debe entenderse en al menos dos dimensiones: la cognitiva, que se objetiva en prácticas, y la objetivada en medios de producción, maquinaria, equipo, nuevos materiales y productos (De la Garza, 2014). Es así como cualquier producto material o inmaterial tiene una dimensión cognitiva y otra objetivada.

Las universidades y las instituciones de financiamiento cuentan con su propia plataforma digital, un portal o ciber sitio que tiene como objetivo ofrecer, recopilar y almacenar información. Estas plataformas digitales son multipropósito, pero en esta investigación se prestó atención a la parte dedicada a la evaluación docente, que se encarga de recopilar y almacenar información de la producción académica de los

profesores universitarios. Esta información es capturada por el propio profesor, que aprende a realizar esta actividad mediante manuales para interactuar con el portal, pero también a partir de la experiencia.

La tecnología ha sido una gran herramienta para el proceso de evaluación docente, se ha vuelto el brazo ejecutor del control sobre el proceso de trabajo que sufren los profesores universitarios y por ende los PTU. Por ejemplo, al momento de mejorar la aplicación de los cuestionarios digitales, teniendo al instante la información en una base de datos, los acumulados son interpretados y utilizados por las universidades.

En el caso de la IBERO, este cuestionario es muy importante, si algún profesor es evaluado de mala manera por los alumnos, este no volverá a ser contratado, una adaptación del “El cliente siempre tienen la razón” pero aplicado a la docencia. En las universidades públicas, esta información queda almacenada para uso interno, pero otras sí publican los resultados, como es el caso de la UAM.

La tecnología ha permitido que tanto las universidades como las instituciones con financiamiento para investigación, puedan controlar de mejor manera los productos académicos que consideran de “calidad” y agilizar el proceso de evaluación. Pero también ha creado una sobrecarga de trabajo en los profesores universitarios, porque son ellos quienes se encargan de capturar toda la información sobre la producción académica que realizan en un periodo establecido de manera burocrática.

La productividad se evalúa periódicamente y cada vez más rigurosa. Las plataformas digitales tienen la función de recabar toda la información disponible respecto a las diferentes actividades que realizan los profesores universitarios y no aceptan información extemporánea ni incompleta. Por ejemplo, nombre, número, periodicidad y duración de los cursos, tesis dirigidas y el grado de cada una, ponencias, conferencias de difusión y magistrales que se impartieron, grados o especializaciones obtenidas, así como traducciones, idiomas aprendidos o reseñas, entre otras actividades.

Que el proceso sea mediante esta herramienta hace más riguroso el control por parte de las instituciones, con la plataforma no se puede negociar ni se puede obtener ningún tipo de flexibilidad sobre los tiempos de presentación de resultados de investigación.

Los PTU sufren el control a través de la tecnología al momento de concursar por una plaza temporal o definitiva, su producción académica acumulada tiene que ser capturada a través de una plataforma digital, donde será evaluada por personal de las universidades. Este proceso se ha vuelto totalmente cuantitativo.

Se podría pensar que aquel profesor que acumula mayor producción tiene asegurado el puesto como PTU, pero esto no es tan claro en universidades que no publican los lineamientos, ni herramientas que utilizan para evaluar cada producto presentado para evaluación. Por ejemplo, el caso de la UACM, donde sólo se notifica el rechazo o aceptación a los candidatos, pero estos desconocen las especificaciones

de esa decisión. En la UAM si existe un tabulador que crea un parámetro de medición para la evolución de los candidatos a PTU.

6.2.3 Normas, valores y significados como herramienta de control

La tercera dimensión es el aspecto normativo, el cual busca organizar el trabajo e influir sobre los trabajadores para que adopten los criterios de la gerencia. Esto a través de incentivos que motivan a los trabajadores, se busca que generen cierta identidad con la empresa, que los trabajadores asuman como propios códigos, normas y valores definidos por las gerencias o instituciones, con ello se busca controlar la subjetividad (Edwards, 1986).

Esta dimensión del control es muy importante al momento de analizar el trabajo de los PTU. Dado que el sistema productivo universitario se ha consolidado, ha creado normas formales e informales que moldean y acotan las posibilidades de acción de los profesores universitarios.

Los PTU tienen claro que la productividad objetivada en publicaciones es una de las llaves que puede permitir posicionarse de mejor manera al momento de concursar por un puesto de trabajo. Esta claridad permea su vida cotidiana, organizan su tiempo en función de dedicar un espacio a realizar trabajos de investigación, reflexión, ensayos, colaboraciones o cualquier material que pueda ser publicado y que les ayude a sumar puntos en su currículum.

Los PTU a diferencia de los profesores universitarios más longevos del MIT, no conocen un espacio laboral desvinculado de la productividad acompañada de evaluaciones periódicas. Hoy en día hay instituciones como la UACM, que han escapado a la relación entre productividad e ingreso económico. Pero, aun así, los profesores de asignatura que contratan son quienes reciben los salarios más bajos por una actividad sustantiva como es la docencia universitaria.

El sistema productivo universitario también ha transformado la manera en que se desarrollan las relaciones sociales entre profesores. La competencia entre colegas es la tendencia entre el gremio de los profesores universitarios. Se compete por puestos de trabajo, por espacios para publicación, por recursos de investigación, por material y equipo en las universidades. “El otro es un impedimento para que yo logre mis objetivos”, la asociación con otros profesores tiene la tendencia a realizarse sólo si esta trae algún beneficio que pueda ser materializado en producción.

Esta tendencia es evidente en los relatos de los profesores universitarios, pero también hay elementos disruptivos, que cuestionan el sistema, que no lo avalan, son sujetos que no comparten las normas y valores que se han consolidado de manera estructural. En el caso concreto de esta investigación, se han localizado sujetos y colectivos que buscan cambiar la idea de competencia entre profesores, generando vínculos de colectividad. Han logrado generar movimientos y manifestaciones en contra del sistema productivo universitario.

Estos colectivos ofrecen una solución colectiva a un problema que en apariencia es individual, pero que su origen es estructural por las razones que ya se han explicado. A través de esta investigación se han documentado diversos materiales elaborados por estos sujetos y colectivos, donde hay una marcada línea de pensamiento, en el sentido de transformar la visión individual y sobreponer la colectiva.

Esto tiene como base la formación militante de algunos sujetos, que están convencidos de que los intereses de los PTU deben ser considerados trabajadores y por lo tanto, saben que, sólo la organización colectiva puede ayudar a mejorar sus condiciones laborales, rechazan el pago diferenciado, bajo la premisa de “a trabajo igual salario igual”.

Los PTU desaprueban la flexibilización del salario, porque eso ha traído múltiples problemas, uno de los más importantes es que se tiene laborando a profesores definitivos de avanzada edad sin la posibilidad de jubilarse dignamente y de manera paralela existen jóvenes profesores con pocas o nulas posibilidades de obtener estabilidad laboral.

6.2.4 Control en la interacción

La última dimensión del control es denominada interaccional, dado que los sujetos están inmersos en la producción, por eso negocian y disputan constantemente durante el desarrollo del proceso de trabajo. El control no es unilateral, puede haber

diversos niveles de autonomía del trabajador en el proceso de trabajo (De la Garza, 2011).

Esta cuarta dimensión atraviesa las tres anteriores, las normas y valores formales e informales que ha consolidado este sistema a través de décadas, ha traído consigo la transformación de las relaciones sociales que se entablan entre diversos sujetos. Los PTU se encuentran en el fondo de la estructura jerárquica, de manera individual no poseen elementos con los que puedan resistir el control y negociar por mejorar su situación laboral.

