

José Arturo Martínez Pardo

Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de Guadalajara) - Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (Centro de Investigaciones Pedagógicas y Sociales)
jarturo.martinez@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0001-9948-3118>

José de la Cruz Torres Frías

Universidad de Guadalajara (Centro Universitario de los Valles)
cruzfrías@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0708-2745>

Recibido: 20 de enero de 2026

Aceptado: 30 de abril de 2026

Publicado: 28 de agosto de 2026



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons BY-NC-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22117520>

Sección: Dossier

Construir carrera académica: el caso del profesorado a tiempo parcial universitario

Resumen

El artículo representa un acercamiento a las acciones que efectúa el profesorado de tiempo parcial (PTP) que al mismo tiempo es integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) para construir carrera académica, a partir de la noción de Prácticas de Inversión Académica (PIA). Se aborda el caso de la Universidad de Guadalajara (UdeG) en México. Los docentes participantes están adscritos en dos centros universitarios diferentes de esta misma institución. Es un estudio de caso cualitativo en el que se realizaron entrevistas semiestructuradas para la obtención de los datos, los cuales fueron sistematizados e interpretados mediante codificación selectiva. Los hallazgos muestran cómo operan las prácticas referidas (en un plano formal e informal), sobre todo al estar orientadas a determinados objetivos individuales y profesionales de cada docente. Al cierre son añadidas una serie de conclusiones y reflexiones en torno a este actor y la manera en cómo se incorporan y mantienen dentro de la profesión académica.

Palabras clave: Educación superior, carrera académica, profesión académica, profesorado a tiempo parcial, investigación.

Building an academic career: the case of part-time faculty

Abstract

This article offers an analytical examination of the strategies employed by part-time faculty (PTF) who simultaneously belong to the National System of Researchers (SNI) as they seek to construct an academic career, drawing on the concept of Academic Investment Practices (PIA). The study focuses on the case of the University of Guadalajara (UdeG) in Mexico. The participating faculty members are affiliated with two different university

centers within the same institution. This is a qualitative case study based on semi-structured interviews used for data collection; the data were systematized and interpreted through selective coding. The findings reveal how the identified practices operate—across both formal and informal arenas—particularly insofar as they are oriented toward each faculty member's individual and professional objectives. The article concludes with a set of reflections and final considerations regarding this group of actors and the ways in which they enter and remain within the academic profession.

Keywords: Higher education, academic career, academic profession, part-time faculty, research.

Introducción

En el ámbito de la economía suele decirse que “invertir conlleva riesgos, riesgos que no todos están dispuestos a asumir”. En el contexto educativo, y para el caso particular del profesorado universitario de tiempo parcial (PTP) que han logrado obtener el reconocimiento nacional de investigador o investigadora, esta aseveración también es válida, aunque con algunas modificaciones claves que abren nuevas vertientes para comprender la profesión académica. Esa modificación se expresa de la manera siguiente: invertir conlleva riesgos, riesgos que *todas y todos* están dispuestos a asumir, con el objetivo de consolidar una trayectoria académica en el contexto universitario. Ese pequeño, pero significativo ajuste a esta máxima económica, da sentido al presente documento desde el término Prácticas de Inversión Académica (PIA) asociadas a la profesión y el traba-

jo académico del PTP que labora en Instituciones de Educación Superior (IES), con énfasis en universidades públicas federales y estatales en México.

Se trata de una *categoría empírica*¹ que emerge de una investigación de dimensiones mayores focalizada en los itinerarios laborales del profesorado de tiempo parcial adscrito a la Universidad de Guadalajara (UdeG) (Martínez-Pardo, 2025). Dicha categoría ha adquirido relevancia conceptual para dar cuenta del accionar cotidiano de este profesorado en el contexto institucional donde labora, y cuya meta es la construcción permanente de su itinerario laboral, el cual envuelve su carrera profesional y académica mediante el logro de determinados objetivos profesionales en el corto, mediano y largo plazo. Sin embargo, para los fines de este trabajo, la exploración está situada exclusivamente en la carrera académica.²

A partir de estas precisiones, la pregunta de investigación que aquí se pretende responder es: ¿cómo se explica la construcción de la carrera académica del profesorado a tiempo parcial que es investigador en el contexto universitario seleccionado, desde la noción de las PIA?

De esta manera, el objetivo del artículo es analizar, a partir del concepto referente, la acción individual (dentro y fuera del establecimiento en el que trabajan) del PTP que al mismo tiempo es integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) (en lo posterior PTP-SNI) en el contexto de la UdeG, por ser esta la Universidad Pública Estatal (UPE) de mayores dimensiones en la región occidente de México, porque cuenta con un total de 17, 827 académicos

¹ Refiere a una clasificación o agrupación de datos o fenómenos basada en la experiencia observable (de forma cuantitativa o cualitativa, como es el caso de este estudio), a través de la recolección de datos, en lugar de depender únicamente de la teoría o la especulación.

² Por una cuestión de espacio, no se incluye el análisis de la carrera profesional, la cual está inclinada en actividades fuera del rubro académico, por ejemplo, tener un puesto en otra organización pública o privada y que no esté directamente ligado a cuestiones académicas y de investigación, misma situación para los servicios profesionales.

(incluido el personal en educación media superior), de los cuales 10, 865 son profesores/as de tiempo parcial o asignatura (lo mismo que casi el 61% del total) (UdeG, 2024). Sin embargo, de ese total de los PTP, 291 docentes con este perfil (2.67%) han logrado el reconocimiento del SNII (verano del 2024), cuyas características lo posicionan como un nuevo actor o figura dentro de la profesión académica.

El documento se ordena de la siguiente manera: en primer lugar, los antecedentes, mismos que agrupan una serie de estudios reportados y que están asociados a diferentes conceptos, de categorías empíricas, afines a la construcción de una carrera académica. En seguida es expuesta la base teórica-conceptual, más la caracterización y sistematización de las propias PIA. En tercer lugar, se da entrada a la estrategia metodológica desplegada, esto da entrada al apartado de resultados, sección que define cómo dicha categoría favorece la comprensión de la acción individual (dentro y fuera del establecimiento en el que trabajan) del PTP-SNII en el contexto de la UdeG. Finalmente se esbozan las conclusiones y reflexiones a las que fue posible llegar.

Antecedentes

Para sustentar el entramado conceptual del presente texto se presenta una revisión de literatura focalizada. Son mostradas evidencias de cómo se ha estudiado en general al PTP (su heterogeneidad y condiciones laborales, principalmente), para luego identificar estudios relacionados con explorar la acción (acciones, toma de decisiones, diseño de estrategias) de estos integrantes de la profesión académica, aunque con énfasis en quienes hacen investigación. Esto con la finalidad de comprender con mayores elementos qué es lo que hacen este tipo de docentes para transitar,

mejorar y lograr objetivos profesionales en los establecimientos educativos en los que trabajan.

