

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/334027303>

Un acercamiento a la condición laboral de docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad

Chapter · December 2018

CITATION

1

READS

715

2 authors:



Abril Acosta

Metropolitan Autonomous University

36 PUBLICATIONS 60 CITATIONS

SEE PROFILE



René Rivera-Huerta

Metropolitan Autonomous University

19 PUBLICATIONS 43 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



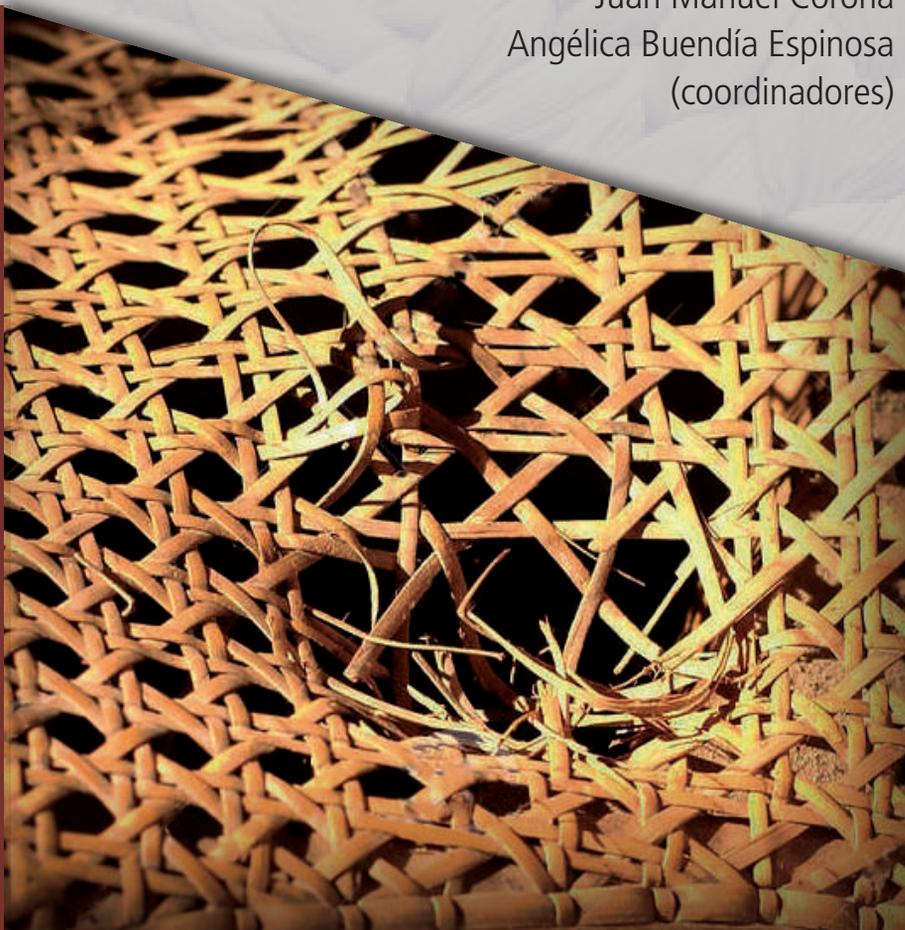
University-industry linkages and development [View project](#)



Políticas públicas con enfoque de derechos humanos [View project](#)

Desigualdad y pobreza

Juan Manuel Corona
Angélica Buendía Espinosa
(coordinadores)



Desigualdad y pobreza



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector general, Eduardo Abel Peñalosa Castro

Secretario general, José Antonio de los Reyes Heredia

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-XOCHIMILCO

Rectora de Unidad, Patricia E. Alfaro Moctezuma

Secretario de Unidad, Joaquín Jiménez Mercado

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Director, Carlos Alfonso Hernández Gómez

Secretario académico, Alfonso León Pérez

Jefe del departamento de Producción Económica, Juan Manuel Corona Alcántar

Jefe de la sección de publicaciones, Miguel Ángel Hinojosa Carranza

CONSEJO EDITORIAL

Aleida Azamar Alonso / Gabriela Dutrénit Bielous

Diego Lizarazo Arias / Graciela Y. Pérez-Gavilán Rojas

José Alberto Sánchez Martínez

Asesores del Consejo Editorial: Luciano Concheiro Bórquez

Verónica Gil Montes / Miguel Ángel Hinojosa Carranza

COMITÉ EDITORIAL DEPARTAMENTAL

Juan Manuel Corona Alcántar (presidente)

Aída Lerman Alperstein

María Magdalena Saleme Aguilar

Ana María Paredes Arriaga

Carlos Andrés Rodríguez Wallenius

Salvador Ferrer Ramírez

René Rivera Huerta

Carlos Antonio Rozo Bernal

Angélica Buendía Espinosa

Juan Manuel Corona
Angélica Buendía Espinosa
(coordinadores)

Desigualdad y pobreza



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

Desigualdad y pobreza / Juan Manuel Corona Alcantar, Angélica Buendía Espinosa
coordinadores. -- Ciudad de México : Universidad Autónoma Metropolitana ; Bonilla Artigas
Editores, 2018

724 p. ; 15 x 23 cm. -- (Publica social ; 29)

ISBN: 978-607-8560-40-0 (Bonilla Artigas Editores)

ISBN: 978-607-28-1335-9 (Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco)

1. Desigualdad, pobreza y bienestar social -- México. 2. Desigualdad, educación superior, ciencia y
tecnología -- México. 3. Desigualdad, pobreza y actividades productivas -- México. 4. Desigualdad,
pobreza y trabajo -- México.

I. Corona Alcantar, Juan Manuel, coord.

II. Buendía Espinosa, Angélica, coord.

LC: HC79.P6

DEWEY: 362.50972

Los derechos exclusivos de la edición quedan reservados para todos los países de habla hispana. Prohibida la reproducción parcial o total, por cualquier medio conocido o por conocerse, sin el consentimiento por escrito de su legítimo titular de derechos.

Desigualdad y pobreza
Juan Manuel Corona
Angélica Buendía Espinosa
(coordinadores)

Primera edición: 2018

De la presente edición:

D. R. © Bonilla Artigas Editores, S.A. de C.V., 2018
Hermenegildo Galeana 111
Barrio del Niño Jesús
C. P. 14080, Tlalpan, Ciudad de México
Tel.: 55 44 73 40 / Fax 55 44 72 91
editorial@libreriaBonilla.com.mx
www.bonillaartigaseditores.com

D.R. © Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Xochimilco
Calzada del Hueso 1100,
Colonia Villa Quietud,
C.P. 04960, Coyoacán
Ciudad de México

Sección de Publicaciones de la División de
Ciencias Sociales y Humanidades. Edificio A,
3er piso. Teléfono 54 83 70 60
pubcsh@correo.xoc.uam.mx
<<http://dcshpublicaciones.xoc.uam.mx>>

ISBN: 978-607-8560-40-0
(Bonilla Artigas Editores)
ISBN: 978-607-28-1335-9
(Universidad Autónoma Metropolitana-
Xochimilco)

Coordinación editorial: Bonilla Artigas Editores
Cuidado de la edición: José Alfredo Cabrera
Morales
Diseño editorial: Saúl Marcos Castillejos
Diseño de portada: Mariana Guerrero del
Cueto

Impreso y hecho en México

Contenido

Presentación	11
---------------------------	-----------

DESIGUALDAD, POBREZA Y BIENESTAR SOCIAL

La Unión Europea y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

<i>L. Federico Manchón C.</i>	31
------------------------------------	-----------

Expansión de la pobreza en México ante un nuevo panorama de inflación

<i>José Víctor David Jiménez Molina y Jaime Muñoz Flores</i>	71
--	-----------

Indicadores de bienestar en México y pobreza extrema

<i>José de Jesús Gutiérrez Ramírez</i>	103
--	------------

El *Quid* del problema: medios de vida y distribución del ingreso

<i>Enrique Contreras Montiel</i>	129
--	------------

El sentido actual de los servicios de agua potable y saneamiento en términos de desarrollo equitativo y sustentable