En ocasiones padecen los estragos del control ejercido por las instituciones hacia los profesores definitivos. En algunas universidades, los PTU además de cumplir con la docencia, tienen que involucrarse con grupos de investigación. Hay profesores titulares que desde sus posiciones de poder contribuyen a las sobrecargas de trabajo de los PTU. Conocen que los PTU dependen económicamente del puesto trabajo, y asumen que están dispuestos a realizar todas las tareas que se les soliciten.

La posición de PTU coloca a estos docentes en desventaja frente a los profesores definitivos, quienes en ocasiones se apropian del crédito de su trabajo. Esto sucede porque hay demandas de productividad que tienen que ser cumplidas a fin de no perder los estímulos económicos que complementan el ingreso. Esto ha propiciado el desarrollo de prácticas informales poco éticas. No obstante cabe comentar que aunque es fuerte el control institucional, los profesores definitivos

tiene un espacio de decisión, mientras algunos optan por subordinar a los PTU, otros los consideran sus colegas y comparten con ellos las cargas de trabajo.

Respecto al control en la relación PTU-Alumno, los docentes que laboran en universidades públicas son quienes siguen teniendo mayor capacidad de controlar. Esta situación complejiza en el caso de los PTU que imparten docencia en la IBERO. El carácter privado de esta universidad otorga a los alumnos mayor capacidad de control, en este caso sí es posible utilizar la aproximación desarrollada por la concepción de Trabajo No Clásico desarrollada por De la Garza (2012), donde se plantea la incursión y papel central del cliente en el desarrollo del proceso de trabajo y por ende como sujeto capaz de ejercer control sobre el trabajador, en este caso el PTU.

Sí es difícil, no te creas, pero te lo vas ganando, ellos quieren aprender cosas útiles para cuando salgan a trabajar, ya los vas llevando de la mano, buscas que les interesa y de eso haces que se involucren. Pero nada que ver con los alumnos por ejemplo de CU, allá te tienen más temor, bueno suena feo, diría respeto.
(Raquel, comunicación personal, 17 de julio 2020)

En las entrevistas los PTU de la IBERO manifiestan que no sienten la libertad de ejercer presión o realizar llamadas de atención a los alumnos. Los profesores han optado por estrategias de convencimiento para ejercer control de manera velada, tratando de encontrar inquietudes e intereses de los alumnos. De esta manera

comparten con ellos información, consejos, capacitación y experiencia, esto capta la atención de los alumnos y los involucra en el proceso de aprendizaje, pero también crean un vínculo de cooperación, lo que hace posible manejar de mejor manera a los grupos.

6.3 Aspiración, vocación y reconocimiento social.

Hasta este momento se ha descrito, de manera amplia, cómo los profesores temporales universitarios sufren de diversas maneras la precariedad laboral, tiempo y cargas de trabajo extensas y control sobre el proceso de docencia e investigación. La configuración de cada una de estas situaciones es compleja y fue reconstruida con los relatos de los profesores, pero también con elementos estructurales que se han objetivado a lo largo de las décadas.

En algún momento de la investigación, y con conocimiento de las circunstancias y condiciones laborales en que desarrollan su trabajo los PTU, surge la pregunta ¿Por qué los profesores temporales siguen realizando su actividad a pesar de las condiciones laborales que los aquejan? Para dar respuesta a esta pregunta se debe reconocer que el enfoque laboral se centró en analizar su mercado de trabajo, sus condiciones laborales, tiempos y organización del trabajo, por ello se dejaron de lado algunos elementos que dan sentido a la enseñanza e investigación.

Los relatos dan cuenta de que existe la proyección de futuro, el objetivo personal y profesional sobre la obtención de estabilidad laboral en una universidad. Esto es una aspiración individual y legítima, porque el trabajo es el eje central de la vida social, por ende, cuando se goza de un trabajo estable y con condiciones laborales dignas, se pueden realizar proyectos en otras dimensiones de la vida.

El segundo motivo tiene que ver con la pregunta que se hacen a sí mismos ¿Cuál es mi vocación? El concepto de vocación tiene varias dimensiones, la primera tiene que ver con la función social de la actividad que se desempeña, además de las habilidades y aptitudes del sujeto para desarrollarla. Pero, cuando se habla de vocación se deben tocar elementos más complejos, como el deseo y lo imaginario, los cuales pueden satisfacer las interrogantes que los sujetos se hacen al momento de reflexionar sobre su trabajo. Esto se condensa en la siguiente pregunta ¿Cuál es el sentido de mi trabajo en el mundo social?

La vocación alberga los deseos que se potencian con lo imaginario (Murga y Álvarez, 2019: 144). En una actividad como la docencia, el sentido de vocación tiene mayor relevancia. El trabajo, vinculado con la educación, constituye un acontecimiento de orden ético, donde está implícita una relación social, la interacción con otros, donde de manera inevitable se asume una responsabilidad incondicional, más allá de todo contrato (Mèlich, 2014, p.43).

Dedicarse a la educación no significa simplemente adiestrar al otro, sino también la tarea de volverse más humano (Fernández, 2020: 3) Como ya se, la

materia de trabajo del profesor es la transformación de la subjetividad de los alumnos, y en ese proceso también ocurre una transformación de la propia subjetividad (Anaya: 2020).

En el acto educativo el profesorado se pregunta por variadas situaciones, hechos y acontecimientos a los cuales deben dar solución para poder llevar a cabo su quehacer. No obstante, ninguna de las anteriores podría resolverse si su pregunta no comienza por la diferencia, la presencia y por la ausencia del Otro. Es en el rostro del Otro que las personas educadoras se interrogan hasta la urgencia de darle respuesta (Fernández, 2020: 3).

El tercer elemento tiene que ver con el reconocimiento, cualquiera puede desear que su trabajo tenga algún sentido; que pueda probar para qué sirve (Castoriadis, 1999: 157). Los profesores universitarios en general, y en específico los PTU, no solo se dedican a la docencia, muchos de sus esfuerzos se centran en la investigación, y esperan que el trabajo desarrollado tenga un valor de uso entre la comunidad científica. Este deseo es propio de cualquier trabajador, que el saber hacer se plasme en alguna mercancía material o inmaterial, la cual, contenga un valor de uso con reconocimiento social.

En el caso concreto de esta investigación, pensar en las dimensiones de aspiración, vocación y reconocimiento social fueron fruto del proceso investigativo,

no se generaron preguntas enfocadas a reconstruir estas dimensiones del trabajo de los PTU. Pero se incorporó la problematización teórica para el caso concreto y se retomó la información disponible en las entrevistas. Esto fue posible gracias a la técnica de construcción de relatos, donde se permite que los entrevistados elaboren de manera independiente su relato. La información que proporcionan desborda los intereses iniciales de la investigación.

Con la información obtenida a través de esta técnica se puede afirmar que, la gran mayoría de los PTU entrevistados aspiran a la obtención de estabilidad laboral, a través de una contratación definitiva por parte de alguna universidad. La aspiración se refuerza o derrumba dependiendo de códigos que identifican en los centros de trabajo, los PTU dan significado a estos códigos y hacen una comparación de las universidades en donde laboran, para definir donde tienen más oportunidades, porque valoran de mejor manera la actividad que desempeñan.