Estos docentes han sido sujeto y objeto de estudio en tópicos como su caracterización, de tal manera que logran identificarse tipos y subtipos (tipologías), cuyo alcance explicativo, además de revelar una heterogeneidad de perfiles, al mismo tiempo permite tener un acercamiento a las posibles acciones que efectúa, según sea su perfil, para distinguirse y construir carrera profesional o académica, por ejemplo, se reporta la coexistencia de perfiles sobre-especializados, producto de una formación académica; acciones coligadas para incorporarse en la investigación; participación simultánea en otros trabajos para obtener mejores ingresos económicos, por lo regular, fuera de la sede en la cual trabajan (Forsythe & Hsu, 2025; Kezar, DePaola & Scott, 2019; Pineda, 2022; Pryor, 2020).

Asimismo, en el último lustro se aprecia un cúmulo de investigaciones orientadas a las condiciones laborales del profesorado a tiempo parcial en la educación superior, sobre todo vinculada a cuestiones de precariedad. Las principales conclusiones apuntan a dos aspectos: a) prevalecen diferencias importantes por tipo de institución de educación superior pública en cuanto a condiciones laborales que pueden ofrecer y b) existe una crítica contundente a los establecimientos educativos privados (de aumento acelerado del 2010 en adelante), en los cuales el tipo de contrato restringe y condiciona, a tal grado que su situación laboral es crítica y en algunos casos deplorable (Acosta-Ochoa y Rivera, 2022; Barahona, 2022; Solares y Vera 2023; Soto Bernabé, 2022). En el apartado de discusiones se agregan investigaciones que reportan aportes conceptuales similares o próximos al de Prácticas de Inversión Académica.

Referentes teórico-conceptuales y contextuales

En tanto marco de comprensión, la profesión académica alude a la carrera y el rol profesional de las personas dedicadas a la enseñanza, la investigación y el servicio (extensión y vinculación) en las IES, sobre todo en las universidades públicas, aunque igualmente entran las privadas y demás variedad de establecimientos educativos en el nivel terciario (Altbach, 1980; Galaz-Fontes y Martínez-Stack, 2021). En ella interactúan actores con distintas nomenclaturas, según el tipo de contratación y nombramiento institucional asignado. Los más comunes a escala global son: el profesorado de tiempo completo (PCT) e incluso de medio tiempo (PMT), los cuales pueden ser de carrera o de investigación; y el personal de tiempo parcial o de asignatura (PTP, sigla utilizada), el cual cuenta con sub-clasificaciones asociadas a las características institucionales y el tipo de credenciales que cubran en su perfil profesional, lo cual genera una clasificación de “académicos” (¿imaginarios, ideales?) con características institucionales y laborales que están sujetas a marcos normativos similares (desde la política pública, hasta lo acotado a políticas internas dependiente de la institución), y a la vez, con diferencias marcadas (Acosta, 2021; 2024).

Respecto a sus labores, estas se incrustan en la categoría de “trabajo académico”, definido como aquellas actividades y tareas específicas que realizan estos profesionales como parte de sus funciones y obligaciones contractuales (remuneradas y no remuneradas), y que en la mayoría de las ocasiones tienen como sustento normativo las directrices de política propias a la naturaleza del sistema de educación superior de un país, y más en específico, aquellas políticas institucionales propias de cada sede o establecimiento educativo (Altbach, 2009; Bruner, 1994).

Esta definición, por el momento, solo abarca la dimensión “formal” del trabajo académico la cual posibilita y restringe la construcción permanente de una carrera que favorezca o no el logro de objetivos intermedios o de largo alcance, los cuales están figurados por resultados como: un ascenso de categoría o de nombramiento (pasar de ser un docente por horas a uno de tiempo completo y sus beneficios convenidos), la obtención de un mejor posicionamiento en el rubro de la investigación (incluye reconocimiento simbólico y económico), así como la invitación a proyectos institucionales materializados en puestos de gestión (administrativos) o la colaboración con autoridades específicas en ciertas acciones institucionales.

En el mismo tenor, pero con menor estructuración en cuestiones normativas (que esté escrito en algún papel) existe una dimensión “informal” del trabajo académico, la cual tiene un devenir histórico en prácticas sociales propias de esta actividad, y está sujeta a los “grados de libertad”³ que adquieren los académicos dentro de sus espacios laborales, de tal forma que pueden interactuar en ciertas “zonas grises” con otros actores para la consecución de arreglos institucionales, negociaciones, o en una plano más individual, acciones que sumen o permitan lograr los objetivos trazados por cada docente (Crozier y Friedberg, 1990).

Figura 1. Relación conceptual-empírica



Fuente: Elaboración propia.

³ Se refieren al margen de acción, autonomía y capacidad de decisión que tienen los actores dentro de la organización donde trabajan, por ejemplo, en el caso del profesorado pudiesen ser sus facultades, divisiones o departamentos.

Para esta propuesta, como se aprecia en la figura 1, las dos dimensiones interactúan en conjunto como una *herramienta conceptual* denominada *Prácticas de Inversión Académica*, las cuales, si bien trastocan a cada una de las figuras institucionales mencionadas, posibilita comprender lo que hacen los docentes a tiempo parcial con énfasis en quienes son SNII.

El término incluye (como forma de análisis) una *dimensión formal*, y al mismo tiempo, otra *dimensión informal*, en la cual son identificados elementos que, dentro de la literatura, han sido poco sistematizados, verbigracia, la socialización de este grupo de docentes con ciertos *actores claves* dentro de su lugar de trabajo (jefes de división, directores de facultad, jefes de departamento, coordinadores/as de programas educativos, representantes sindicales, entre otros, esto depende de la institución), las pláticas entre colegas dentro y fuera de las aulas

para “aprender el juego institucional” y las decisiones pensadas respecto al “hacerse notar” en busca de legitimidad académica. Estas acciones son implementadas, de manera estratégica, y están orientadas y tienen como alcance determinados objetivos individuales (Martínez-Pardo, 2025).

En ese sentido, las PIA constituyen el accionar individual (dentro y fuera de la institución en la que trabajan) de los actores, se ven reflejadas en gestiones, esfuerzos, actividades, compromisos, negociaciones, acuerdos, implementación de recursos, decisiones y estrategias cuyo destino o fin es mejorar su perfil profesional, y así avanzar en su carrera académica (Martínez-Pardo y Soto-Bernabé, 2025), aunque no siempre con efectos positivos como se espera. Las coordenadas de la tabla 1, se derivan de un primer ejercicio de sistematización del caso estudiado.