<i>Carlos Muñoz Villarreal</i>	165
--------------------------------------	------------

Alcances de la política pública para la diabetes en México: el rol de la política de ciencia y tecnología

<i>Danilo Chávez Rodríguez.....</i>	211
-------------------------------------	------------

**Clasificación de la población en México
a través de Redes Neuronales**
Héctor Adrián Guerrero-Martínez y Elsy Lizbeth Gómez-Ramos 233

**La propuesta de John C. Harsanyi
para la construcción de una función de bienestar social**
Gloria Baca Lobera y Irene Sánchez Guevara..... 253

**DESIGUALDAD, EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Entramos, luego ¿existimos?:
del ingreso a las trayectorias en la UACH**
Angélica Buendía Espinosa y Roberto Rivera del Río..... 273

**La movilidad de inventores mexicanos
en el contexto de la globalización**
Claudia Díaz Pérez y Jaime Aboites Aguilar 311

**Análisis preliminar de la política de patentes
en universidades de la Ciudad de México, 1980-2015**
Manuel Soria López 341

**Un acercamiento a la condición laboral
de docentes universitarios en México:
entre la estabilidad y la precariedad**
Abril Acosta Ochoa y René Rivera-Huerta 383

**Generación de capacidades de innovación
en las empresas mexicanas y el papel
de la vinculación universidad-empresa.
El caso de una empresa de dispositivos médicos**
*Arturo Torres Vargas,
Denisse Soto Villanueva y Javier Jasso Villazul* 415

**DESIGUALDAD, POBREZA
Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS**

**La apertura comercial al sector agrícola
y empresas transnacionales.**

Implicaciones para el desarrollo

Ma. Antonia Correa Serrano y Enrique Catalán Salgado 451

**La minería extractiva y la desigualdad en territorios
campesinos: un análisis desde el despojo para la acumulación**

Carlos A. Rodríguez Wallenius 489

Efectos negativos del extractivo minero en México

Aleida Azamar Alonso 519

Desarrollo local y sustentabilidad.

El caso de la organización Vicente Guerrero

Graciela Carrillo González,

Hilda Teresa Ramírez Alcántara y Eurídice Navarro V...... 543

**La política de estabilidad de precios, del tipo de cambio
y su costo en deuda pública e ingreso nacional**

Armando Pineda Osnaya..... 571

DESIGUALDAD, POBREZA Y TRABAJO

La desvalorización del trabajo doméstico remunerado.

Reconstruyendo sus rastros

Alejandro Espinosa Yáñez..... 609

**Precarización del trabajo: fenómeno global
y su repercusión en el ámbito laboral mexicano**

Salvador Ferrer Ramírez y Jorge Ruiz Moreno 663

**Inclusión laboral de personas con discapacidad:
organizaciones civiles en el medio urbano y rural-indígena**

Roxana Muñoz Hernández,

Ángel Wilhelm Vázquez García y Abigail Rodríguez Nava 689

Un acercamiento a la condición laboral de docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad

Abril Acosta Ochoa
René Rivera-Huerta

Introducción

Este trabajo busca aportar elementos para una discusión acerca de la existencia de condiciones precarias de trabajo en los profesores de la educación superior en México, a partir del análisis del comportamiento de algunas variables de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2014. La precariedad laboral como categoría de análisis descriptiva tanto de una condición laboral como de la calidad del empleo, requiere aclarar qué variables pueden permitir describirlo estadística y cualitativamente, y por consiguiente, cómo son esas condiciones laborales. En la primera sección de este documento se establecen un conjunto de acotaciones conceptuales y empíricas con base en las cuales se enmarcan la aplicación del término precariedad, y se fundamenta su utilidad para el estudio de la condición de trabajo de los docentes de educación superior a partir de una revisión del *estado del arte* sobre el tema.

En términos de su alcance y tipo, la propuesta de investigación es de tipo exploratorio, interpretativa y descriptiva; esto es así pues hasta

ahora no se han documentado para el caso mexicano aproximaciones cuantitativas que exploren las variables de los estudios de la precariedad en este grupo de trabajadores docentes, de las cuales partir. Considerando la carencia de una base empírica previa y las características relativamente restringidas de los datos que fundamentan la exploración, en la segunda sección se realiza una discusión aproximativa a la precariedad laboral teniendo como base las variables de tipo de contrato, salario y prestaciones de los profesores de educación superior en México. En este trabajo no se proponen conclusiones sino líneas de estudio y una posible agenda de investigación para construir a futuro una base empírica de las variables del estudio de la precariedad laboral en un conjunto amplio de profesores de educación superior.

Las motivaciones que guían esta indagación provienen de tres fuentes. La primera de ellas es el interés por explorar las condiciones de trabajo de los docentes de educación superior bajo los instrumentos de análisis de la precariedad laboral, para hallar evidencia que permita mostrar si efectivamente es un trabajo que cumple con estas características. Seguidamente, con base en esta exploración se busca aportar una base de conocimiento que conduzca a futuras indagaciones acerca de las complejas interrelaciones entre la condición laboral, las percepciones de los sujetos acerca de estas experiencias de trabajo y sus efectos en el trabajo docente. Finalmente, proviene de dos experiencias de indagación previas (ANUIES, 2015;¹ Buendía y Acosta, 2016) con las cuales se obtuvo información empírica de corte cualitativo y de tipo documental, que han posibilitado guiar intuiciones y probar hipótesis de investigación a través de una exploración cuantitativa. En México, en los años recientes han abundado datos que nos conducen a reconocer que gran parte del mercado laboral amplio, y enfáticamente

¹ Uno de los autores de esta investigación participó en 2015 como asesor externo de la comisión que elaboró el reporte de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Se trata de la primera indagación sistemática en 41 universidades públicas estatales que contribuyó al conocimiento del marco normativo que rige las relaciones laborales entre los profesores con contratos temporales y las universidades donde laboran, así como de algunas variables vinculadas a las condiciones de trabajo (pago por hora, prestaciones y beneficios de tipo simbólico).

algunos (sub)mercados laborales, se caracterizan por ser altamente precarios (Mora, 2010; Mora y de Oliveira, 2010; Guadarrama, Hualde y García, 2016); sin embargo, se trata fundamentalmente de estudios enfocados a las actividades industriales y del sector servicios.

Sobre esta línea, el esfuerzo de los investigadores ha sido proponer formas de interpretación de un fenómeno multidimensional y altamente contingente en diversos contextos de trabajo, especialmente aquellos deteriorados, de bajas calificaciones o de labores técnicas u operativas (ESOPE, 2004). En años recientes (Mora, 2010), también se ha reconocido que la precariedad constituye una condición de trabajo propia de actividades de alta habilitación, de trabajo intelectual o vinculado a áreas de innovación si cumple un conjunto de características previamente establecidas. Aquí afirmamos que el trabajo precario vincula diversas condiciones que se han definido como precarias, donde se involucran la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad económica, propuestos como los factores más visibles del fenómeno (Rodgers y Rodgers, 1989). El trabajo docente a tiempo parcial, es decir, que media contratos por tiempo determinado con modalidades de pago por hora, cumple estas condiciones.

Los profesores y especialmente de aquellos que trabajan en el nivel superior, dado su nivel de habilitación y vínculos con la investigación, son un segmento poblacional que se reconoce oficialmente como estratégico en el desarrollo económico y productivo (Secretaría de Economía, 2011; SEGOB, 2014). No sería deseable encontrar en este sector una condición laboral precaria, pues tendría un impacto negativo en la calidad de la docencia² y, por tanto, en su producción académica. En el caso de las instituciones públicas ello haría suponer que es el propio Estado quien hace uso de estrategias de trabajo flexible, recurridas ampliamente en las empresas.

² También y enfáticamente, supondría una menor calidad en los servicios prestados por las instancias donde se emplean y tienen lugar estas relaciones de trabajo. Este punto supone una indagación distinta y no se considera en este trabajo pero es menester valorarla en futuras indagaciones.