De los tres casos analizados en esta investigación, los jóvenes PTU que laboran en la UAM son quienes albergan mayores aspiraciones, creen que esta universidad ofrece buenas condiciones laborales y que en algún momento tendrán la oportunidad de obtener una contratación definitiva, pero saben que ese proceso es largo, de varios años a veces lustros o décadas, pero confían en que esa oportunidad se presentará en algún momento.

Esta aspiración se va derrumbando en los PTU que ya llevan varios años laborando como temporales, la meta de la estabilidad laboral se va difuminando.

Esta situación debe explorarse más, pero con algunos fragmentos de entrevistas se puede avanzar en esta conclusión provisional.

En el caso de los profesores entrevistados que laboran en la UACM, todos podrían denominarse “jóvenes”. Este es otro tema que se debe problematizar, puesto que, en la actividad laboral de enseñanza universitaria, la etapa etaria laboral es particular, esto por los años de especialización que se necesitan para consolidarse como profesor definitivo universitario. De tal manera que el concepto de juventud no tiene relación directa con la edad cronológica.

Cuando se habla de jóvenes profesores se hace referencia a sus años dedicándose a la actividad de enseñanza e investigación. Tal es el caso de la UACM, todos los entrevistados entran en esta categoría, y la aspiración de estabilidad laboral se ha extinguido a los pocos años. Consideran que esta universidad no tiene la intención de hacer nuevas contrataciones, esta afirmación tiene como base su propia experiencia, relatan que son escasas las convocatorias para contratación definitiva de profesores. Desde 2008 la UACM no realiza un proceso importante de contratación de profesores.

En el caso de los profesores de la IBERO, la aspiración no se derrumba, porque nunca existió. La totalidad de los profesores entrevistados identifican que una universidad privada no tiene la intención de ampliar su planta definitiva, porque esto elevaría los costos. La aspiración de estabilidad laboral busca otros espacios, en

otras universidades y en algunos casos, como plan emergente, en otras actividades que no están vinculadas con la enseñanza.

Respecto a la vocación, en este momento se puede afirmar que todos los PTU entrevistados exclaman, de alguna manera, preocupación por sus alumnos. Los que laboran o han laborado en alguna universidad pública, expresan con mayor frecuencia su preocupación por los alumnos. Conocen de mejor manera las condiciones socioeconómicas que padecen sus alumnos. Además, conviven con ellas de manera cotidiana, porque en el desarrollo de la labor docente se encuentran de manera recurrente con la limitación que tienen los alumnos de no poder adquirir ciertos materiales.

La vocación ética se vuelve un elemento importante, el vínculo profesor-alumno se refuerza, existe un compromiso por acompañar al otro y en la medida de lo posible impulsarlo a la conclusión de sus estudios profesionales. Los PTU, a pesar de carecer de buenas condiciones laborales, en ocasiones sacrifican una parte de su salario para comprar materiales e insumos para el desarrollo de la clase.

Esta vocación puede también explicarse porque los PTU entrevistados, en su mayoría, son fruto de la educación pública. Muchos de ellos, en algún momento, fueron alumnos que carecieron de recursos económicos, y libraron sus propias batallas para lograr la conclusión de los estudios. Además, reconocen la labor de otros profesores, al afirmar que sin su apoyo no hubieran logrado egresar de la universidad.

Los PTU que laboran en la IBERO, afirman que la relación profesor–alumno es más complicada, porque el alumno tiene mayor control sobre el profesor dado que sienten el derecho de exigir por un servicio que están pagando. A pesar de esta situación, también hay alumnos con los cuales se forman vínculos fuertes, estos no necesitan apoyo económico, pero sí encuentran en el profesor una guía para lograr sus metas personales.

Respecto al reconocimiento social, los PTU ya se sienten reconocidos en cierta medida, saben que su labor como docentes contribuye a la transformación de la sociedad y de manera concreta a la vida de sus alumnos. Se sienten funcionales, capaces y preparados.

Se podría pensar que todos aspiran a convertirse en profesores e investigadores con un renombre en la comunidad científica. Pero esto no ocurre, algunos quisieran dedicarse exclusivamente a la docencia, resaltan la importancia de esta actividad y afirman que debe ser considerada y revalorada por las universidades, las instituciones de evaluación docente y la sociedad en general.

Desean e imaginan un sistema educativo universitario que valore de manera igual docencia e investigación y, por lo tanto, que la actividad de enseñar sea bien remunerada, esperan (y algunos luchan porque esto suceda), por la transformación del sistema de evaluación docente, el cual consideran injusto, desigual y discriminatorio para la labor docente.

Conclusiones

Las conclusiones aquí vertidas tienen como objetivo exponer los resultados obtenidos durante este proceso de investigación. Para mejorar la presentación se optó por respetar el orden ya desarrollado a lo largo de la tesis. Las conclusiones están compuestas por los principales hallazgos de la investigación, reflexiones metodológicas y teóricas que guiaron el proceso investigativo, las vetas de investigación que pueden ser exploradas y explotadas en un futuro cercano y que también son fruto del ejercicio de realizar una tesis.

En el cuarto capítulo de este documento se realiza una discusión teórica del concepto de mercado de trabajo, con el objetivo de problematizar la realidad laboral de los Profesores Temporales Universitarios (PTU). Realidad que la cual fue conocida a través de relatos contruidos de manera conjunta entre el investigador y los PTU. Con esta técnica de construcción de información se pudo conocer que estos profesores se mueven por periodos entre dos segmentos que componen el mercado de trabajo.

Los profesores temporales, por su condición contractual, no pertenecen al mercado interno de trabajo (MIT) y tampoco al mercado externo de trabajo (MET). Los PTU desarrollan su carrera académica entre periodos de contratación y desempleo. Esta situación de indeterminación e inestabilidad laboral mantiene cierta

continuidad, ya que existen profesores que llevan varios años en esta dinámica de contratación en un mismo centro de trabajo.

La inestabilidad laboral se ha vuelto la nueva normalidad por su regularidad. Las universidades reconocen la importancia de estos profesores y los contratan de manera frecuente, porque ya han demostrado su capacidad como docentes, además, a lo largo de los años han acumulado un currículum que lo demuestra.

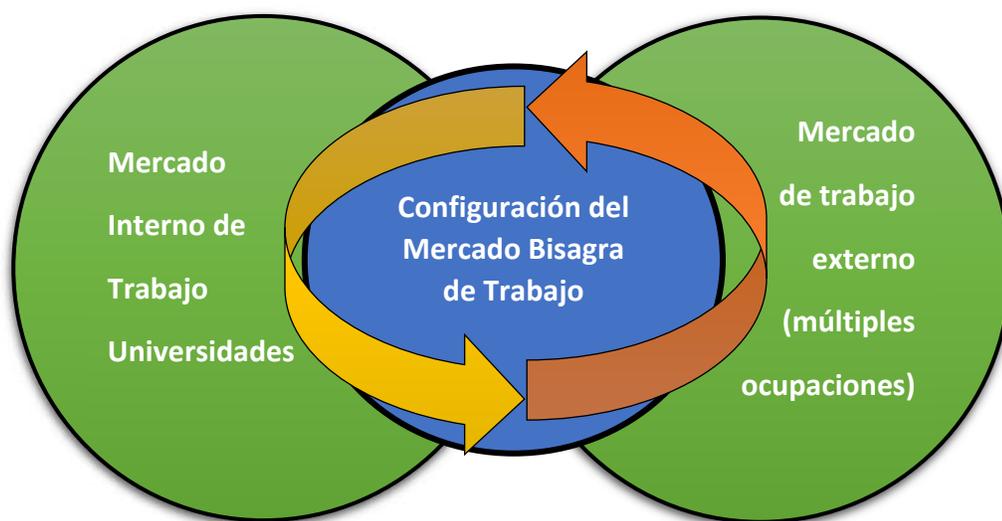
Esta situación conocida a través del trabajo de campo detonó la necesidad de problematizar la teoría y para ello se recurrió al uso de la metáfora. Teniendo como referencia el funcionamiento de una puerta y su indeterminación sobre si esta se encuentra dentro o fuera de la casa, se define que es la bisagra la que permite que una puerta tenga movimiento. Del mismo modo es posible pensar que los PTU pertenecen a un MT que no corresponde a las definiciones de MIT o MET.

