YPSICOLOGÍA, EDUCACIÓN & SOCIEDAD
REVISTA DE INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ISSN: 2954-4378 Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026

Proceso de trabajo, precariedad y "productivitis" en la universidad contemporánea: una aproximación al profesor temporal desde la sociología del trabajo

Pedro Adrián Anaya Pedraza
El Colegio de México
panaya@colmex.mx
adrianpedro030790@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-2868-3117

Recibido: 04 de febrero de 2026
Aceptado: 04 de junio de 2026
Publicado: 29 de octubre de 2026

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons BY-NC-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23699073
Sección: *Dossier*

Resumen

Este artículo analiza la figura del profesor temporal como sujeto laboral estructuralmente relevante en la educación superior. A partir de un enfoque anclado en la sociología del trabajo y en la teoría del proceso de trabajo, se propone la definición analítica de este sujeto de estudio y se problematizan las transformaciones asociadas a la mercantilización universitaria, se cuestionan los indicadores de productividad y la flexibilización contractual. Se propone comprender el mercado académico en dos grandes segmentos —profesores definitivos y temporales— destacando que la heterogeneidad contractual no elimina elementos estructurales compartidos como la inestabilidad laboral, la intensificación del trabajo y la expansión no reconocida del tiempo de trabajo. El texto analiza las dimensiones centrales de la experiencia laboral del profesorado temporal: multiempleo, fragmentación salarial, discontinuidad contractual, sobrecarga administrativa, riesgos psicosociales (*mobbing* y *burnout*) y trayectorias académicas errantes. Asimismo, se discuten los límites analíticos de categorías tradicionales como "jornada" y se propone el concepto de "tiempo de trabajo" como herramienta más adecuada para captar la intermitencia y expansión del trabajo académico contemporáneo. En el cierre, se argumenta la necesidad de desarrollar marcos teóricos multidimensionales que permitan comprender la complejidad laboral que experimentan los trabajadores académicos y en especial los aquellos que no cuentan con estabilidad laboral.

Palabras clave: Trabajo académico; profesores temporales; precariedad laboral; proceso de trabajo; riesgos psicosociales.

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

Work Process, Precarity, and "Productivism" in the Contemporary University: An Approach to Temporary Faculty from the Sociology of Work

Abstract

*This article examines temporary faculty as a structurally significant labor subject within higher education. Drawing on the sociology of work and labor process theory, it advances an analytical definition of this category while interrogating the transformations associated with the marketization of the university, the growing centrality of productivity metrics, and the expansion of contractual flexibility. The academic labor market is conceptualized as segmented into two broad strata—tenured or permanent faculty and temporary instructors—highlighting that contractual heterogeneity does not dissolve shared structural conditions such as employment instability, work intensification, and the unremunerated expansion of working time. The article further explores the core dimensions of temporary faculty's labor experience: multi-employment, fragmented earnings, contractual discontinuity, administrative overload, and psychosocial risks, including workplace harassment (*mobbing *and* burnou*), as well as erratic or non-linear academic trajectories. It also revisits the analytical limits of traditional categories such as the "workday," proposing instead the concept of "working time" as a more precise tool for capturing the intermittence and extensification of contemporary academic labor. The conclusion calls for multidimensional theoretical frameworks capable of grasping the complex labor conditions experienced by academic workers, particularly those situated in conditions of structural precariousness.*

Key words: *Academic labor; Temporary faculty; Labor precarity; Labor process; Psychosocial risks.*

Mercantilización, evaluación y reconfiguración universitaria

El ensayo que aquí se desarrolla se posiciona desde una perspectiva dialéctica–crítica, evidenciando que el trabajo académico no puede comprenderse sólo desde categorías administrativas, jurídicas o normativas. Se apela a construcción de herramientas conceptuales que reconozcan que el trabajo académico es resultado de un proceso sociohistórico con contradicciones y tensiones en diversos campos sociales que exceden al educativo.