La condición de precariedad entre los docentes de instituciones de educación superior (IES) ha sido poco estudiada y sólo bajo metodologías de corte cualitativo (Polanco, 2006; Sidorova, 2007; Gil, 2008). La presente exploración recurre a datos cuantitativos y es un primer paso para entender las características de la precariedad laboral en este sector de la educación superior en México. Se espera que puede servir como base para profundizar en futuras investigaciones de corte cuantitativo o cuanti-cualitativas.

Se busca responder a las siguientes preguntas: dado el concepto de precariedad y sus variables descriptivas, ¿es posible reconocer una condición de precariedad entre los trabajadores de las instituciones de educación superior? De ser afirmativa la respuesta a esta pregunta, ¿cómo se expresa la precariedad en el ámbito de la docencia de las IES (qué variables están involucradas)?, y finalmente, ¿es posible identificar niveles de precariedad?

A partir de estas cuestiones se buscan tres objetivos: a) establecer una propuesta de análisis de la precariedad laboral en profesores universitarios a partir de los aportes teóricos y las metodologías de medición de la precariedad presentes en la bibliografía especializada; b) identificar la existencia de condiciones de precariedad con base en los datos de la ENOE y de las medidas tradicionales de precariedad para establecer cómo se manifiesta a partir de estadísticos descriptivos básicos; y c) establecer una primera aproximación entre niveles de precariedad y diversas variables sociodemográficas, misma que servirá para que en investigaciones futuras se explore a mayor profundidad las causales del trabajo precario.

Trabajo precario y trabajo docente precario. Articulaciones analíticas desde dos “polos” de estudio

El estudio de la precariedad laboral presenta un conjunto de desafíos analíticos de corte teórico y empírico que es necesario resaltar. No se ha construido un campo teórico sistemático (entiéndase marco teórico de largo alcance) en torno a la precariedad laboral (ESOPE,

2004; Mora, 2010), por lo cual si bien hay convergencias no existe acuerdo entre los estudiosos del tema acerca de cómo definir la precariedad. Adicionalmente, se carece de una metodología estándar que identifique variables y metodologías de medición del fenómeno. Finalmente, la precariedad se ha entremezclado frecuentemente con otras nociones y acercamientos a la condición del trabajador y la calidad del trabajo, lo cual ha conducido a confusiones acerca de qué es precario y cómo hacerlo visible en el conjunto de aproximaciones acerca del tipo y duración del contrato (trabajo flexible, inseguro), de la “calidad” del trabajo (trabajo atípico, trabajo decente), o bien de los medios de intercambio y beneficios que obtiene el trabajador (derechos laborales, salario y prestaciones).

En el ámbito de los estudios del trabajo³ se reconocen tres elementos relevantes para comprender las tendencias actuales del mundo laboral alrededor del mundo:

- a) El siglo xx ha sido escenario de profundas modificaciones en la configuración, la dinámica y las tendencias de los mercados laborales. Estas transformaciones son resultado del cambio de un modelo de producción-consumo masivo y de protección al trabajo asalariado, a otro con base en la producción flexible y formas de trabajo temporal con limitada protección social (Vasapollo, 2006; Neffa, 2001; De la Garza, 2000 y 2000, ESOPE, 2004; OIT, 2011). Se trata de formas laborales que disminuyen el espectro de derechos laborales y erosionan los derechos sociales, degradando los vínculos entre los trabajadores y la sociedad (Mora, 2010). Estas transformaciones son resultado de la adopción de estrategias industriales orientadas a una mayor

³ Nos referimos al conjunto de disciplinas y enfoques que han estudiado al trabajo, entre los cuales destacan la economía, la sociología, el derecho y los denominados estudios del trabajo (De la Garza, 2010). Se denominan “estudios del trabajo” y no al “estudio del trabajo”, pues este último en la esfera de la Ingeniería Industrial busca medir la diferencia entre el tiempo productivo y el tiempo improductivo o suplementario del trabajador con base en el análisis de tiempos y movimientos, los procesos en la producción y la relación entre diseño ergonómico del espacio de trabajo, salud y productividad. Ver OIT, *Manual de Estudios del Trabajo*, 1996.

competitividad en los mercados internacionales por medio de la desregulación de los mercados de trabajo (Bensusán, 2006), a través de una mayor flexibilidad en las formas de empleo con la contratación de trabajadores por períodos cortos (Standing, 2011). Los trabajadores temporales “son más baratos bien porque son inferiores los costos salariales, bien porque lo son los costos laborales no salariales” (OIT, 2015, p. 4), esto es así debido a que determinadas precisiones normativas reducen el espectro de prestaciones y seguridad social que pueden obtener los trabajadores contratados temporalmente.

- b) El incremento de trabajos temporales, a tiempo parcial, por cuenta propia o económicamente independientes que pueden incluir tanto actividades de trabajo formal como informal (OIT, 2015; De la Garza, 2009), supone un nuevo escenario y nuevas interrogantes para los estudios del trabajo. Con frecuencia, se asocia a estas formas laborales con una condición laboral desfavorable, que ha sido denominada genéricamente como precaria.
- c) Existe una relación problemática entre los conceptos de precariedad laboral y de trabajo precario. El trabajo temporal no implica necesariamente una condición laboral precaria; en contraparte, de hecho, diversos empleos que suponen un contrato escrito y seguridad social, ofrecen muy bajas remuneraciones (Rodgers y Rodgers, 1989).

De acuerdo con algunos autores (Rubio, 2010; García Guzmán, 2013; Guadarrama, Hualde y García, 2016) en México existe un aumento de la precariedad laboral que se expresa en un conjunto de fenómenos como la ausencia de contratos escritos, mayor número de contrataciones temporales, escasa o nula seguridad social y bajos ingresos, entre otros.⁴

⁴ Otros aspectos a considerar son los denominados psicosociales: síndrome de *burn out* o de quemarse en el trabajo y *mobbing* (acoso laboral). Ver Botella, Longás e Hinojosa (2007), “La construcción social del *burnout* en la profesión docente” en *Aloma Revista de Psicología*.

Las causas de la precariedad laboral son tanto de tipo estructural, tales como las crisis económicas y el escaso impulso de políticas de empleo de calidad, como derivadas de cambios en los procesos productivos que han incidido en estrategias empresariales para reducir costos, siendo los trabajadores temporales y aquellos sin contrato, más “baratos” que quienes tienen seguridad social, derecho al retiro y un contrato por tiempo indefinido (García, 2012; OIT, 2015).

Descriptores conceptuales y empíricos de la precariedad laboral

Comencemos por una definición tradicional para identificar más adelante un concepto que permita interpretar en qué medida un conjunto de condiciones laborales pueden ser reconocidas como precarias. De acuerdo con la Real Academia de la Lengua (en línea), “precario” es un adjetivo que puede utilizarse en cuatro formas distintas:

- a) aquello de poca estabilidad o duración,
- b) aquel que no posee los medios o recursos suficientes,
- c) aquel que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño, y,
- d) el docente que ocupa un cargo provisionalmente.

De lo anterior es posible observar que: 1) se trata de una condición desfavorable o de corta duración, 2) se refiere a una condición laboral desfavorable y 3) específicamente se adjetiva en los profesionales de la docencia con contratos de corta duración. Es de resaltar que entre el amplio espectro de profesiones, oficios y actividades laborales en general, sólo se señale como precario al de tipo docente que es temporal.

Si bien se ha intensificado su estudio en las últimas dos décadas, la precariedad laboral no es un concepto nuevo. Como señala una investigación clásica en el tema “las formas precarias de trabajo rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado” (Rodgers y Rodgers, 1989), si bien se ha documentado que el interés en estas formas de empleo es relativamente reciente (Portes, 1995). En México los es-

tudios sobre precariedad laboral se han intensificado desde hace cerca de dos décadas, pese a que siempre han estado presentes en el mercado laboral.