Los PTU se mueven en un mercado que se ha configurado a través de las prácticas (acciones), reglas formales e informales (lineamientos de puertos de entrada y relaciones sociales) y significados de la labor docente; los cuales se construyen entre la subjetividad de los PTU en relación con los significados que las instituciones (universidades) y sociedad dan al trabajo que desarrollan estos profesores.

En esta investigación se consideró pertinente conceptualizar este fenómeno como la construcción del Mercado Bisagra de Trabajo (MBT) de PTU. Este constituye

un segmento del mercado de trabajo de profesores universitarios y se configura a través de los siguientes elementos. Se deben considerar las transformaciones laborales que modificaron la contratación y evaluación del personal docente. Donde lo colectivo dejó de ser prioritario y se optó por un sistema de contratación individual con base en el mérito (Ibarra, 1993). Los relatos dan cuenta de cómo este sistema poco a poco se ha centrado en las publicaciones como el elemento distintivo vinculado con la calidad.

7.1 Representación gráfica de la configuración del mercado de trabajo bisagra



Fuente: Elaboración propia

En el MBT de PTU se ha consolidado un significado que iguala calidad con volúmenes de producción. Esto no ha sucedido de manera azarosa, el significado encuentra como base el fenómeno de producción intensa de publicaciones que se vive en las universidades, el cual he denominado como productivitis. Este significado atraviesa todas las dimensiones que configura el MBT de PTU.

En las universidades analizadas, los puertos de entrada, el acceso y reclutamiento, se configuran con los siguientes elementos de manera principal: los grados académicos, producción (resaltan las publicaciones), experiencia docente, cursos de capacitación y antecedentes de contratación en la institución donde se postula. Todos estos elementos tienen una configuración particular dependiendo de la universidad, pero están presentes de manera general en el MBT de PTU.

La movilidad se configura de manera subjetiva, los PTU dan significado a la movilidad de manera principal a través de dos elementos, el salario y prestigio. Las universidades analizadas muestran diferencias en estos dos rubros. Siendo la UAM el espacio universitario, de entre los tres estudiados, donde los PTU identifican mayores posibilidades de ascenso en su carrera como profesores universitarios, aunque se obtengan contratos temporales. Es la universidad que ofrece mejor salario por contrato, pero algunos PTU identifican que en los últimos años se han reducido las plazas temporales de tiempo completo (las mejor pagadas).

Las relaciones sociales que se crean en los centros de trabajo son de suma importancia para tener éxito en los puertos de entrada (UAM e IBERO) y en la búsqueda de permanencia en el mercado interno de trabajo (UAM). A pesar de que los profesores definitivos son capaces de influir en estos procesos, sus intereses no son determinantes. Los procesos de contratación tienen elementos objetivos que ayudan a determinar quién es el candidato con mayor mérito para obtener la contratación temporal y definitiva (UAM).

En algunos casos (UACM, IBERO) los criterios de selección son poco claros y se desconoce las minucias de esos procesos. Esta ausencia de información plantea la posibilidad de realizar investigaciones futuras que tengan como sujeto de estudio al personal encargado de realizar estas dictaminaciones sobre los candidatos a ocupar plazas temporales y definitivas en las universidades. Esto era un objetivo secundario de la investigación que se presenta, pero por las circunstancias de emergencia sanitaria de la COVID-19 fue imposible su abordaje.

Cuando se analiza el trabajo y las condiciones laborales de los profesores temporales es inevitable tener el espejo de los profesores contratados de manera definitiva. Ya que las condiciones laborales que la universidad les otorga son un marco comparativo que permite evaluar la realidad laboral de los PTU.

La evidencia recabada muestra que los profesores entrevistados sufren precariedad laboral, la cual se manifiesta en inestabilidad laboral, intensidad y alta carga de trabajo, reducción de la capacidad de agencia frente al empleador, multiempleo, *mobbing*, *burnout* e inferiores condiciones laborales en comparación con las percibidas por los profesores definitivos.

Estas dimensiones que componen el concepto de precariedad permiten explicar la realidad laboral experimentada de manera cotidiana por los PTU. La precariedad laboral está presente en la vida laboral de los profesores porque el MTB donde se desempeñan de manera profesional tiene el sistema de flexibilización salarial como elemento estructural que permiten su reproducción.

Los estímulos y becas vinculados con el salario han transformado el mundo académico, priorizando las publicaciones y vinculándolas con la productividad. Las universidades buscan profesores productivos que puedan mantener el ritmo de investigación y docencia, esto se traduce en altas cargas de trabajo.

Los PTU no escapan de esta dinámica, el MBT al que pertenecen es un contenedor de profesionistas especializados, que en general, esperan desempeñarse como profesores definitivos en alguna universidad. Esta aspiración laboral los empuja a nadar en la corriente del productivismo, tener publicaciones y un amplio currículo, los mostrará frente a las universidades como un trabajador académico dispuesto y capaz de mantener el nivel de productividad que las universidades necesitan.

Una de las dimensiones de la precariedad laboral en el MBT de los PTU se manifiesta a través del multiempleo, elemento que surge de la combinación de inestabilidad laboral (contratación temporal) y bajos salarios. El total de PTU entrevistados combina diferentes actividades laborales en diversos centros de trabajo, algunas de estas actividades no tienen relación con la docencia universitaria. El multiempleo se relaciona directamente con otras dimensiones como las altas cargas de trabajo y las enfermedades psicosociales que experimentan los PTU.

Los riesgos psicosociales se analizaron en dos dimensiones muy particulares, las cuales se han denominado como *mobbing* y *burnout*. Se pensó en estos dos conceptos porque a través del proceso de investigación se identificó que entre los

profesores se daban prácticas de acoso. El *mobbing* es un concepto consolidado en los estudios laborales, que fue de utilidad para explicar las prácticas que los PTU narraban.

El *mobbing* se refiere a las prácticas de acoso que se desarrollan de manera velada en el centro de trabajo, con el objetivo de que el acosado opte por renunciar a su puesto. En el MBT de los PTU está permeado por la competencia, esta encuentra como origen los elementos estructurales del sistema de evaluación y contratación que premian el mérito, de tal manera que lo importante es el individuo.

Además, esto se combina con la poca oferta de plazas definitivas en las universidades. De tal manera que, en el MBT se ha consolidado el significado "*el otro (PTU) es un competidor que puede obstaculizar mi ingreso al MIT*". A través de los relatos, se pudo dar cuenta de las prácticas de acoso que buscan que los PTU no logren consolidarse en el MIT. Por lo regular los acosadores son PTU que están cobijados por un grupo de profesores consolidados en la universidad.

Respecto al *Burnout*, este fue entendido como el proceso de desgaste emocional que sufren los trabajadores por la interacción cotidiana con los clientes. Lo que se encontró a través de los relatos, es que los PTU sufren un desgaste emocional importante, esto sucede en parte por la interacción con los alumnos, donde se presentan al menos tres situaciones problemáticas.