Tabla 1. Caracterización de las PIA del PTP-SNII

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	ACCIONES ESPECÍFICAS
Prácticas de Inversión Académica Acciones, esfuerzos y recursos que el PTP destina para mejorar su perfil y avanzar en su carrera académica. Pueden incluir una variedad de actividades y compromisos, las cuales pueden ser formales e informales.	Formales: Establecidas institucionalmente, son concernientes al nombramiento (funciones y obligaciones) Informales: No están establecidas institucionalmente al nombramiento, pero son efectuadas por el docente en cuestión porque han aprendido que realizarlas los acerca a obtener un mejor perfil y con eso acercarse a determinados objetivos personales y profesionales	Acciones formales • Formación académica (en el caso de la universidad en turno sí es requerida): tener grado de maestría (mínimo) • Docencia: contar con carga frente a grupo en educación media superior o superior (mínimo 10 horas-máximo 48 horas). • Tutoría (individual o grupal), asesoría y dirección en el proceso de titulación • Planeación y evaluación del trabajo académico en los órganos colegiados de su dependencia (academias) • Actividades de actualización disciplinar y pedagógica • Actividades para desarrollar materiales y recursos didácticos • Participación en comités o comisiones académicas • Mantener antigüedad (mínimo tres años para promociones) • Educación continua (requerido) mediante acciones de formación, capacitación y/o actualización docente • Representar a la universidad en eventos académicos • Participar en actividades institucionales: exámenes (departamentales, de ingreso) o invitación a proyectos internos Acciones informales • Educación continua y formación fuera de las que ofrece la universidad (certificaciones y acreditaciones) • Investigación (con SNII) - Publicaciones (artículos, libros, capítulos de libros u otros) - Divulgación del conocimiento: participación en blogs, periódicos, conferencias, webinars. - Formación de recurso humano (dirección o codirección de tesis, capacitación de docentes) - Generación de inventos o patentes • Investigación (sin el SNII) - Las mismas que en el punto anterior • Realización de estancias posdoctorales (con o sin beca) • Consolidación de relaciones institucionales con otros actores: jefes de departamento (mantener o conseguir más horas clases), académicos de tiempo completo-investigadores (ser colaborador en cuerpos académicos).

Fuente: Elaboración propia con base en Martínez-Pardo (2025).

Como se puede apreciar, las PIA conllevan de fondo un elemento clave: el tiempo, ¿en qué sentido? Las inversiones suponen ganancias continuas en el pasado y el presente del quehacer de cada actor, pero están pensadas estratégicamente para el futuro (en diferentes plazos) según los objetivos proyectados. Puede decirse que, a su vez, son un recurso a utilizar en el momento de que surjan oportunidades institucionales, así, estas inversiones representan ganancias todavía mayores, aunque son las menos para el PTP, sobre todo, para obtener un nombramiento institucional de profesor a tiempo completo.

Como se planteó, la acción cotidiana de este profesorado, como manifestación concreta de las PIA, está mediada o inducida en gran medida por ciertas políticas institucionales expresadas en los reglamentos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico de cada IES (que es donde se define el trabajo académico). Para el caso particular que aquí se analiza, dichos reglamentos precisan el conjunto de acciones que se espera realicen los PTP con miras a cubrir un currículum vitae basado en méritos, que se traducen en constancias y puntajes de

diversos órdenes que perfilan de manera potencial la trayectoria profesional y laboral del profesorado,⁴ con la promesa de cubrir con creces los requisitos de este reglamento para la obtención de un tiempo completo y una categoría alta.

En los hechos, esto no necesariamente ocurre de ese modo, porque, cuando el profesorado tiende a participar en convocatorias institucionales para ese fin, se topa (como el caso de la UDEG) con que se han agregado, de manera estratégica, otros requisitos o candados, en este caso de índole federal, que aplazan dicho objetivo. Ejemplo de ello es contar con nombramiento del Nivel 1 dentro del SNII en México⁵. Cabe señalar que, en sus primeras tres décadas este programa estuvo dirigido únicamente a los académicos de tiempo completo, tanto en lo público y en lo privado. Sin embargo, entre el 2015 y el 2018, se llevaron a cabo reformas internas al programa que dio oportunidad de participar al profesorado de tiempo parcial, además de recibir el estímulo económico correspondiente. Ahí está el origen de esta nueva figura dentro de la profesión académica (Aguado-López y Becerril-García, 2021; Martínez-Pardo, 2025).

⁴ Para el caso de la UDEG, véase: https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/ripppa-abril-2019.pdf

⁵ El SNII (antes SNI) es una política científica en México, reflejada en un programa de apoyo académico, que ha sido imitado a nivel internacional como un medio para retener personal científico, tecnólogo, humanistas e innovadores en las IES y universidades en general, evitando la llamada fuga de cerebros o el desplazamiento de hombres y mujeres de ciencia a mercados laborales más lucrativos nacionales o extranjeros, además de funcionar como compensación salarial, planeada de inicio como “temporal”, pero que con el paso de las décadas se ha convertido en “permanente” (Bensunsán y Valentini Negrini, 2018; Canales, 2018). Este programa surgió a fines de 1983, a instancias de la *Academia Mexicana de Ciencias* por decreto presidencial, y adscrito originalmente a la Secretaría de Educación Pública (SEP). Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 26 de julio de 1984. Cabe precisar que el SNII está organizado en niveles (jerarquizados) y su duración son los siguientes: Candidata o Candidato a Investigadora o Investigador Nacional (cuatro años, sólo podrá obtenerse esta categoría por una ocasión, es el nivel más nuevo); Investigadora o Investigador Nacional Nivel 1 (cinco años); Investigadora o Investigador Nacional Nivel 2 (cinco años); Investigadora o Investigador Nacional Nivel 3 (cinco años en la primera y segunda distinciones, y a partir de la tercera designación consecutiva en este nivel, la vigencia será de diez años); e Investigadora o Investigador Nacional Emérito (la distinción será vitalicia) (Gil y Contreras Gómez, 2017). Por cada nivel las personas beneficiadas, además de obtener un reconocimiento simbólico, en este caso, ser un integrante distinguido de la comunidad científica en México, recibe un estímulo económico mensual (en la cantidad de años que dura la vigencia, y si es que la persona se mantiene en razón de “pasar” las evaluaciones correspondientes y sujetas a ciertos tiempos), mismo que varía según el nivel, aunque va de menos a más, esto es, el Nivel Candidato recibe menos dinero que el Nivel III, respectivamente. Se trata de un incentivo, por tanto, no es un salario, ni es una prestación laboral y tampoco repercute en ellas (jubilación) (Aguado-López y Becerril-García, 2021; Bensunsán y Valentini Negrini, 2018).

b. Método

Se trata de un estudio de caso cualitativo de carácter instrumental (Gundermann Kroll, 2001) que recupera el punto de vista de 12 docentes de tiempo parcial adscritos a dos centros universitarios de la universidad referida. Uno es temático-metropolitano y el otro es regional⁶. El medio para obtener la información fue a través de entrevistas semiestructuradas (Álvarez-Gayou, 2003) aplicadas de manera presencial y virtual (a través de Zoom), durante los meses de enero a mayo del 2024, con apoyo en un guion en el que se plantean cuestionamientos afines a las actividades efectuadas, en este caso, por los PTP en general, pero con el ajuste específico hacia los que son parte del SNII, con énfasis en aquellas actividades, de tipo formal e informal (PIA) vinculadas hacia la construcción de su carrera académica, por lo mismo no se pone énfasis en lo profesional.