Diversos autores destacados en el tema coinciden en que el trabajo precario es inseguro, incierto e inestable y ofrece pocas oportunidades para la permanencia (Rodgers y Rodgers, 1989; Kalleberg, 2014, OIT, 2015). La relación entre las categorías de precariedad y de calidad del empleo no es espuria y puede ser similar a la que existe entre “riqueza” y “pobreza”, el trabajo precario se referiría al aspecto negativo de la calidad, es decir, la identificación de formas socialmente no deseables de empleo (ESOPE, 2014).

Ante la falta de un concepto concreto y delimitado (Rodgers y Rodgers, 1989; Countouris, 2010), podemos reconocer que el trabajo precario más que una forma particular de trabajo es una condición laboral donde se carece de un contrato formal o bien se suscribe por un período de tiempo determinado, presupone límites del espectro de la protección al trabajador, en ocasiones un muy escaso número de horas de labor, o está caracterizado por la falta de un horario fijo previsible donde el empleador no está obligado a garantizar un número específico de horas de trabajo (OIT, 2015) y que ofrece escasas remuneraciones.

Con base en los hallazgos y aportaciones de la bibliografía más destacada sobre el tema, afirmamos que un trabajo es precario si cumple al menos con dos de las siguientes características: ofrece bajas remuneraciones, es de corta duración (contratos temporales o por tiempo determinado) y ofrece pocas o ninguna seguridad social, prestaciones y derechos laborales. Esto se retoma en las líneas subsecuentes como parte de la propuesta de análisis metodológico y se emplea como centro de la discusión del análisis de los datos.

La precariedad laboral en la docencia universitaria

Como se mencionó previamente, no es numerosa la bibliografía especializada en las condiciones de trabajo de los docentes universitarios

que no tienen un contrato de tiempo completo o de base. En contraparte, se ha conformado un campo de investigación copiosamente nutrido acerca de las trayectorias y condiciones de trabajo de los académicos de tiempo completo, que se bifurca en múltiples temáticas y líneas de investigación entre las que destacan las de la carrera académica y profesión (Gil, *et al.*, 1992; Gil, 2005), la evaluación de la productividad (Ibarra, 1991), la carga laboral y su efecto en la salud (Ramírez y Padilla, 2008) y la satisfacción laboral (Padilla, 2013). Es de resaltar que en ninguno de estos trabajos se asocia al trabajador docente de tiempo completo con condiciones de trabajo desfavorables en el sentido de ser precarias. Sí existe en cambio el reconocimiento de que las múltiples exigencias del trabajo académico conducen a una atomización de los trabajadores, una fuerte competencia por los recursos y un alto estrés derivado de estas demandas y lucha por obtener recursos.

Entre los trabajos que abordan las condiciones de trabajo de los profesores universitarios que establecen contratos por tiempo determinado, sólo algunos de ellos han analizado estas condiciones de trabajo bajo el enfoque de la precariedad laboral. Se encuentran algunos trabajos brasileños y en menor medida provenientes de México y Colombia, si bien en ninguno de ellos se expone una propuesta metodológica puntual, así como tampoco se desarrolla o discute ampliamente el concepto de precariedad.

En Estados Unidos, Canadá e Inglaterra se han producido numerosas notas periodísticas, existen también diversos sitios de intercambio de experiencias y congresos del profesorado a tiempo parcial en el nivel superior. Frecuentemente, estas notas se publican en espacios especializados como *Times Higher Education*, *Inside Higher Education*, *University World News*, *The Chronicle of Higher Education*, *University Affairs* y *Academic Matters*. En todos los casos, el énfasis se coloca en las condiciones de trabajo desfavorables de estos profesores, abundan relatos y encuestas realizadas entre el personal de tiempo parcial en sus diversas modalidades (*part time professor*, *non tenure track faculty member*, *lecturer*, *assistant*). También es posible documentar los eventos internacionales que han realizado para intercambiar experiencias, ge-

nerar informes y formar sindicatos, como es el caso de la Coalition of Contingent Academic Labor (COCAL, con presencia en México) y la International Conference on Vulnerable Workers and Precarious Work.⁵

En el caso de Brasil, los estudios sobre la precariedad laboral de los profesores han ahondado en el concepto de trabajo precario, que es entendido como “una obra social empobrecida, descalificada, informal, temporal [...] un proceso social de la institucionalización de la inestabilidad” (Cecilio y Reis, 2014, p. 110). El *Dicionário* elaborado por el Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO) ha aportado incluso un (muy amplio) concepto de precarización del trabajo docente, del cual extraemos el siguiente extracto: “se trata de cambios en el trabajo, es flexible; intensificado; en desempleo; desprofesionalizado; degradado; sobrecargado [...]” (GESTRADO, en línea).

Se han identificado dos fenómenos: la intensificación del trabajo por ejemplo con el aumento del número de alumnos por grupo, de la jornada laboral con el aumento de requisitos para el ejercicio docente, y la subcontratación inducida por las llamadas formas “atípicas” como el tiempo parcial y temporal (Cecilio y Reis, 2014), y se apunta a un incremento de modalidades privadas (De Pádua, 2007; Reis y Cecílio, 2014). Comúnmente se toma como base empírica la percepción de profesores universitarios que han acusado el aumento, la intensificación y la devaluación de su trabajo (De Pádua, 2007; Cecilio y Reis, 2014; Cardoso, Meira y Braga, 2012). Se trata de un fenómeno presente en las universidades públicas y, marcadamente, en las privadas (Cardoso, *et al.*, 2012).

En Chile se ha abordado la precariedad laboral entre profesores universitarios bajo un enfoque cualitativo con base en narrativas docentes (Sisto, 2005). La precariedad es utilizada como categoría descriptiva

⁵ Un capítulo de libro ahonda en este contexto internacional de los estudios sobre profesores de tiempo parcial y realiza una revisión puntual de los medios especializados en esta temática. Ver Angélica Buendía y Abril Acosta “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in) visible”, en *Globalización, internacionalización y educación superior comparada*, coordinado por Zaira Navarrete y Marco Aurelio Navarro, México, SOMECA / Plaza y Valdés, 2016.

de los docentes sin seguridad social y con horarios ampliados. Las políticas de flexibilidad laboral han percibido a estos profesores como “prestadores independientes de servicios, en este caso de servicios de docencia, asesoría técnica e investigación” (Sisto, 2005).

En Colombia, una investigación destaca por la exploración de un conjunto de variables cuantitativas y un breve abordaje cualitativo (Restrepo y López, 2013) en torno a la calidad de vida en el trabajo con base en una encuesta a más de 140 profesores universitarios y la realización de grupos focales. Los resultados muestran una relación positiva entre las condiciones de trabajo y el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral. Se encontró que los docentes “vinculados” tienen una postura más favorable, mientras que los trabajadores docentes “ocasionales” presentan las posturas menos positivas, insatisfacción, alta rotación y enfermedades laborales.

En México, hay escasas investigaciones que abordan las condiciones laborales de los profesores universitarios (Domínguez, 2009 y 2012; Chávez, 2009); aún más infrecuentes son aquellas que los han estudiado bajo el enfoque de la precariedad, y los pocos que lo hacen no proveen de una base empírica para su análisis (Polanco, 2006; Sidorova, 2007; Gil, 2008). Algunos trabajos que abordan a los profesores por hora han realizado interpretaciones que suponen un punto de partida para identificar los perfiles profesionales de este grupo y con ello, eventualmente permitirían un acercamiento a sus condiciones de trabajo (López, et al., 2016), sin embargo, presentan un desajuste entre los objetivos planteados y los logros obtenidos, además de que manifiestan algunas imprecisiones conceptuales que limitan sus alcances.⁶

⁶ El trabajo citado utiliza el término “académico” y “profesión académica” de forma inadecuada. Diversos autores que conforman una línea de investigación bien afianzada en la investigación educativa, han establecido la clara diferencia entre el académico, es decir, el trabajador de tiempo completo que realiza las tres funciones sustantivas de la universidad (docencia, investigación y extensión y difusión), y el resto de las categorías laborales que tienen actividades restringidas, derechos limitados respecto a la categoría central, y una corta temporalidad en el espacio de trabajo. Ver Grediaga, Rocío (1998 y 2000) y García, Susana (1999).