La primera es el control que el alumno ejerce sobre el proceso de trabajo, el cual se presenta de manera más enérgica en el caso de la universidad privada (IBERO). La segunda es la frustración que implica conocer las problemáticas económicas y sociales que sufren los alumnos y que limitan su crecimiento académico. Finalmente están las condiciones laborales y asociadas a la inestabilidad contractual, las cuales producen un desgaste emocional importante en el PTU, porque de manera constante les es exigido la realización de altas cargas de trabajo sin remuneración decorosa ni la seguridad de mantener el empleo.

Lo que contrarresta el fenómeno de Burnout es el reconocimiento social y la satisfacción experimentada al saber que su trabajo tiene un impacto sobre la transformación de la vida de los alumnos. Se detectó que al parecer el mayor desgaste emocional que sufren los PTU no está relacionado con los alumnos, sino con las precarias condiciones laborales que sufren y la inestabilidad laboral.

El MBT de PTU es precario, pero no todos los sujetos lo pueden significar de esta manera. Esto también tiene que ver con la capacidad de movilidad del sujeto, algunos PTU ven la docencia como un trabajo secundario, y su actividad principal la desarrollan en MT alternativos. Donde pueden contar con condiciones laborales por encima a las otorgadas en el MBT. Este tipo de trabajadores deben ser considerados, pero son una minoría, la precariedad se alza como la tendencia encontrada en los relatos de los PTU entrevistados.

Durante el desarrollo de la problematización para analizar del trabajo que los PTU realizan, se tuvo que traer al debate los conceptos de jornada y de tiempo de trabajo. Se definió que las intermitencias y diversos espacios de trabajo que están presentes en el proceso de trabajo eran mejor analizados desde el concepto de tiempo de trabajo.

Este concepto permite entender que el proceso de trabajo de los PTU se desarrolla de manera compleja y ha mezclado los tiempos de trabajo y de vida (reproducción y ocio). Cuando los PTU obtienen un contrato temporal se encuentran con ritmo e intensas cargas de trabajo que invaden el espacio personal y presionan por el ajuste del tiempo de no trabajo.

De manera paralela, los PTU no pueden desvincularse de proyectos de investigación personales, porque al renunciar a investigar y publicar están sepultando la posibilidad de obtener un lugar como profesor definitivo en alguna universidad. Lo que sucede en el MT de profesores universitarios, es que en general, está marcado por una especie de invasión del tiempo de trabajo sobre los otros tiempos que eran dedicados a otras actividades (Anaya, 2018; Castillo, 1993). Esto ha desencadenado fenómenos como la desintegración familiar y la modificación de los criterios para la elección de amistades.

Respecto al concepto de control sobre el proceso de trabajo que desarrollan los PTU, este se presenta de diversas maneras. La primera es la vigilancia en la organización del trabajo, esta puede ser de manera evidente a través del personal

que supervisa, por lo menos la asistencia del profesor a clase, o través de aparatos tecnológicos, como los checadores de entrada y salida. El control también puede presentarse, a través de evaluaciones, controles de calidad y supervisión de productividad con tiempos de entrega establecidos por las gerencias.

A pesar de que las universidades han tratado de controlar la entrada y salida de los profesores en el plantel, este mecanismo no es relevante en esta investigación, porque en las universidades públicas analizadas no existe de manera formal el requerimiento para que esto suceda. Sólo en la UACM se ha intentado realizar esta acción, pero responde a los intereses de un grupo de profesores contratados de manera definitiva. Son ellos quienes buscan ejercer el control sobre los PTU, pero de manera institucional no sucede. Se deja que sea el alumno quien ejerza este control, demandando la atención, calidad y cumplimiento del horario de las clases.

Esto se puede observar más claramente en la IBERO, donde los alumnos pagan un servicio educativo. Ahí la supervisión y el control del alumno, sobre el proceso de trabajo no clásico de los PTU se ejerce de manera más fuerte. Los alumnos buscan que se cumpla con la totalidad de los cursos y con el tiempo en cada sesión. Si bien está presente el control a través de registrar la entrada y salida del plantel, también podría no existir, y no cambiaría de manera sustancial la frecuencia ni en los tiempos de impartición de clases.

Respecto al proceso de trabajo que se desarrolla en el aula, la docencia siempre ha sido un espacio íntimo exclusivo de la interacción profesor-alumno. No

obstante, nuevamente en la vigilancia del trabajo, el alumno se convierte en supervisor, pero ahora movilizado por la gerencia universitaria cuando se les solicita el llenado de instrumentos de evaluación como los cuestionarios que requieren opiniones sobre el desempeño del profesor. En el caso de la docencia parece surreal pensarla como un espacio de vigilancia continua, pero con la incursión de las nuevas tecnologías, tal vez en algún futuro se utilice la video vigilancia como elemento de control.

La pandemia de la COVID-19 trajo la necesidad de impartir docencia de manera virtual a través de plataformas que transmiten audio y video, pero al mismo tiempo existe la posibilidad de grabar las sesiones. En esta situación coyuntural, los profesores experimentaron mayor control sobre cómo imparten docencia. Tal vez esta virtualidad, forzada por las circunstancias de emergencia sanitaria, sea un parteaguas para que impulse la incursión de nuevas maneras tecnológicas de controlar el trabajo docente.

La aspiración compartida por los PTU es la obtención de estabilidad laboral. A pesar de que la investigación actual se centró en dos universidades públicas y una privada, todos los informantes creen que la estabilidad laboral tiene mayor posibilidad de consolidarse en alguna universidad pública.

Esta aspiración es compartida, pero no todos los entrevistados desean desempeñarse como docentes-investigadores. Algunos de los PTU creen que las universidades necesitan especialistas en docencia, que tengan libertad de innovar en

este campo, sin la necesidad de cumplir con cuotas de productos de investigación, como son las publicaciones.

Los PTU son trabajadores con una enorme vocación por la actividad que realizan. Crean vínculos fuertes con los estudiantes, se involucran de manera importante por transformar su subjetividad, dotarlos de herramientas y conocimientos de utilidad para continuar su preparación como futuros profesionistas. El vínculo profesor-estudiante es tan fuerte que los PTU sufren enfermedades como ansiedad y estrés por la empatía construida con base al conocimiento de las condiciones sociales y económicas que sufren los estudiantes, esto sucede con mucho mayor frecuencia en los PTU que laboran en universidades públicas.

El reconocimiento social es un elemento extra en la configuración que permite comprender la permanencia de los PTU en un MBT que está marcado por la precariedad laboral. El reconocimiento social y satisfacción por la transformación e impacto en la vida de los estudiantes son dos elementos que se contraponen a las dimensiones de la precariedad descritas con anterioridad.

Esta investigación tuvo como guía el enfoque teórico-metodológico del Configuracionismo, lo cual permitió hacer uso crítico de la teoría para analizar el caso concreto de los profesore temporales en los tres casos elegidos: UAM, UACM e IBERO. En el apartado metodológico se explica a detalle a qué nos referimos con el

uso crítico de la teoría, pero, en síntesis, implica abandonar la idea de que los conceptos deben ser comprobados en la realidad investigada.

Bajo la inspiración de esta orientación, aquí se optó por problematizar conceptos y articularlos, buscando la mejor comprensión y análisis del fenómeno, durante el proceso de investigación estos conceptos se transformaron por la relación entre teoría y empiria, de tal manera que pueden surgir nuevas conceptualizaciones, se agregaron dimensiones a los conceptos que se propusieron como base al inicio de la investigación.