Las entrevistas fueron transcritas y, de manera posterior, analizadas con base en la propuesta de codificación abierta y codificación axial de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 1998). Sin embargo, para este escrito fue necesario regresar al dato para desplegar una codificación selectiva focalizada en la categoría empírica descrita, refinar sus dimensiones y desplegar un primer ejercicio conceptual para complementar los referentes teóricos de base.

En ese sentido, de cada interacción con los docentes participantes, fue necesario identificar y extraer las acciones de tipo formal e informal afines a las PIA, con el cometido de caracterizarlas y respaldarlas con

lo teóricamente definido (Creswell & Poth, 2018). Para facilitar el análisis se utilizó el software Atlas.ti.⁹

c. Presentación y análisis de resultados

Breve caracterización del PTP-SNII

Los participantes en esta investigación coinciden en algunos denominadores comunes, por ejemplo: cuentan con nombramiento de profesor/a de asignatura (independientemente de su categoría y tipo de contrato)⁷, laboran en la misma universidad, aunque en diferentes centros de trabajo, y pertenecen al SNII (de ahí su denominación como PTP-SNII).

Se trata de un grupo de docentes (hombres y mujeres) inmiscuidos en la actividad de investigación, por tanto, reciben un estímulo económico mensual, según el nivel al que pertenezcan dentro del sistema, así como un reconocimiento simbólico por pertenecer a una "élite académica" en México (Galaz-Fon-tes y Martínez-Stack, 2021).

Dentro de sus actividades para ser SNII, realizan docencia, producción de conocimiento científico (artículos, principalmente de alto impacto y en revistas indexadas), libros, capítulos, ponencias, la formación de capital (aparte de la docencia, participan en la dirección y codirección de tesis de pregrado y posgrado), así como la divulgación y difusión del conocimiento mediante diferentes actividades.

Los 12 PTP-SNII (7 mujeres y 5 hombres) se ubican de la siguiente manera: 5 en los centros regionales (4 mujeres y 1 hombre) y 7 docentes en el centro temático (4 hombres y 3 mujeres). Respecto a su edad,

⁶ Un centro de trabajo es de tipo temático, esto es, se agrupan programas educativos que medianamente comparten afinidades disciplinares, aunque resaltan casos individuales de disciplinas, por ejemplo, economía, ciencias políticas, administración, entre otras. El otro centro de trabajo es multitemático, lo que significa la presencia de diferentes disciplinas (duras, blandas, según la denominación) dentro de un mismo espacio organizacional, a saber; programas educativos orientadas a las ciencias físicas, matemáticas e incluso biológicas, así como de otros tanto afines a psicología, ciencias de la salud, ciencias políticas, entre otras.

⁷ Asignatura A o B, tipo de contrato temporal o definitivo.

Tabla 2. Caracterización de participantes

PARTICIPANTE (SEUDÓNIMO)	SEXO	EDAD	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	ADSCRIPCIÓN	SNII	DEFINITIVIDAD EN HORAS
Profesora Morales	Mujer	34	3 años	Centro regional	Candidata	No
Profesor Hernández	Hombre	37	2 años	Centro temático	Candidato	No
Profesora Ríos	Mujer	41	8 años	Centro regional	Nivel I	No
Profesor Navarro	Hombre	39	6 años	Centro temático	Candidato	No
Profesora Ortega	Mujer	37	4 años	Centro temático	Candidata	No
Profesora Vega	Mujer	37	3 años	Centro regional	Candidata	No
Profesor Andrada	Hombre	39	4 años	Centro temático	Candidato	No
Profesora Almeida	Mujer	44	12 años	Centro temático	Candidata	Si
Profesor Beltrán	Hombre	36	5 años	Centro regional	Candidato	No
Profesor Alcaraz	Hombre	40	7 años	Centro temático	Candidato	Si
Profesora Zambrano	Mujer	33	2 años	Centro temático	Candidata	No
Profesora Benítez	Mujer	46	20 años	Centro regional	Nivel I	Si

Fuente: Elaboración propia.

ésta oscila entre los 33 y 46 años, ubicándose en una etapa de madurez académica temprana (promedio aproximado: 38.7 años) (Evans, 2011). La antigüedad institucional varía significativamente, con trayectorias que van desde apenas dos años hasta 20 años de permanencia, lo que sugiere la coexistencia de carreras académicas emergentes junto con trayectorias consolidadas. No obstante, la tendencia central evidencia predominio de perfiles con menos de 8 años de experiencia, es decir, aún en etapas tempranas de inserción y profesionalización académica.

En relación con la definitividad de horas⁸, tres docentes cuentan con algún tipo de estabilidad laboral

(Profesora Almeida, Profesora Benítez y Profesor Alcaraz). Dos pertenecen al centro temático y otro al regional, tienen entre 7 y 20 años de antigüedad, lo que refuerza la hipótesis de que el acceso a la estabilidad no es automático, sino condicionado por mayor permanencia institucional y, posiblemente, por trayectorias alineadas con el desempeño científico formalizado (ingresar al SNII). En contraste, 9 de los 12 casos carecen de definitividad, aunque varios llevan entre 4 y 8 años de servicio, lo que permite inferir una extensión prolongada de inestabilidad laboral: cada semestre, deben cuidar su posición como trabajadores universitarios, si no se les carga clases, corren el

⁸ Se refiere a que en la udeg el profesorado de asignatura puede "ganar" (vía convocatoria) la definitividad de 12 horas frente a grupo, lo cual le asegura cierta continuidad frente a grupo, y aunque no fue diseñado con esa intención, sino más bien pareciera un efecto perverso de la propia política institucional, da pauta y más certeza a los PTP que son SNII y se quieren mantener en dicho sistema, ¿la razón? No pierden su adscripción institucional en una institución de educación superior pública, requisito indispensable solicitado en el programa, por lo menos desde el 2018.

riesgo de perder su puesto como docente; aún entre perfiles con reconocimiento científico.

Finalmente, respecto al nivel de reconocimiento en el SNII, prevalece la categoría de Candidato/a (10 de los 12 casos), seguida por el Nivel 1 (2 casos), lo cual confirma que se trata, en su mayoría, de perfiles en fase de consolidación profesional, aunque con credenciales y méritos importantes en el campo investigativo. Una docente tiene 20 años de antigüedad y pertenece al SNII desde hace 12 años (después de haber iniciado como profesor de tiempo parcial en la udeg). Este docente representa el perfil más consolidado del grupo y ha cumplido con los ciclos establecidos propios del SNII: ser por única ocasión SNII Candidato y en seguida “brincar” al Nivel 1. Quizá su meta (lo que sigue) sea obtener el Nivel 2, por lo menos es lo que el *sistema* esperaría que hiciera, pero: ¿cuántos PTP-SNII 2 existen a nivel nacional? ¿No sería un perfil indicado para obtener un puesto de tiempo completo, después de tantos años de antigüedad y tantos años en el SNII? Cuestión a reflexionar.