Lo que es de destacar es que las investigaciones se centran en los profesores de tiempo determinado (definidos como profesores por hora o de asignatura), es decir, quienes no son profesores de tiempo completo, la similitud en sus condiciones laborales permite verlos analíticamente como un grupo social en lo específico, y claramente heterogéneo en sus condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo respecto a los académicos de tiempo completo. Igualmente es relevante mencionar que buena parte de estos trabajos producidos en México abordan a los docentes universitarios que laboran en universidades privadas, en las cuales se considera que la precariedad es una condición habitual entre aquellos que se contratan temporalmente (Sidorova, 2007; Gil, 2008; Domínguez, 2009 y 2012).

Estas condiciones precarias se consideran indistintas entre los “profesores de asignatura” (Domínguez, 2009; Chávez, 2009) y los “docentes por hora” (Sidorova, 2007), de manera que pese a que existe una polisemia con la que normativa y legalmente las instituciones han nombrado a estos profesores, pueden ser concebidos como un grupo social que comparte una condición laboral similar. Esta condición laboral se relaciona concretamente con tres variables de comparación: el tiempo de contrato (temporal o por tiempo determinado), las retribuciones económicas que perciben por su trabajo (salario, prestaciones, reconocimientos, acceso a estímulos y programas de productividad), así como por las recompensas simbólicas que se asocian a su categoría laboral (prestigio, estatus social).

Como se estableció en el apartado previo, se reconoce la centralidad del contrato en la relación laboral como uno de los aspectos más importantes del estudio de la precariedad. Si bien se requiere estudiar el papel del contrato en la condición de trabajo y la base empírica que provee la ENOE limita las posibilidades de un análisis en profundidad, es posible identificar algunos principios jurídicos que apuntan al reconocimiento de la centralidad del contrato como vínculo de la relación laboral, y que definen un tipo de condición de trabajo.

El contrato es el medio escrito que formaliza la relación entre un empleador y el trabajador; en el caso de las universidades, con independencia de su régimen de sostenimiento toda relación laboral se

constituye como tal a partir de que se definen diversas condiciones, las obligaciones y las retribuciones del trabajador, así como las responsabilidades del empleador en el marco de los principios jurídicos vigentes en materia laboral.

En las universidades públicas existen contratos colectivos: la intervención del Estado es la de resguardar los principios jurídicos orientadores de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y reconocer los acuerdos entre los sindicatos y las universidades como entidades autónomas. En las privadas no existe un contrato colectivo sino individual y la relación laboral está centrada por completo a los principios establecidos en la LFT y en los términos del propio contrato que signan el empleador y el trabajador.

De la duración del contrato de trabajo se desprenden las implicaciones más relevantes de la relación laboral. Como se estableció en el primer apartado de esta investigación, los contratos temporales vulneran en mayor o menor medida la realización de los derechos del trabajador (Mora, 2010), específicamente porque, como es evidente, no garantizan la permanencia laboral en el futuro, no exigen de parte del empleador el otorgamiento de algunas prestaciones (aguinaldo, vacaciones, seguro), y porque no garantizan los derechos de retiro y jubilación.

Adicionalmente, es necesario resaltar que de acuerdo con la LFT en sus artículos 36 y 37, si es por tiempo determinado se debe a que lo exige la naturaleza del trabajo a realizarse, o bien porque se sustituye temporalmente a otro trabajador. En el caso del trabajo docente no es claro en qué medida la docencia es una actividad que “por su propia naturaleza” requiere los servicios de un trabajador docente temporal.⁷

⁷ La LFT establece que el contrato deberá indicar los datos generales del empleado y del empleador; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado; el servicio que debe prestarse; la duración de la jornada; el monto del salario; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (LFT art. 25).

Metodología y análisis de resultados

Primera aproximación metodológica: dimensiones que determinan la precariedad

En la introducción se señaló que el objetivo principal de esta investigación es evidenciar empíricamente la presencia de precariedad laboral en el conjunto de docentes que se desempeñan a nivel universitario, sector que suele imaginarse eximidos de esta condición laboral. Así pues, el primer paso para alcanzar este objetivo es estructurar una definición operativa de la precariedad laboral con base en la síntesis conceptual y los antecedentes establecidos en el primer apartado.

Esencialmente, ¿qué características determinan que un trabajo sea precario? Previamente se mencionó que no existe una definición única sobre el trabajo precario, sin embargo, numerosas contribuciones coinciden en señalar que los trabajos precarios se correlacionan con la incerteza e inestabilidad y que ofrecen, por tanto, pocas oportunidades para la permanencia (Kalleberg, 2014; OIT, 2015). Es decir: a) se refiere a actividades que tienen un horizonte de tiempo corto o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto, y b) los trabajadores no se encuentran protegidos laboralmente, o sólo de forma limitada (De la Garza, 2011; OIT, 2015).

En un texto clásico, Rodgers y Rodgers (1989) han acotado más claramente las dimensiones con las cuales se puede reconocer a un trabajo como precario:

- El trabajo precario tiene un horizonte de tiempo corto e incertidumbre en cuanto a la posibilidad de permanencia (dimensión temporal).
- Carece de garantías para evitar la discriminación, el despido improcedente o prácticas de trabajo inaceptables (dimensión organizacional).
- Carece de protección social y de las prestaciones de seguridad social o de salud, en caso de accidentes, pensiones y similares (dimensión social)
- Es de bajos ingresos (dimensión económica).

Tres de las cuatro dimensiones de la precariedad (la temporal, la organizacional y la social) que citan Rodgers y Rodgers (1989) se asocian claramente con el tipo de contrato que los trabajadores tienen, o con la ausencia del mismo. Contratos que no son de base o de tiempo indeterminado implican poca estabilidad en el horizonte temporal para el trabajador, y consecuentemente, la carencia de contrato, muchas veces, deja al trabajador dependiente a merced de su empleador: sin protección laboral y social. En este sentido, son identificables como trabajos precarios el temporal o eventual, el trabajo no regular o no permanente, los arreglos alternativos de trabajo (por encargo, a través de agencias, intermediarios u outsourcing), los contratos flexibles y el empleo en la economía informal. Por las razones expuestas, en el análisis estadístico que se realiza en las siguientes páginas usaremos el tipo de contrato como variable sobre la cual determinaremos las distintas dimensiones de la precariedad laboral en la población docente a nivel universitario.

De acuerdo con su propósito y dada la escasez de información previa, esta investigación se diseñó como un estudio exploratorio. La obtención y subsecuente análisis de los datos que sirven como base empírica, han permitido avanzar a un primer estudio descriptivo con el fin de relacionar las variables de precariedad con los datos sociodemográficos de las observaciones. Este paso es común cuando la indagación arroja resultados cuantitativos que pueden complementarse con un apoyo teórico aunque este sea incipiente (Teddlie y Tashakkori, 2009; Hernández Sampieri *et al.*, 2014).

Segunda aproximación metodológica: características de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y variables utilizadas

Los datos usados para realizar el análisis fueron obtenidos de la ENOE del año 2014. La ENOE se deriva de dos encuestas previas, la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), las cuales a su vez se provienen de encuestas aún más antiguas, constituyéndose como el principal instrumento de captación

de información estadística sobre la ocupación y el empleo en México. La ENOE inició su primer levantamiento en enero del 2005 y desde entonces ha sido realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), quien entrevista a alrededor de 120 mil 260 viviendas en forma trimestral. El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados.⁸

El objetivo final de dicha encuesta es “obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales”. La periodicidad de la encuesta es trimestral y cubre temas demográficos como género y edad de los entrevistados, pertenencia a la Población Económicamente Activa (PEA) y a la Población no Económicamente Activa por edad y sexo. Se observa también la ocupación principal, rama de actividad, horas semanales dedicadas al trabajo, ingresos, prestaciones, forma de pago y tipo de contrato o carencia del mismo.