El Configuracionismo ayudó a mantener una mirada heurística sobre la realidad social, porque permite romper las barreras conceptuales y ampliarlas para realizar un acercamiento profundo al fenómeno. En esta investigación ayudó a entender que el mercado de trabajo de profesores temporales universitarios no podía explicarse a partir de las conceptualizaciones existentes.

Lo que llevó al proceso de problematización del concepto de mercado de trabajo bisagra. Dicho concepto permitió analizar la objetivación de relaciones y dinámicas laborales que consolidaron un mercado de trabajo compuesto por elementos estructurales, pero en mayor medida por relaciones sociales y subjetividades de los PTU. Esto se explica de manera amplia en el capítulo 4 y se realiza una síntesis al inicio de este apartado de conclusiones.

El Configuracionismo permite problematizar los conceptos, reconstruirlos y durante el proceso de investigación agregar otros conceptos en busca de una mejor comprensión del fenómeno estudiado. Los conceptos que se propusieron en el marco teórico fueron ampliados para analizar los elementos identificados en los relatos. De tal manera que fue posible comprender que el mercado de trabajo estaba constituido en gran medida por la practicas desarrolladas por los profesores definitivos y temporales, las estructuras universitarias, pero además por los significados que los PTU otorgan a la actividad docente que desempeñan.

Se analizó la configuración de la precariedad laboral identificando sus dimensiones analíticas centrales, teniendo como base las experiencias descritas por los profesores. Aparecieron, en el ejercicio heurístico, más elementos que las condiciones laborales o el salario, fue posible analizar los riesgos psicosociales a través de los conceptos de *burnout* y *mobbing*. Asimismo, se problematizó cómo se configura el tiempo de trabajo y su invasión en el tiempo de no trabajo. A propósito de la pandemia, se pudo observar de manera evidente la invasión de los tiempos y espacios dedicados al hogar, con tiempos y actividades propias del trabajo académico.

Se logró mostrar cómo elementos cuyo principal objetivo es controlar el proceso de trabajo de profesores definitivos en las universidades, también afectan a los PTU, y configuran dimensiones del MBT, como son los requisitos de los puertos de entrada, donde se compite por los contratos. La carrera en la participan los

profesores definitivos por el cumplimiento de puntajes para obtener becas y estímulos (Anaya:2018), también ocurre entre los PTU en busca de estabilidad laboral. Por ello, tratan de acreditar el mayor número de actividades que conformen un currículum robusto.

Por último, el Configuracionismo plantea un elemento importante a través de la co-investigación. En la interacción entre el investigador y el informante se genera un vínculo empático por efecto del cual se amalgaman inquietudes de transformar la realidad a través de un proyecto conjunto. Esto ocurrió durante la primera fase del trabajo de campo, pero con la presencia de la pandemia el ímpetu conjuntamente construido fue perdiendo fuerza.

Los vínculos no se perdieron, pero es una realidad que las actividades colectivas se complicaron y en algunos momentos de la emergencia sanitaria, a pesar de la tecnología, no fue posible decantar en proyectos colectivos. La atención estaba centrada en la situación de salud que todos experimentamos de alguna u otra manera. Fue una ventaja que desde un inicio se tuviera en mente realizar co-investigación, porque, aunque no se logró el objetivo, los contactos y vínculos con los PTU resultaron fundamentales para avanzar en el trabajo de campo, a pesar de las condiciones adversas de la pandemia de la COVID-19.

Consideramos que el Configuracionismo es ideal para investigaciones a las que se puede dedicar el tiempo necesario para llevar a cabo en el trabajo de campo sobre diversos acercamientos sobre los sujetos de estudio, independientemente de la

técnica de construcción de información que se haya elegido. Realizar esto potencializa la profundidad de las explicaciones que pueden ser ofrecidas al analizar un fenómeno social, en este caso laboral.

En el caso concreto de esta investigación, se parte del análisis de casos y a partir de ello se recurre a la abstracción, buscando vincular los hallazgos en el nivel micro (relatos sujetos laborales) y articularlos con fenómenos laborales que se desarrollan en el nivel meso y macro. Cuando se hace este proceso, el resultado es muy interesante, porque logra mostrar la articulación de diversos niveles de realidad.

Siempre existe la posibilidad de que algún caso no investigado o conocido, no sea asimilable a los casos aquí investigados. No obstante, esto no demerita la investigación, como la realidad social es si misma dinámica, su análisis exhaustivo resulta ser una tarea imposible.

Una dolencia de este ejercicio investigativo puede encontrarse en las limitaciones para acceder a información sobre las comisiones dictaminadoras y el personal de recursos humanos que se encarga de los procesos de reclutamiento de profesores temporales. Al comienzo de la investigación se había planteado realizar entrevistas a estos sujetos, haciendo por lo menos un primer acercamiento y conocer algunos detalles sobre los procesos de los puertos de entrada, pero este objetivo tuvo que abandonarse por las dificultades experimentadas por la pandemia de la COVID-19, lamentablemente esta situación afecto de manera diversa y fuerte el desarrollo

de esta investigación como también ocurrió en la ciencia en sus diferentes disciplinas.

Quedaron vetas de investigación que pueden abordarse en un futuro, resultado de la problematización realizada durante el proceso investigativo. Estas vetas son reflexiones, no todas han sido problematizadas de manera profunda, pero sí pueden servir de guía. Cuando se inicia un proyecto de investigación, se está cimentando una construcción que puede no tener fin. Esa debe ser la máxima en la investigación: debatir y cuestionar todo; sólo la investigación puede dar respuestas, aunque momentáneas.

Cómo ya se dijo, sería interesante investigar el funcionamiento de las dictaminadoras y en el caso de las universidades privadas el departamento o personal encargado de los procesos de reclutamiento de profesores temporales, pero también definitivos. Otra cuestión interesante sería abordar a los estudiantes, conocer su perspectiva sobre los modelos educativos y los profesores que alternan investigación y docencia. Saber sus opiniones respecto a los profesores temporales y los definitivos; a la brecha generacional profesor-alumno; al contenido de los planes de estudio y a los modelos híbridos y virtuales que se implementaron durante la pandemia de la COVID-19.

Los estudios sobre las organizaciones colectivas, ya sean sindicatos u otra forma de organización, es una dimensión del trabajo docente que también merece ser considerada para su estudio. Ya que, como trabajadores, la organización colectiva

podría impulsar transformaciones laborales más allá de la obtención de mejoras salariales.

Aquí se abordó el caso de la UACM, una universidad que fue instituida por el gobierno del Distrito Federal (hoy CDMX), entonces liderado por quién ahora es presidente de la república. Desde el gobierno federal, se avanza en un proyecto denominado Universidades del Bienestar Benito Juárez. Este proyecto también merece ser estudiado como un referente de educación superior donde el gobierno en turno invirtió recursos no sólo económicos, sino también políticos. Por lo cual puede presentarse con configuraciones particulares respecto a los casos existentes ya estudiados, aun cuando se pueda pensar que este proyecto mantiene semejanza con el llevado a cabo en la UACM.

Por último, durante el proceso de investigación se pudo encontrar bibliografía internacional que resalta la existencia de un fenómeno global de mercantilización de la educación superior o, por lo menos, de penetración de lógicas empresariales mediante la incorporación de conceptos propios del ámbito industrial como: eficiencia, productividad y estímulos, los cuales están cada vez más presentes en la vida laboral cotidiana de los profesores.