Las PIA en acción en el marco de la udeg

Como se precisó en el apartado teórico, las Prácticas de Inversión Académica representan el accionar individual de los integrantes de la profesión académica (en este caso, de los PTP que son SNII), reflejado en gestiones, esfuerzos, actividades, compromisos, negociaciones, acuerdos, despliegue de recursos, decisiones y estrategias que perfilan rutas de acción con la finalidad de mejorar su perfil profesional, sostenerse en el establecimiento universitario y así avanzar en la construcción de su carrera académica. Estas se manifiestan tanto en el plano formal-institucional, como en plano informal, y funcionan como una especie de estrategia desplegada por los acto-

res en estudio que posibilita su permanencia dentro de la universidad.

1) Plano formal

En el plano formal, las PIA se asocian con actividades visibles y reconocidas institucionalmente. Un ejemplo claro lo aporta la profesora Morales, quien trabaja en un centro regional, y menciona que, al concluir su doctorado y gestionar de inmediato su ingreso al SNII (Nivel Candidato), logró incrementar su carga horaria y complementar sus ingresos, como ella señala: *“Pasó lo del aumento de mis horas frente a grupo, me hago miembro del sistema, y ya eso la verdad brinda un ingreso económico que complementa la deficiencia del salario docente. Ya dentro (del SNII), otras oportunidades se abrieron casi en automático”*. Como se puede apreciar, aquí lo formal se traduce en legitimidad académica.

Otro elemento formal es el desempeño frente a grupo, el cual resulta ser decisivo. Por ejemplo, el profesor Hernández, quien trabaja en el centro temático, recuerda que, tras recibir evaluaciones favorables por parte del estudiantado sobre su desempeño como docente, sus horas se incrementaron semestre tras semestre, aunque tuvo que limitarse cuando ingresó al SNII (Nivel Candidato), en razón de que inició una travesía en la cual tenía que combinar de manera muy exigente docencia e investigación: *“Antes de entrar al SNII era mucha docencia, después, ha bajado, pero sigo con una cantidad importante de grupos, y eso me quita tiempo para investigar, pero tengo que hacer las dos cosas”*. Desde esa lógica, las evaluaciones del desempeño docente funcionan como una “moneda de canje” que los docentes capitalizan en determinados momentos institucionales, el problema es cuándo detener

ese “canje”, esto es, cuándo estos perfiles están en condiciones de decidir el peso de su carga horaria entre docencia e investigación o, en otras palabras: ¿cuándo más clases y cuándo menos investigación? ¿Cuándo más investigación y menos clases? Claro está, nunca separadas, dado que ya están dentro de la lógica evaluativa.

En este mismo orden de ideas, las actividades colegiadas y de formación, emergen como otra vertiente formal de las PIA. La profesora Ríos, que labora en el centro regional y es SNII en el Nivel I, señala que su jefe de departamento le recomendó participar en cursos, exámenes de admisión y proyectos institucionales porque *“hay que ir acumulando puntos para el tabulador”*⁹. Aquí, la lógica es clara: construir un expediente sólido con evidencia para, en algún momento, tener la opción de concursar o participar en alguna convocatoria, por ejemplo, de tiempo completo. En el caso de la Udeg, resaltan convocatorias específicas para los PTP-SNII, cuya intención es proporcionar “un contrato de tiempo completo”, pero condicionado a mantener el SNII, así como un desempeño excelente en docencia.

En estrecha relación con el testimonio de la profesora Ríos, el profesor Navarro, con antigüedad de 6 años en el centro temático y miembro del SNII (Nivel Candidato), ofrece otra cara de la formalidad: cuidar la antigüedad y, con esto, asegurar tanto la permanencia en la docencia como la posibilidad de una jubilación, a razón de que el SNII no suma ningún tipo de prestación laboral. Así lo expresó: *“todos esos años cuidando mi código, semestre tras semestre, me han permitido obtener definitividad*

como profesor de horas, lo cual medio asegura una jubilación, y también, me ayuda a cumplir un requisito en el SNII”, particularmente la adscripción institucional a una IES pública.

Incluso, acciones voluntarias como las tutorías o la colaboración en proyectos, se conciben dentro de las inversiones formales. Por ejemplo, la profesora Ortega quien trabaja en el centro temático (sin definitividad en sus 4 años de antigüedad), es miembro del SNII (Candidata), aceptó trabajar en un proyecto departamental sin remuneración, pero lo justifica como una apuesta para ser considerada en el futuro, esto sin dejar de lado sus actividades como docente, tutora e investigadora. Así lo refirió: *“Parte de mi trabajo es gratis, digámoslo así, pero pensando en que esto me puede servir en el futuro para algo”*.

Como se puede apreciar, el conjunto de testimonios presentados muestra cómo la dimensión formal de las PIA está atravesada por la búsqueda de reconocimiento, visibilidad (hacerse notar) y de acumulación de evidencias que refuerzan trayectos laborales aún frágiles. Esto último no es solo una cuestión que surge en el momento de “ser PTP-SNII”, testimonios recientes dan cuenta de que *el caminito para construir carrera académica* se aprende desde el posgrado. Si bien esto no representa el hilo negro del conocimiento científico, vale la pena volver a ponerlo sobre la mesa de discusión, en razón de no normalizar un sistema que está asfixiando a jóvenes perfiles investigadores e investigadores de diferentes instituciones y que opera, con sus distintivos, de una manera similar por disciplina (López-Ortega, 2025).

⁹ El tabulador de la Udeg refiere a la tabla de acciones a cubrir por el personal académico y el puntaje asignado a cada una de ellas en el *Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA)* de la Udeg, según su situación laboral (ingreso, permanencia o promoción). En este instrumento/documento (normativa institucional) se regula la contratación, ascensos y estabilidad laboral del personal académico.

2) Plano informal

En contraste con los elementos planteados líneas arriba, la dimensión informal opera en el terreno de las relaciones sociales con figuras clave, para el caso de la universidad seleccionada, a través de quienes representan a las o los jefes de departamento. En efecto, una de sus funciones, como tal, es la asignación de carga horaria (horas clase) de cada docente. Así, la presencia (o ausencia) de cercanía, confianza y la lealtad con esos actores, son variables o elementos determinantes.