Dada la naturaleza del objetivo perseguido en este trabajo, se seleccionaron sólo las variables relacionadas con la calidad del empleo y que se ajustan, en lo posible, a las cuatro dimensiones de Rodgers y Rodgers (1989) mencionadas en la sección previa.

⁸ Ver sitio INEGI, presentación.

Tabla 1. Descripción de variables utilizadas en el análisis

Nombre	Descripción de la variable	Tipo de variable
Edad	Determina la edad del trabajador	Numérica
Género	Establece el sexo del individuo, hombre o mujer	Catagórica
Educación	Cantidad de años estudiados por el trabajador	Numérica
Tipo de Contrato	Determina la temporalidad del contrato, es temporal, de base o sin contrato	Catagórica
Total de Horas	Total de horas de trabajo de la semana pasada	Numérica
Institución Privada	Establece si el trabajador labora en una institución privada o es gubernamental	Catagórica
Prestaciones	Determina si tiene prestaciones de acceso a instituciones de salud además de otras prestaciones	Catagórica
Sin prestaciones	Determina si carece de cualquier tipo de prestación	Catagórica
Ingreso_M	Ingreso mensual	Numérica
Ingreso x hrs.	Ingreso por hora	Numérica
Búsqueda	El trabajador está en busca de otro empleo para cambiar de trabajo	Catagórica
Un trabajo	El trabajador tiene no más de un trabajo	Catagórica

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE.

Una breve descripción de la base de datos utilizada

La base de datos utilizada corresponde al segundo trimestre del 2013 de la ENOE, que se publica en el 2014. Descartando los individuos mayores de 98 años y menores de 15 y considerando sólo las observaciones que se etiquetaron como entrevista completa y a los residentes habituales de las viviendas seleccionadas, se obtuvieron un total de 282,771 observaciones. Para acotar la muestra en torno a nuestro ob-

jetivo se consideraron sólo aquellas observaciones clasificadas como Población Económicamente Activa y aquellas que fueron asignadas en el rubro de Profesores Universitarios y de Enseñanza Superior de acuerdo con el Catálogo del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones⁹. El número de observaciones así obtenidas fue de 851.

Para calcular los estadísticos descriptivos se utiliza el factor de expansión proporcionado en la misma base. El factor de expansión, como es bien conocido, es la representación de cada individuo en el universo del cual fue extraída la muestra, por tanto, su uso permite un ajuste que ayuda a precisar las estimaciones cuando dicha muestra no es aleatoria simple. Bajo estas consideraciones se obtiene un total de 220,596 individuos clasificados como profesores de educación, con una media de edad de 45 años y 17.7 años de educación. Esta cantidad representa aproximadamente el 0.52% de la PEA de ese año.

Un análisis de la precariedad en profesores de nivel superior tomando como base el tipo de contrato

Como se estableció previamente, existe una relación entre el tipo de contrato y diversas dimensiones de la precariedad (en forma directa con el horizonte de tiempo, en menor medida con el horizonte económico). Por tanto, esta variable es una candidata lógica para iniciar el análisis exploratorio de precariedad de los docentes que constituyen nuestro grupo de interés.

Al demarcar la muestra a aquellos categorizados como PEA y aplicando el factor de expansión, se obtienen los siguientes datos (cuadro 2):

⁹ Consultar sitio del INEGI referente al SINCO: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/sinco.aspx>>.

Tabla 2. Distribución de los docentes universitarios por tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Temporal	49,435	22.41%
De base o de tiempo indeterminado	160,873	72.92%
Contrato no especificado	974	0.44%
Sin contrato escrito	8,707	3.94%
No especificado	607	0.27%
Total	220,596	100%

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE (2014).

Se observa que la ENOE nos proporciona información sobre tres tipos de relación laboral: con contrato temporal, contrato de base o de tiempo indeterminado y sin contrato escrito. Para un pequeño porcentaje de alrededor del 0.70% (suma de las categorías de “contrato no especificado” y “no especificado”) no se proporciona información.

Estas estadísticas muestran un panorama poco desfavorable para los docentes de nivel superior: aproximadamente el 73% de sus integrantes posee un contrato de base o de tiempo indeterminado y sólo un 27% tiene un contrato temporal o no tiene contrato. Esto indica que aproximadamente 58,142 docentes tienen algún grado de precariedad laboral temporal.

Sin embargo, una mirada superficial podría ser engañosa, podría creerse que la categoría “de base” se refiere a los profesores de tiempo completo, en oposición a los profesores por hora. Esto no necesariamente es así en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. Mientras que en universidades como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) los profesores contratados temporalmente trabajan por horas/clase, es decir, son no definitivos, en otras como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) o el Instituto Politécnico Nacional (IPN) hay profesores con la categoría “por hora” que tienen horas basificadas, esto es, que no son profesores de tiempo

completo pero que obtienen la “base” en esas horas laboradas (generalmente escasas) y, por tanto, no son temporales.

Esto es lo que nos permite entender las aparentes discrepancias entre los datos de la ENOE y las bases de datos confiables como la procesada en la UNAM, que reporta para el 2012 el 68.6% de los 368,916 profesores de educación superior, en México, trabajan por horas; para el último año disponible (2016) aumentó hasta llegar a poco más de 71% (EXECUM, en línea).

A continuación, en la tabla 3, observaremos la relación del tipo de contrato con otras dimensiones de la precariedad, cabe hacer la observación de que para el cálculo de estos estadísticos no se consideraron las observaciones para los cuales la situación del contrato no estaba especificado (categorías indicadas como “contrato no especificado” y “no especificado” en la tabla 2). De esta forma, el número de observaciones en la muestra se redujo a 841. Aplicando el factor de expansión, se alcanzan 219,015 observaciones.

De la tabla 3 se deriva que además de dimensión temporal, otras dimensiones de la precariedad se correlacionan con el tipo de contrato del trabajador. Este es el caso, por ejemplo, de la dimensión económica expresada a través del ingreso mensual. En efecto, aquellos docentes de nivel superior con contrato de base perciben ingresos mensuales promedio hasta 52% más altos que los docentes con contratos temporales y aproximadamente 130% más alto que los de aquellos docentes que carecen de contrato. Sin embargo, se puede observar que esta diferencia tan significativa en el ingreso mensual no se debe a que se les pague más a los docentes de base por hora trabajada (véase variable ingreso por hora (ingreso x hora) en la tabla 3, sino que parecería (parcialmente al menos) que se les permite trabajar más horas, además de que posiblemente tengan acceso a otros estímulos económicos (tales como becas) vedados a las otras categorías de empleo.

La dimensión social de la precariedad también se relaciona con el tipo de contrato de los trabajadores docentes; se observa por ejemplo que sólo el 1.6% de los trabajadores de base carecen de prestaciones de cualquier tipo, esta cifra se eleva hasta 20.6% de los trabajadores con contrato temporal y llega a constituir el 87.5% de los que pertenecen a

Tabla 3. Otras dimensiones de la precariedad dado el tipo de contrato

Tipo de contrato	Tipo contrato (porcentaje)	Un solo trabajo (porcentaje)	Ingreso mensual (pesos)	Ingreso x hora (pesos)	Horas trabajadas por semana	Sin prestaciones (porcentaje)	Prestaciones (porcentaje)	Búsqueda (porcentaje)
Temporal	22.572	76.55	9113.00	104.61	25.64	20.61	55.71	2.25
De base	73.45	83.53	13925.88	97.39	33.58	1.61	93.75	1.91
Sin contrato escrito	3.98	84.18	5947.21	100.63	17.01	87.55	5.84	15.43
Total media	----	----	12223.45	99.44	31.02	----	----	----
Total %	100.000	82	----	----	----	9.31	81.67	2.53

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE (2014).