Parece urge el poder realizar un proyecto internacional con enfoque laboral, donde diversos investigadores pudieran realizar un ejercicio comparativo entre distintos países, y así contrastar el impacto de este tipo de pensamiento industrial en la educación superior. Sin dejar de resaltar las experiencias particulares y cómo se

configuran las realidades educativas y laborales de los profesores dependiendo de los casos concretos analizados.

Bibliografía

Acosta, A y Rivera, R. (2018). Un acercamiento a la condición laboral de docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad. *Desigualdad y pobreza*. Universidad Autónoma Metropolitana; Bonilla Artigas Editores.

Aguirre, R., García, C., y Carrasco, C. (2005). El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. *Unidad Mujer y Desarrollo*. CEPAL, Santiago de Chile.

Alisa Del Re, (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política i Sociedad*, (19) (75-81).

Anaya, P. (2018). Control y resistencia en el proceso de trabajo: el caso de la UAM-Iztapalapa. *Tesis Maestría TESIUAMI*.
<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=22537&docs=UAMI22537.pdf>

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.

Aoki, M. (1990). La estructura de la economía japonesa, *Fondo de Cultura Económica, México*.

Apple, M. (1995). Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género, *Buenos Aires, Paidós*.

Barnes, H. (2014). Los 8 males del profesor universitario: Es uno de los trabajos más tóxicos que existen. *El Confidencial*. Recuperado en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-07-07/los-8-males-del-profesor-universitario-es-uno-de-los-trabajos-mas-toxicos-que-existen_156018/

Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo, México.

Becker Gary S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.

Buendía, A; García, S; Grediaga, R; Landesman, M; Rodríguez, R; Rondero, N; Rueda, M; y Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Sociológica*, 32, (92), 309-326. Universidad Autónoma Metropolitana.

Buendía, A; Acosta, A; y Gil, M. (2019). En busca de un rostro (In) visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 24, (80), 15-41.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Procees under Monopoly Capitalism*. Londres: Mac Millan.

Castillo, J. y Moré, P. (2016). Por una sociología del trabajo académico, la precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 88, 7-26.

Castillo, J. y Moré, P. (2017). *La Universidad sin futuro: Precariedad e incertidumbre del trabajo universitario*. Complutense, Madrid.

Castoriadis, C. (1999). *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires, Argentina. Tusquets.

Chávez, G (2018). Notas para una crítica a la «ética del trabajo. UAA. recuperado: <https://revistas.uaa.mx/index.php/euphyia/article/view/1847/1713>

Cordero S. (2002). El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. (110):231-249.

Coriat, B. (1992). *El Taller y el Robot*. México: Siglo XXI.

De Giorgio T. (2020). Il team del Sacco che ha isolato il ceppo italiano del coronavirus: chi sono le tre ricercatrici precarie. *La Repubblica*. Recuperado en: https://milano.repubblica.it/cronaca/2020/02/29/news/coronavirus_ospedale_sacco_milano_ricercatrici_isolato_ceppo_italiano-249878123/

De la Garza, E. (2009). *Del concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral ampliado en Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. México: Anthropos.

De la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*. 16 (26), 7-35.

De la Garza Toledo, E. (Ed.). (2011b). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva Tomo II*. México, D.F: Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa: Plaza y Valdés.

De la Garza E. (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. *Revista de Trabajo. Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global*, 8 (10). Argentina.

De la Garza E. (2018). *La Metodología Configuracionista para la Investigación*. Gedisa/UAM-I. México.

De Laire, F. (1999). La Trama Invisible o los claroscuros de la flexibilidad. *Cuadernos de Investigación. Santiago, Chile*.

Díaz B. (2006). Evaluación de la educación superior entre la compulsividad y el conformismo. *La educación que México necesita visión de experto*. Recuperado: <http://www.caeip.org/docs/portada/LaeducacionqueMexiconecesita.pdf>

Doeringer, P. y M, Piore. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S.

Edwards, P. (1986). *El conflicto en el trabajo: un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Oxford: Basil Black.

El mañanero. (2018). En paro 14 de universidades públicas por falta de recursos. *El Mañanero*. Recuperado en: <https://www.elmananero.com/paro-14-universidades-publicas-falta-recursos/>

Fernandez, T. (2020). Fenomenología de la responsabilidad por el otro: un estudio sobre la vocación de la docencia. *Revista Educación*. 44 (1). Universidad Costa Rica.

Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*. 19 (1), 45-66.

Galaz, J. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Calidad de la Educación*. 28, 54-69.

Galaz, J., Padilla, L., Gil, M., y Sevilla, J. (2008). Los dilemas del profesorado en la educación superior mexicana. *Calidad en la Educación*, (28), 54-69. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n28.202>.

Galaz, J. y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 11, (2) 1-31. Universidad Autónoma de Baja California Ensenada, México.

Gil, M. (2006). *¿Una nueva época? Notas en medio de la turbulencia en Universidad e investigación científica*. Buenos Aires: CLACSO.

Gil, M. (2018). Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas; tan cerca de la precariedad. *Educación Futura*. Recuperado en:

<http://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precariedad/>

Gil, M. (2018). El mito del mérito. *El Universal*. Recuperado en: http://amp.eluniversal.com.mx/amp/note/amp/eluniversal/1433224?fbclid=IwAR1y-y4fKGPgg56-8EhsnYC1Dt_Wxh2zID2N84deY5TE758_WpqDTUomFGI

Gill, R. (2014). Academics, cultural workers and critical labour studies. *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, (1), pp. 12-30.

Ginits, Herbert (1976). The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, 8 (2).

Goastellec, G.; Park, E.; Ates, G. y Toffel, K. (2013). Academic markets, academic careers: where do we stand? B. M. Kehm y U. Teichler (eds.) (2013): 93-115.

Granovetter, (1992). *The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View*. The Sociology of Economic Life. San Francisco, Oxford: Westview Press.

Hamel E. (2019) SNI y fragmentación de los salarios académicos. *La Jornada*: <https://www.jornada.com.mx/2019/10/13/opinion/010a1pol>

Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid, Morata.

Hargreaves A. (1992) El tiempo y el espacio en el trabajo del profesor. *Revista de educación*, 298 (31-53).

Henao, F. (2008). *Codificación en salud ocupacional*. Ecoe Ediciones Segunda, Bogotá.

Hernández J. (2005). Inseguridad laboral en el mercado de trabajo docente. Un análisis comparado de los mercados público y privado del nivel primaria en México, 1996-2001. Tesis Doctoral. TESIAMI.

<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12629&docs=UAMI12629.pdf>

Hernández Romo, M. A. (2012). *Estrategias empresariales en la subcontratación internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*. Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa: Plaza y Valdés.

Hyman, R. (1975). *Relaciones Industriales, Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.

Ibarra, E. (1993). *La universidad ante el espejo de la excelencia, en juegos organizacionales*. México: UAM.

Ibarra, E. y Buendía, A. (2013). *Compendio del sistema universitario mexicano, perfil, datos e indicadores*. México: UAM y CONACYT.

La Razón. (20 de mayo de 2011). Profes más caros en la UACM que en UNAM. *La Razón*. Recuperado en: <https://www.razon.com.mx/profes-mas-caros-en-uacm-que-en-unam/>

Lazear, E. y Oyer, P. (2004). Internal and External Labor Markets: a Personnel Economics Approach. *Labour Economics*, 11, 527-554.

Leslie, N. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior.

López, A; García, León; Pérez, M; Montero, V y Rojas, E. (2016). Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista de la Educación Superior* 45(180) (2016) 23–39.