En ese tenor, la profesora Vega, que pertenece al establecimiento regional y es integrante del SNII (Nivel Candidato), lo resume al señalar que su jefe le expresó: *"voy a hacer lo posible por ayudarte"*. Para ella, este gesto significa contar con un aval que, aunque no garantice nada institucionalmente, le brinda cierta tranquilidad en un entorno marcado por la incertidumbre.

En otros casos, esa relación con dichos actores se construye sobre la base de antiguos vínculos académicos. El profesor Andrade, quien es profesor en el centro temático e integrante del SNII (Nivel Candidato), relata que sus dos últimos jefes de Departamento fueron también sus profesores en maestría y doctorado, lo que generó confianza mutua: *"Me han dicho: con que des un saltito más en el SNII para que consigas al mejor"*. Aquí una peculiaridad estriba en que la regla formal (el mejorar en el SNII) se entrelaza con la expectativa personal de "alcanzar una promoción" y la de "no defraudar" a quienes les han dado otras oportunidades. Esto último, de fondo, pone en evidencia el hecho de que ser SNII Candidato en esta institución no es suficiente para

obtener certeza laboral, por aquello de lo tirano que puede ser el mérito (Martínez-Pardo, Acosta-Ochoa y Navarro-Cendejas, 2025).

Algo similar ocurre con la profesora Almeida, quien al comunicar con franqueza sus limitaciones de horarios "cruzados"¹⁰, debido a otro empleo, recibió comprensión y flexibilidad en la asignación de clases: *"Nunca he estado únicamente en un trabajo, pero tampoco eso me ha traído problemas con mis jefes. Me han dado oportunidad de escoger mis horarios"*. Esa flexibilidad de sus jefes le permite dar clases, ser SNII Candidata y trabajar en lo privado (como nutrióloga). Si bien ese acto puede ser considerado como una "buena postura" de sus jefes, lo cierto es que dicha flexibilidad los libera de cierta presión de que no le pueden ofrecer una oportunidad mejor a la profesora, porque simplemente no hay. Pero también refleja el carácter discrecional y desigual de algunas prácticas laborales que benefician solo a algunos (Soto, 2022), como muestra este caso.

El carácter relacional de estas prácticas informales igualmente se aprecia en casos como el del profesor Beltrán, quien trabaja en el centro regional y es miembro del SNII (Nivel Candidato), a quien su jefe de departamento invitó a participar en certificaciones y cursos, no solo como beneficiario, sino como coordinador: *"Siempre han estado pendientes de lo que hago, de mi carrera. Tan así que me han ofrecido participar en certificaciones o cursos, y eso me ayuda a mejorar mi perfil"* (como académico e investigador). Este tipo de apoyos se traducen en pequeñas oportunidades que, acumuladas, pueden configurar itinerarios laborales más robustos que los acerque a la conquista de un tiempo completo o a la definitividad.

¹⁰ Esto significa que la misma profesora atiende diversas funciones en un mismo periodo de tiempo por los vacíos u "horas muertas" en la función principal, en este caso, docencia frente a grupo.

Empero, cabe precisar que no todas las experiencias con dichos actores (jefes de departamento) son favorables. En ese tenor, el profesor Alcaraz (docente en el centro temático y SNII Candidato), describe una relación distante con las jefaturas, sin conflictos, pero también sin oportunidades adicionales, invisible a los ojos de sus jefes. Su caso se respalda con el hecho de que ha ganado antigüedad, y, en su momento, obtuvo definitividad de horas como PTP por mérito propio: *“Me he llevado bien, pero no hablamos con tanta frecuencia. No los he necesitado. Pienso que no me toman en cuenta”*.

En una situación más adversa, está el caso de la profesora Zambrano, quien sufrió la reducción abrupta de horas sin explicación alguna. Así lo expresó: *“El nuevo jefe me soltó muchas clases... y ya, sabía que hago investigación, pero de repente... ya no hubo más horas. Eso me hizo pensar ‘¿qué hice mal?’... eso me afectó en lo emocional y en lo psicológico”*. Gracias al hecho de que tiene definitividad por horas, se mantiene en el “juego” del SNII, caso contrario, el daño sería mayor, no solo a nivel psicológico y emocional, como lo expresó, sino también a nivel salarial, de perfil académico y de trayectoria profesional al interior de la institución.

Finalmente, la profesora Benítez, con más de dos décadas de antigüedad y apenas con cuatro años como integrante del SNII (Nivel I), recuerda cómo fue marginada tras ser considerada como “conflictiva” por reclamar irregularidades en un concurso para obtener una plaza de tiempo completo: *“Esta falta de respaldo genera mucha frustración e impotencia, pero me las he ingeniado para seguir... ya incluso puedo pensar en jubilarme, pero me encanta la investigación y aquí seguiré un poco más”*.

Estos datos permiten apreciar que, en el plano informal, las PIA con sus respectivos efectos positivos (favorece) o negativos (limita) están supeditadas por la presencia, cercanía y fuerza de las relaciones sociales-laborales con los jefes inmediatos, en este caso, los jefes de departamento al interior de la universidad, esto sin dejar de lado que esas relaciones sociales-laborales puedan estar respaldadas por otros actores institucionales, cuyo nivel de autoridad en la jerarquía administrativa de la udeG, se encuentre ubicado en los niveles medios o altos, como jefes de división o incluso secretarios académicos.

d. Discusión

A partir del análisis de los testimonios del profesorado de tiempo parcial integrante del SNII en este estudio, los resultados muestran que la construcción de carrera académica se sostiene en un entramado de práctica que opera simultáneamente en planos informales e informales. Estas acciones no solo buscan el reconocimiento científico, sino que funcionan como mecanismos de permanencia institucional en un contexto marcado por la inestabilidad laboral. En este apartado se discuten estos hallazgos a la luz de literatura afín a lo planteado.

Los hallazgos se vinculan con lo planteado por Anaya (2020), quien describe una “configuración de control” asociada a la flexibilidad parcial del empleo académico, en el cual los salarios se encuentran fragmentados y condicionados, principalmente a la productividad en investigación. Los trayectos de los PTP-SNII analizados muestran que la realización constante de actividades académica –docencia, investigación, formación de capital humano y participación en proyecto, por mencionar algunas– se

inscribe en una lógica de permanencia y visibilidad dentro de la vida académica, tal como ha sido señalado en otros estudios (Quiroz-Schulz y Médor, 2021; Santos-Ortega y Muñoz-Rodríguez, 2017).

Por otro lado, los resultados correspondientes al plano formal de las PIA evidencian que las acciones emprendidas por los PTP-SNII se encuentran alineadas con los mecanismos institucionales de evaluación, reconocimiento y asignación de oportunidades. Actividades como el ingreso y permanencia en el SNII, el cuidado del desempeño docente, la acumulación de evidencia para tabuladores y la participación en actividades colegiadas aparecen como elementos centrales en la construcción de carreras. Estas prácticas se desarrollan en un entorno normado por contratos, reglamentos y convocatorias, lo cual es consistente con lo señalado por Peñaloza (2023) respecto a la presencia de “dispositivos de control” que estructuran el quehacer del personal académico, independientemente de su tipo de nombramiento.