Tabla 4. Variables asociadas a la precariedad por tipo de contrato

Tipo de contrato	Tipo contrato %	Años de educación	Edad	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de docentes en escuelas privadas
Temporal	22.57	17.33	42.05	53.08	53.18
De base	73.45	17.83	46.30	43.75	23.26
No contrato escrito	3.98	16.19	36.44	49.50	67.39
Total media	----	17.66	44.95	----	----
Total	100.00	----	----	46.08	31.77

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE (2014)

la categoría “sin contrato escrito”, quienes carecen de prestaciones. En contraste, aproximadamente el 94% de los trabajadores con contrato de base tienen acceso a instituciones de salud y además, a otros tipos de prestaciones, un privilegio que sólo el 56% de los categorizados como temporales gozan y, proporcionalmente menos todavía (aproximadamente 6%) de los que carecen de contrato.

De acuerdo, entonces, con los resultados obtenidos, es posible afirmar que existe heterogeneidad en niveles de precariedad entre los trabajadores docentes que se desempeñan en instituciones universitarias en México y que esta se refleja prácticamente en cualquiera de las dimensiones propuestas por Rodgers y Rodgers (1989). Queda claro que el tipo de contrato (incluyendo por supuesto a la carencia de el mismo) es un buen *proxy* a la representación de la precariedad; se observa, por ejemplo, que los trabajadores en precariedad son relativamente escasos en la categoría de contrato “de base” y que dichas condiciones de precariedad se acentúan en aquellos trabajadores con contrato temporal y mucho más en aquellos que carecen de contrato. No resulta extraño, por tanto, que estos últimos sean quienes, en una mayor proporción, se encuentren buscando un trabajo para cambiar el actual (ver última columna de la tabla 3).

Aun cuando el objetivo del presente texto no es estudiar qué variables socio-económicas, demográficas e institucionales inciden en el tipo de contrato y, por ende, en el nivel de precariedad, conviene hacer una breve exploración de la posible relación de algunas variables representativas y su posible asociación con el tipo de contrato en particular. En este sentido se estudiarán brevemente variables que, según diversos estudios sobre el empleo en general, suelen estar asociadas con la precariedad (ESOPE, 2004; Mora y de Oliveira, 2010; y OIT, 2015):

- Género. En general, se asume que las mujeres se encuentran ubicadas en empleos precarios en mayor proporción con respecto a los hombres.
- Edad. Se asume que los más jóvenes suelen tener una mayor probabilidad de encontrarse en empleos precarios. En algunas actividades y sectores también es el caso de los más ancianos.

- Nivel escolar. Generalmente se asume que a menor escolaridad, mayor es la probabilidad de encontrarse en un trabajo precario.
- Tamaño del establecimiento e institución. Las micro y pequeñas empresas ofrecen empleos altamente precarios. En ese sentido las empresas más grandes ofrecerán empleos menos precarios. El mismo razonamiento aplica para instituciones gubernamentales *versus* no gubernamentales.

Aun cuando establecer relaciones entre el tipo de contrato y por ende el nivel de precariedad es útil para acercarnos a la medición de la precariedad es útil para acercarnos a la medición de la precariedad, se requiere un análisis que incluya algún tipo de inferencia estadística y uso de variables adicionales para lograr en lo posible una medición *ceteris paribus* (por ejemplo, usando técnicas econométricas), lo cual hará posible extraer algunas primeras conjeturas que nos servirán para continuar esta investigación en una forma más rigurosa.

Así pues, es posible observar de la tabla 4 que, en general, el carecer de contrato escrito o tener contrato temporal está asociado notablemente con una menor edad, en menor medida también con tener menos años de educación o ser mujer, tal y como han hecho notar estudios previos (ESOPE, 2004; Mora y de Oliveira, 2010; y OIT, 2015). No obstante, resulta realmente interesante observar que quizá la principal variable que está incidiendo en el tipo de contrato asignado a los profesores sea el tipo de institución de adscripción: casi el 70% de aquellos docentes de nivel superior que no tienen contrato escrito y el 50% de los temporales pertenecen a instituciones educativas privadas.

Hacia una agenda de investigación.

Principales hallazgos y apuntes para investigaciones futuras

La precariedad laboral en ámbitos de la docencia universitaria en México ha sido, hasta donde el conocimiento de los autores lo permite afirmar, poco estudiado. Los resultados que se conocen apuntan a la existencia de una marcada inestabilidad laboral entre los profesos-

res que tienen contratos por tiempo determinado, y de condiciones precarias en lo referente a sus ingresos y prestaciones, más marcadas en algunas categorías (por hora y de asignatura). El asunto no es trivial, tomando en cuenta lo significativo del papel de la educación y la enseñanza universitaria en la dinámica económica del país y en el desempeño de nuestra sociedad en general. El presente trabajo pretende ser una contribución al tema, más precisamente, una exploración inicial para detectar la presencia de precariedad en el ámbito de la docencia e identificar posibles líneas de análisis. Así, usando datos de la ENOE (2012) se investiga estadísticamente una muestra de docentes adscritos a universidades públicas y privadas de México, enfocándose en variables que la literatura especializada generalmente asocia a la precariedad.

De los resultados conviene destacar que se observan diferenciales significativos de precariedad entre distintas categorías de profesores. Las desigualdades se destacan en variables tales como la estabilidad laboral, el tipo y número de prestaciones, así como los salarios. De esta forma, los datos indican que el patrón de precariedad que se reporta en el mercado laboral nacional mexicano se repite –con algunas diferencias– en el relativamente pequeño mercado de trabajo de los docentes universitarios: se detecta una mayor participación en los índices de precariedad de los más jóvenes, las mujeres y los menos educados. Sin embargo, otros segmentos de la población generalmente asociados a una alta precariedad, tales como personas de tercera edad, no se reflejan en los datos reportados.

Es de destacar que el tipo de contrato es un buen *proxy* a la precariedad laboral, siendo aquellos con contrato fijo los menos precarios y los profesores sin contrato los que reflejan una mayor precariedad. A este punto, conviene subrayar la alta correlación reportada entre laborar en una universidad privada con la ausencia de contrato y, por tanto, con la precariedad laboral; el tema requiere mayor atención debido al registro de un crecimiento que este tipo de universidades está teniendo en el mercado laboral y el servicio que brindan como instancias dedicadas a la formación de los futuros cuadros de profesionistas.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la naturaleza de este texto es exploratoria en su naturaleza y, por tanto, con el fin de dictar políticas adecuadas en este ámbito, sus resultados deberán corroborarse, profundizarse y robustecerse a futuro. Al realizar esta exploración se han obtenido datos que si bien son incipientes para explicar a mayor nivel de profundidad diversos aspectos de las expresiones, e incluso resultados de la precariedad, abonan a una primera descripción con la cual es posible afirmar la existencia de rasgos diferenciales de precariedad entre los profesores universitarios dado su tipo de contrato.

A partir de esta aproximación a la precariedad laboral en profesores universitarios se destaca, para futuros estudios, la necesidad de identificar las dimensiones de análisis y en su caso las variables y valores de cada factor considerado. Se reconoce que más que dificultades en la identificación de los factores precarios, el problema estriba en la combinación de los factores y la asignación de niveles/valores de la precariedad, lo cual hasta ahora no ha sido resuelto por la literatura especializada (ESOPE, 2004). Este reto implica un esfuerzo considerable por encontrar mayor profundización en la condición laboral de quienes conforman un grupo estratégico en el desarrollo social y económico de nuestro país; y constituye un trabajo necesario y sumamente útil para generar en un futuro políticas que atiendan la interrelación entre la condición laboral, la calidad del empleo y la calidad de la docencia.

Referencias citadas

- ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2015). *Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas. Elementos para un diagnóstico*. Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines.
- BENSUSÁN, G. (2006). “Las instituciones laborales en una perspectiva comparativa”. En Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina* (pp. 411–479). México: UAM Xochimilco / Porrúa.