Ludger P. (1998). Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de "estrechez del ámbito empresarial". *Revista española de investigaciones sociológicas*, ISSN 0210-5233, (41), págs. 81-114.

Marx, C. (1995). *El capital tomo I*. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>

Marx, C. (1981). *18 brumario de Luis Bonaparte, obras escogidas en tres tomos*. Editorial Progreso, Moscú 1981, Tomo I.

Mead G. (1991). La génesis de Self y el control social. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 55(165-186).

Mèlich, J.C. (2014). *Lógica de la crueldad*. Barcelona: Herder Editorial

MEJOREDU (2020). *Indicadores nacionales de la mejora continua de la educación en México 2021. Cifras del ciclo escolar 2019-2020*.
<https://www.mejoredu.gob.mx/publicaciones/informe-de-resultados/indicadores-nacionales-de-la-mejora-continua-de-la-educacion-en-mexico-2021>

Michels (2008). *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Amorrortu editores. 2a, ed.

Minaya, G. (2009). Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 57, 32-39.

Montes, J. (2018). *La universidad un espejo social*. El Universal. Recuperado en:
http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/la-universidad-un-espejo-social?fbclid=IwAR3YjxOE_4hhSbDwiLUZF3YaAXJbHCPNY9sIqGizlfwdYE8dXG4IeI8fdRM

Murga M y Álvarez S. (2019) *La vocación. Imaginario y deseo*. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, 55. Universidad Nacional de Jujuy, Argentina.

Musselin, C. (2008). *The transformation of academic work. Facts and analysis*. Center for Studien in Higher Education. Recuperado de <http://www.escholarship.org/uc/item/5c10883g>

Neffa J. (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Okabe, T. (2008), "Capitalismo japonés, ¿modelo económico exitoso o extraño?", *Expresión Económica* 21, 19-34. Universidad de Guadalajara.

Oliveira, O. (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. *Cadernos Pagu* 17 (18), 339-366.

Pacífico, A., Trucco, I., y Barletta, M. A. (2014). El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista. *Revista Ciencias Económicas*, 11(02), 91-97.

Pérez, J. (2018). El Científico ha confundido el fin con los medios. *Voz Populi*. Recuperado en: https://www.vozpopuli.com/altavoz/next/sistema-cientifico-confundido-fin-medios_0_1182182866.html

Peréz, R y Naidorf, J. (2015). Las actuales condiciones de producción intelectual en los académicos. *SINECTICA Revista electrónica de educación*. Recuperado: http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44_las_actuales_condiciones_de_produccion_intelectual_de_los_academicos.

Piñuel, I. (2014). Conferencia de Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo (Murcia). *IVOOX*. Recuperado en: https://www.ivoox.com/conferencia-mobbing-acoso-psicologico-trabajo-audios-mp3_rf_3441483_1.html

Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado*, São Paulo.

Reich, M; Gordon, D y Edwards, R. (1973). Dual Labor Markets. A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*. LXIII, (2). 359-384.

Rojo M. (2018). Los profesores de asignatura no somos voluntarios. *Animal Político*. Recuperado en: <https://www.animalpolitico.com/blog-invitado/los-profesores-de-asignatura-no-somos-trabajadores-voluntarios/>

Rondero, N. (2002). El mercado académico en México: reflexiones desde la sociología del trabajo. *Sociológica*, 17, (49) 205-229. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Rondero, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Sociológica*, 22 (65) 103-128.

Rovelli, C. (2018). *The Order of Time*, Erica Segre and Simon Carnell. *New York: Riverhead Books*.

Taylor, F. (1957). *Los principios de la administración científica*. Biblioteca de Ciencias Económicas.

Thompson, E. y Ackroyd S. (1995). All quiet on the workplace front?: A critique of recent trends. *British industrial sociology*, 29 (4).

Scott, J. (1990). *Domination and the arts of resistance*. New Haven, Londres: Yale University.

Standing, Guy (2009). *Work After Globalization. Building Occupational Citizenship*. Edward Elgar, Cheltenham.

Standing, Guy. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, Londres y Nueva York.

Valls, J. (2017). La docencia como profesión. *El Universal*. Recuperado en: <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/jaime-valls-esponda/nacion/2017/05/9/la-docencia-como-profesion>

Van Noorden. (2017). *The science that's never been cited*. News Feature. Recuperado en: <https://www.nature.com/articles/d41586-017-08404-0>

Weber, Max (2004). *Economía y sociedad*. México. Fondo de Cultura Económica.

Weber, Max (2012). *El político y el científico*. Fondo de Cultura Económica.

Material estadístico e informes recuperados

Universidad Iberoamericana. (2021). Estructura y normatividad. Recuperado en <https://ibero.mx/estructura-y-normatividad-intro>

Ley Federal del Trabajo. (2019). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf.

Universidad Autónoma de la Ciudad de México: Contrato Colectivo de trabajo. Recuperado en: <https://sutuacm.wordpress.com/>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2015). *Plan Educativo Nacional*, recuperado en:

http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_01/Text/01_06a.html

Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (2017). *Informe de Actividades 2015-2016*. Recuperado en:

https://portalweb.uacm.edu.mx/uacm/Portals/4/INFORMES/informe%202015-2016_baja.pdf

Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (2018). *Informe de actividades de la universidad 2016-2017*. Recuperado en:

https://transparencia.uacm.edu.mx/oip/Portals/0/Nueva_Ley_de_Transparencia/Articulo_121/Fraccion_XXXI/Informe_Rectoria_2016_2017.pdf

Universidad Iberoamericana. (2018). *Numeralia*. Recuperado en:
<http://numeralia.iberomex.mx/>

Universidad Iberoamericana. (2018). *Tercer informe del rector, la IBERO en cifras*. Recuperado en:

<http://www.iberomex.mx/sites/default/files/inforector/laiberoencifras2017.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana. (2018). *Informe de Actividades 2017*. Recuperado en:

http://www.uam.mx/transparencia/inforganos/rg/2017/Informe_UAM_2017.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana. (2020). *UAM plan de desarrollo institucional 2011-2024*. Recuperado en

[http://www.uam.mx/UAM Plan de Desarrollo Institucional 2011-2024.pdf](http://www.uam.mx/UAM_Plan_de Desarrallo Institucional 2011-2024.pdf)

Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, 161304. IV.3o.T.337 L. agosto de 2011, Pág. 1358.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00174

Matrícula: 2163803201

La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios: los casos IBERO, UAM y UACM

En la Ciudad de México, se presentaron a las 10:00 horas del día 16 del mes de diciembre del año 2022 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. JESUS FRANCISCO GALAZ FONTES
DR. JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS
DR. JUAN MANUEL HERNANDEZ VAZQUEZ

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

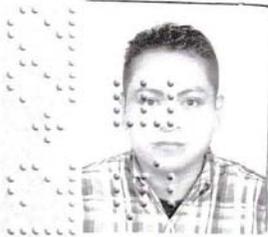
DOCTOR EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

DE: PEDRO ADRIAN ANAYA PEDRAZA

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



PEDRO ADRIAN ANAYA PEDRAZA
ALUMNO

REVISÓ

MTRA. ROSALÍA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

MTRO. JOSE REGULO MORALES CALDERON

PRESIDENTE

DR. JESUS FRANCISCO GALAZ FONTES

VOCAL

DR. JAVIER RODRIGUEZ LAGUNAS

SECRETARIO

DR. JUAN MANUEL HERNANDEZ VAZQUEZ