Las PIA formales identificadas reflejan una orientación permanente hacia el cumplimiento de criterios institucionales considerados relevantes para el avance en la carrera académica. Tal como lo plantea de nueva cuenta Peñaloza (2023), el personal académico tiende a responder a expectativas organizacionales, aun cuando estas no se traduzcan de manera inmediata en estabilidad laboral. En el caso de los PTP-SNII, esta orientación se expresa en la combinación de la docencia, investigación y actividades adicionales que fortalecen su perfil académico, en un contexto donde el reconocimiento científico no se acompaña necesariamente de mejoras contractuales.

Por otro lado, los resultados también dan para exponer que, en el plano informales de las PIA, las relaciones laborales (de preferencia que sean cerca-

nas, que exista confianza y no distancia o tensiones) son claves, sobre todo con figuras de autoridad académica, como quienes fungen como jefes o jefas de departamento, esto en razón de que de estos actores va a depender la asignación de carga horaria, la flexibilidad de horarios, la invitación a participar en actividades académicas y la posibilidad de acceder a oportunidades adicionales (Soto Bernabé, 2022). Estos hallazgos coinciden con estudios que indican la importancia de las interacciones cotidianas y de los vínculos sociales en la configuración de trayectorias académicas dentro de instituciones de educación superior (Clark, 1987; Henkel, 2005; Kezar & Sam, 2010; Long, Allison & McGinnis, 1993).

Finalmente, los resultados dan para situar las PIA dentro de trayectos laborales caracterizados por la coexistencia de múltiples roles y responsabilidades. Tal como lo documentan diversos estudios nacionales e internacionales, el profesorado universitario –particularmente aquel con nombramientos no permanentes, en este caso, a tiempo parcial– mezclan la docencia y la investigación con actividades de gestión, vinculación, otros empleos y compromisos y deberes personales (individuales y familiares) (Martínez-Pardo, 2025; Pinheiro, Melkers y Newton, 2017; Whitchurch, 2019). En este sentido, las PIA identificadas se desarrollan en “itinerarios laborales complejos” (noción a explorar en otra entrega), en los que la construcción de la carrera académica se articula con distintas dimensiones de la vida profesional y personal.

e. Conclusiones

Como se evidenció en el par de apartados anteriores, los PTP-SNII son actores que cuentan con perfiles académicos en vías de consolidación profesional, tienen cierto grado de reconocimiento científico, aunque

con poca reputación institucional y escasa estabilidad laboral. En la búsqueda de mayor notoriedad académica, mejoras o ascensos en sus condiciones laborales-contratación, despliegan en su actuar individual ciertas prácticas con la finalidad de aportar a la construcción, desarrollo y consolidación de su carrera académica al interior de la institución de adscripción.

Estas PIA, como aquí se les denominó, si bien son ejecutadas para la obtención de ganancias a corto o mediano plazo, lo cierto es que sus efectos positivos pueden tardar en el tiempo (largo plazo indefinido) a pesar de contar con un desempeño científico formalizado, dado que tales efectos están condicionados a su permanencia institucional, la cual, es por naturaleza vulnerable, como se mostró previamente.

Desde esta lógica, se comprende que en el plano formal, dichas prácticas individuales se orienten a cuidar la antigüedad, afianzar su legitimación académica vía reconocimiento en el SNII, al aseguramiento y capitalización de una evaluación del desempeño docente positiva como *moneda de canje*, al desarrollo de tutorías y participación en proyectos institucionales sin remuneración e involucración en actividades colegiadas y de formación continua que abonen a la construcción de un expediente sólido, que posibilite la participación en alguna convocatoria institucional y fortalezca su trayecto laboral, aún frágil desde la mirada institucional.

Estas prácticas desplegadas desde lo formal, se afianzan con otras de orden informal, vinculadas a la cercanía, confianza y la lealtad con actores claves como jefes de departamento (acotado al contexto de la Udeg), dado que son quienes detentan el poder de asignar, limitar, cambiar o entorpecer la carga horaria laboral del profesorado con sus respectivos horarios, cuyos efectos positivos o negati-

vos trastocan también la dinámica de vida de cada actor. Razón por la cual las relaciones sociales con esos actores institucionales ameritan ser cultivadas y cuidadas con mucho tacto, para obtener, en algún momento dado su venia, y evitar a toda costa "caer de su gracia" y ser blanco de obstáculos innecesarios para su desarrollo académico y laboral.

Por ello, recibir de manera explícita el mensaje de apoyo, permitir que el profesor o profesora elija su horario o reciba orientación precisa hacia dónde encastrar su perfil académico y qué acciones emprender para lograrlo, son pistas de una buena relación social que se traduce en tranquilidad para el docente, dada la continuidad de su dinámica laboral y personal. Este es el lado luminoso del plano informal de las prácticas de inversión académica. Empero, por condición humana, este panorama puede cambiar y surgir un *lado oscuro* que se materializa en relaciones diplomáticas distantes que mandan el mensaje al profesorado de una presencia necesaria, pero poco relevante a los intereses institucionales; en su caso, ser blanco directo de acciones perjudiciales como reducción repentina de carga horaria, marginación laboral o el retiro de todo tipo de respaldo institucional, lo cual, no solo desestabiliza a los individuos en el plano laboral, emocional y psicológico, sino que lo deja en un estado de vulnerabilidad y culpa que lo corroe en su dimensión subjetiva y académica.

En síntesis, la evidencia muestra que, mientras la dimensión formal de las PIA opera bajo reglas claras vinculadas al trabajo académico, la dimensión informal depende, en gran parte, de la calidad del vínculo con quienes detentan poder de decisión. Para algunos, esta forma de estrategia relacional abre puertas; para otros, significa riesgo o vulnerabilidad. En ambos casos, las PIA funcionan como un *recurso central*, pero

ambiguo: permiten “mostrarse” a los docentes y ciertos ascensos en la carrera académica, sin embargo, del mismo modo reproducen esquemas de *dependencia for-ever*, con sus respectivas implicaciones para su desarrollo y consolidación académica durante su permanencia institucional, aspecto que no es menor si se toma como referente un promedio de 30 años laborales para aspirar a una posible jubilación.