- BOTELLA, L., García del Cid, J. y Longàs A. (2007). “La construcción social del burnout en la profesión docente”. *Aloma: Revista de Psicología i Ciències de l'Educació* (21), 271-296.
- BUENDÍA, A. y Acosta, A. (2016). “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in) visible”. En Z. Navarrete y M. A. Navarro, *Globalización, internacionalización y educación superior comparada* (pp. 299-328). México: SOMECEC / Plaza y Valdés.
- CALVA, J. L. (coord.) (2007). *Empleo, ingreso y bienestar. Agenda para el desarrollo*, Volumen 11. México: Cámara de Diputados XV Legislatura / Porrúa / UNAM. CEPAL-OIT (2013). “Avances y desafíos en la medición del trabajo decente”. *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, número 8. Santiago de Chile: ONU / OIT.
- CHÁVEZ, G. C. (2009). “Políticas en educación superior y la reconfiguración de la docencia en la universidad: el caso de los profesores de asignatura de la FCA-UNAM”. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. [Consultado el 03/09/2017]. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0836-F.pdf>.
- CONACYT (2014). *Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014-2018*. Recuperado de: <https://www.conacyt.gob.mx/images/conacyt/PECiTI_2014-2018.pdf>.
- COUNTOURIS, N. (2010). “Deslocalizaciones internacionales y sus efectos sobre los trabajadores y las relaciones laborales: monografía”. En M^a Á. Tobarra Gómez (coord.), *Cuadernos de relaciones laborales* 28(1), 9-130.
- CUEVAS, H. (2015). “Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a *The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing*” en *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana* 14(40), 1-13.
- DOMÍNGUEZ, M. (2009). “Profesores de asignatura de las IPES. Formación permanente y condiciones laborales”. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*, [Consultado el 03/09/2017]. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1567-F.pdf>.

- EUROPEAN STUDY OF PRECARIOUS EMPLOYMENT (ESOPE) (2004). "EU Research on social sciences and humanities". Financiado por European Commission, *ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. Recuperado de: < https://www.academia.edu/553995/ESOPE_Project_Precarious_Employment_in_Europe_A_Comparative_Study_of_Labour_Market_related_Risks_in_Flexible_Economies>.
- GALAZ J. y Gil, M. (2009). "La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Recuperado de: <<http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>>.
- GARCÍA, B. (2012). "Precariedad laboral y desempleo en México (2000-2009)". En E. de la Garza, *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. México: Plaza y Valdéz.
- GARZA, E. de la (2000). "Introducción. El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX". En E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México / FLACSO / UAM / FCE.
- _____. (2009). "Hacia un concepto ampliado de trabajo". En J. C. Neffa, E. de la Garza y Muñiz, L. (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.
- GHAI, D. (2003). "Trabajo decente. Concepto e indicadores". *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2). 125-159.
- GARCÍA, S. (1999). "Los académicos de la UNAM: un viejo problema y dos retos para un nuevo milenio". *Sociológica*, 14(41), 61-80. Recuperado de: < http://www.redalyc.org/pdf/3050/Resumenes/Resumen_305026706008_1.pdf>.
- GARCÍA Guzmán, B. (2013). "Precariedad laboral y desempleo en México". En L. M. Valdés González (coord.), *Hacia una nueva ley general de población* (pp. 157-177). Ciudad de México: UNAM. Recuperado de: < <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>>.

- GIL, M. (2008). "Los académicos en instituciones privadas que captan demanda. Una aproximación a otros actores, hoy en la sombra". *Revista de la Educación Superior*, 37(145), 115-121.
- GIL Antón, M., (coord.) (2005). *La carrera académica en la UAM: Un largo y sinuoso camino*. México: UAM.
- GIL, M. et al. (1992). *Académicos. Un botón de muestra*. México: UAM-A.
- GREDIAGA, R. (1998). "Cambios en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión académica en México". *Revista de la Educación*, 37(108), 125-205.
- _____ (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones: procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- GREDIAGA, R., Rodríguez, R. y Padilla, L.(2004). *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*. México: ANUIES.
- GUADARRAMA, R., Hualde, A. y López, S. (2014). *Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones*. México: UAM Cuajimalpa.
- _____ (2016). "Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones". *Papers Revista de Sociología*, 101(2), 195-221.
- HERNÁNDEZ, R., Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill- Internamericana.
- IBARRA, E. (1991). "Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: el cómo de la modernización en la UAM". *Perfiles educativos*, 53(54), 7-11. Recuperado de: <<http://www.iisue.unam.mx/perfiles/numeros/1991/53-54>>.
- INEGI (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. Recuperado de:<<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>.
- INEGI-ENOE (2010). *Conociendo la base de datos de la ENOE. Datos ajustados a proyecciones de población 2010*. Recuperado de: <http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/enoe/doc/con_basedatos_proy2010.pdf>.

- INEGI-ENOE (2014). *Descripción de archivos. Cuestionarios ampliado y básico. 2014*. Recuperado de: <http://www3.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/enoe/doc/fd_c_bas_amp_conapo.pdf>.
- INEGI-ENOE (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. Recuperado de: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/enoe/doc/presentacion.pdf>>.
- MORA, M. (2010). *Ajuste y Empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: El Colegio de México.
- MORA, M. y De Oliveira, O. (2010). “Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias” en Ordorica. En F. Cortés y O. de Oliveira (Coords.) *Los grandes problemas de México. Volumen V, Desigualdad Social*. México: El Colegio de México.
- NEFFA, J. C. (1999). “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. *Orientación y Sociedad*, 1, 127-162.
- _____ (2001). “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”. En E. de la Garza y J. C. Neffa (coords.), *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- PACHECO, M. E. y De la Garza, E. (2011). “Presentación”. En M. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
- PADILLA, L. (2013). “La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión”. *Revista Perfiles Educativos* 35(14), 8-25.
- PÁDUA, A. de (2007). “A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do brasil nesses últimos 25 anos”. *Educação e Sociedade*, 28, (101), 1503-1523.
- POLANCO, A. (2006). *Condiciones laborales de los profesores interinos en la UNAM* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.
- PORTES, A. (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. México: Porrúa / FLACSO.

- OIT (1996). *Introducción al estudio del trabajo*. México: Limusa.
- _____ (2003). *Hechos Concretos Sobre La Seguridad Social*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf>.
- _____ (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf>.
- _____ (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- _____ (2015). *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*. Ginebra: International Labour Office.
- RAMÍREZ R. y Padilla, L. (2008). *El síndrome del desgaste profesional en académicos*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- REIS, B. y Cecílio, S. (2014). “Pecarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários”. *Trabalho & Educação* 23(2), 109-128.
- RESTREPO, F. y López, A. (2013). “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”. *Cuadernos de Administración* 29(49), 55-63.
- RODGERS, G. y Rodgers, J. (Comps.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. *International*. Bruselas: Institute for Labour Studies / University of Brussels.
- RUBIO, J. (2010). “Precariedad Laboral En México. Una propuesta de medición integral”. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública* 8(13), 77-87.
- SECRETARÍA DE ECONOMÍA (2011). *Programa Nacional de Innovación*. recuperaco de: <http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/innovacion/Programa_Nacional_de_Innovacion.pdf>.
- SIDOROVA, K. (2007). “Ser docente: entre prestigio y precariedad. Condiciones laborales”. En *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*, [consultado el 08/08/2017]. Rcuperado de: <<http://>

- www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178203534.pdf.
- SISTO, V. (2005). "Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la universidad sin órganos Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad". En *Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 523-574). Buenos Aires: CLACSO / Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- STANDING, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. California: SAGE Publications. Nueva York: Bloomsbury Publishing.
- TEDDLIE, C. y Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. California: SAGE Publications.
- VASAPOLLO, L. (2006). "O trabalho atípico e a precariedade: elementos estratégico, determinante do capital no paradigma pós-fordista". En R. Antunes (coord), *Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil* (pp. 45-58). São Paulo: Boitempo.

Sitios:

- EXECUM (2016). *Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas*. Recuperado de: <www.execum.unam.mx/>.
- GESTRADO (s.f.) *Grupo de estudio sobre política educacional e trabalho docente*. Recuperado de: <<http://www.gestrado.net.br>>.
- INEGI-ENOE (s.f.) *Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Recuperado de: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>.
- INEGI-SINCO (s.f) *Instituto Nacional de Estadística y Geografía, sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones*. Recuperado de: <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/sinco.aspx>>.