Para cerrar, consideramos el siguiente apunte: al solo tomar en cuenta una muestra de 12 integrantes, los resultados no son generalizables. Reconocemos esta limitación de tipo metodológica-empírica, misma que se compensa a partir de la organización de un sustento argumentativo y analítico proveniente de herramientas conceptuales de la teoría sociológica, en ese tenor, creemos que la propuesta logra cierto distintivo, de tal manera que sienta las bases para la generación de otros estudios o propuestas con perfiles de académicos similares, o en su caso, para ahondar la cuestión disciplinar y su relación con las Prácticas de Inversión Académica.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A. (12 octubre, 2021). Legitimidad y producción científica en las universidades públicas. *Nexos-Distancia por Tiempos*. <https://educacion.nexos.com.mx/legitimidad-y-produccion-cientifica-en-las-universidades-publicas/>
- Acosta, A. (2024). Académicos imaginarios. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 36(2), 22-40. <https://doi.org/10.54674/ess.v36i2.933>
- Acosta-Ochoa, A. y Rivera-Huerta, R. (2022). Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato. *Argumentos. Estudios Críticos de la Sociedad*, (100), 215-233. <https://doi.org/10.24275/uamxoc-dcsh/argumentos/2022100-10>
- Aguado-López, E. y Becerril-García, A. (2021). Performatividad en la ciencia mexicana: el dispositivo de evaluación del SNI. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66(243), 19-53. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.243.76695>
- Altbach, P. (1980). The Crisis of the Professoriate. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 448, 1-14. <https://www.jstor.org/stable/1043018>
- Altbach, P. (2009). The Centrality of the Academic Profession. *International Higher Education*, (55). <https://doi.org/10.6017/ihe.2009.55.8429>
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador.
- 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.
- Barahona, L. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bensunsán, G. y Valentini Negrini, G. (2018). *La evaluación de los académicos. Instituciones y Sistema Nacional de Investigadores, aciertos y controversias*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Brunner, J. (1994). Educación superior en América Latina: una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral el año 2000. CEDES.

- Buendía, A., Acosta-Ochoa, A. y Gil, M. (2019). En busca de un rostro. (In) visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), 15-41.
- Canales, A. (2018). SNI-CONACYT: la captura del sistema" UNAM-IISUES/SES [en línea]. Disponible en: <https://www.iisue.unam.mx/iisue/medios/campus-milenio-alejandro-canales-sanchez-540.pdf> [Consultado el 5 de julio de 2025].
- Clark, B. (1987). *The academic life: Small worlds, different worlds*. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Creswell, J. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry y Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Editorial Alianza.
- Evans, L. (2011). The scholarship of researcher development: mapping the terrain and pushing back boundaries. *International Journal for Researcher Development*, 2(2), 75-98. <https://doi.org/10.1108/17597511111212691>
- Forsythe, D. & Hsu, J. (2025). Characterizing full-time, non-tenure-track teaching faculty in biology. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 26(1), e00144-24. <https://doi.org/10.1128/jmbe.00144-24>
- Galaz-Fontes, J. y Martínez-Stack, J. (2021). Los académicos mexicanos en el contexto de un cambio de modelo de desarrollo nacional. En P. Flores-Crespo y C. García-García (Coords.), *Análisis de la política en educación superior bajo el gobierno de AMLO* (189-216). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Gil, M. y Contreras Gómez, L. (2017). El Sistema Nacional de Investigadores: ¿espejo y modelo? *Revista de la Educación Superior*, 46(184), 1-19.
- Gundermann Kroll, H. (2001). El método de estudio de caso. En M. Tarrés (Coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 251-288). Porrúa-COLMEX-FLACSO.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1-2), 155-176. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-2919-1>
- Kezar, A., & Sam, C. (2010). Understanding the new majority of non-tenure-track faculty in higher education—Demographics, experiences, and plans of action. *ASHE Higher Education Report*, 36(4), 1-133. <https://doi.org/10.1002/aehe.3604>
- Kezar A., DePaola T., & Scott, D. (2019). *The gig academy: Mapping labor in the neoliberal university*. Johns Hopkins University Press.
- Long, J., Allison, P., & McGinnis, R. (1993). Rank advancement in academic careers: Sex differences and the effects of productivity. *American Sociological Review*, 58(5), 703-722. <https://doi.org/10.2307/2096282>
- López-Ortega, R. (22 octubre, 2025). Meditaciones desde los márgenes de la academia. *Nexos-Dis-tancia por Tiempos*. https://educacion.nexos.com.mx/?_gl=1*1rr07ir*_ga*MTgwNTMxODIzMy4xNzI2MTA4OTEy*_ga_M343X0P3QV*c-zE3NjA0ODYxOTMkbzEzJGcwJHQxNzYwN-Dg2MjAwJGo1MyRsMCRoNTc1Mzc3NTY4
- Martínez-Pardo, J. (2025). *¿Quién es el profesorado de tiempo parcial en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios*

- laborales. Tesis de doctorado. Universidad de Guadalajara, México.
- Martínez-Pardo, J. y Soto Bernabé, A. K. (2025). Un régimen académico para el profesorado de tiempo parcial en la educación superior mexicana: el caso de dos universidades públicas estatales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 16(45), 118–137. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.45.1977>
- Martínez Pardo, J. A., Acosta-Ochoa, A. y Navarro Cendejas, J. (2025). Entre clases y artículos: el docente a tiempo parcial que investiga. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (65), e1737. <https://doi.org/10.31391/NNKC7261>
- Peñaloza-García, N. (2023). *El trabajador académico como empresario de sí mismo en la universidad pública: implicaciones del dispositivo management-capital humano en las trayectorias laborales y las subjetividades académicas*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Pinheiro, D., Melkers, J., & Newton, S. (2017). Take me where I want to go: Institutional prestige, advisor sponsorship, and academic career placement preferences. *PloS one*, 12(5), e0176977. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176977>
- Pineda, P. (2022). Capitalismo académico, oligarquía académica y los “profesores taxi” en Chile, Colombia, Alemania y Estados Unidos. En J. Brunner, J. Salmi y J. Labraña (Coords.), *Enfoques de sociología y economía política de la educación superior: aproximaciones al capitalismo académico en América Latina* (pp. 115–144). Ediciones Universidad Diego Portales.
- Pryor, K. (2020). Thriving, Surviving, or Striving? A Part-Time Non-Tenure-Track Faculty Typology for the New Era of Faculty Work. *Teachers College Record*, 122(11), 1–40. <https://doi.org/10.1177/016146812012201104>
- Quiroz Schulz, L. y Ducange, M. (2021). En busca de visibilidad. Movilidad académica internacional y generación de capital durante el doctorado. *TLA-MELAU*, 16, pp. 545-567. <http://dx.doi.org/10.32399/rtla.0.0.2141>
- Santos-Ortega, A. y Muñoz-Rodríguez, D. (2017). La subjetivación del capital humano: la movilidad como inversión en los discursos de los jóvenes universitarios que han protagonizado la fuga de cerebros. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (36), 127–139.
- Solares, I. y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Soto Bernabé, A. K. (2022). *Carreras transicionales de Profesores de Tiempo Parcial en la Educación Superior Privada*. ANUIES.
- Whitchurch, C. (2019). From a diversifying workforce to the rise of the itinerant academic. *Higher Education*, 77, pp. 679-694. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0294-6>