A partir de evidencia empírica y su articulación con la teoría de la sociología del trabajo, se reflexiona con el fin de proponer conceptos y categorías de análisis que sean explicativas del trabajo académico, y en especial de la figura del profesor de tiempo parcial, considerando como punto de partida el proceso de trabajo. Para ello, se seleccionaron investigaciones que parten del eje temático de la educación superior pero que contienen elementos de análisis desde la sociología del trabajo, además, se optó por restringir la selección de estudios de caso al ámbito nacional.

El trabajo académico en las Instituciones de Educación Superior (IES) tiene múltiples dimensiones que son interesantes de abordar, como son: el análisis de los recursos y marcos institucionales que restringen y definen las condiciones en las que este trabajo se desarrolla (Ibarra, 1993; Rondero, 2002; Martínez, 2025). Vinculado con esto se encuentran los análisis que se centran en las métricas y las consecuencias de sustentar un sistema que enlaza la calidad con producción masiva de mercancías académicas (Peréz y Naidorf, 2015; Buendía et al., 2017; Gil, 2018; Anaya,

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

2020b). En los últimos años, se ha puesto atención al avance y proceso de socialización de la inteligencia artificial en espacios educativos, ya que han surgido reflexiones que cuestionan la utilidad social de los productos académicos y la docencia, con especial énfasis en la vigencia de los procesos de enseñanza (Codina y Garde, 2023). Estos temas son sólo una muestra de algunas de las problemáticas sociales que requieren de nuevas aproximaciones, reflexiones, investigaciones y propuestas que puedan encauzar la transformación de la educación superior.

Lo que queda claro, es que el mundo educativo y, en específico, el trabajo académico se encuentra en un momento de profundos cambios que están transformando el proceso de trabajo en sus distintas dimensiones, y es necesario realizar investigación que dé cuenta de ello, pero, además, que también diagnostique los efectos de esa transformación. Esto no es una situación nueva, es verdad que la realidad social es dinámica, pero en otros momentos históricos el mundo educativo ya ha experimentado procesos de cambio.

Por lo general, estas transformaciones no son específicas del mundo educativo, sino que responden a procesos más amplios que impactan diversas esferas de la vida social. En ese sentido es innegable la relación entre el mundo laboral y el educativo. A través de disciplinas como la administración se socializó de uso cotidiano conceptos como calidad, eficiencia y productividad, los cuales se consolidaron primero en el mundo del trabajo, y después fueron incursionando a través de nuevos modelos educativos en los distintos niveles del sistema.

Estos conceptos no sólo transforman la manera en cómo se comunican los sujetos dentro de estas instituciones, traen consigo un trasfondo ontológico. ¿Qué es o debería ser la universidad en una sociedad capitalista, moderna y globalizada? (Wagner,1997; Marshall y Bottomore, 1992). Con ello han transformado prácticas, programas, ideología y políticas estudiantiles, pero también laborales. Esta reconfiguración del trabajo académico trajo consigo la flexibilización laboral, la cual se ha vuelto parte de la cotidianidad en los centros de trabajo (Ávila, 2007), y las universidades no escapan de esto, salvo en algunos cuantos casos.

Lo que algunos han denominado la mercantilización académica (Comas y Andión, 2016) o la universidad capitalista (Castillo y Moré, 2016) es un fenómeno global. En cual los académicos aparecen inmersos en un ciclo productivo que prioriza la cantidad y coloca como secundario el propósito de avanzar en el límite del conocimiento (Pérez, 2018). Los indicadores de calidad están directamente vinculados con la cantidad de publicaciones que producen los profesores de una universidad (libros, capítulos de libro y artículos), esto con el fin de compararse con otras instituciones educativas.

En el nivel macro se clasifica a través de rankings a las universidades más importantes de distintos puntos geográficos, ciudad, país, continente, mundo, etc. La posición de cada IES se determina a través de una mezcla compuesta entre el prestigio construido socio históricamente y el cumplimiento con los indicadores hegemónicos con base en la producción académica.

De manera individual, la evaluación no toma en cuenta el proceso de trabajo de los productos académicos (Rondero, 2007, p.126), sólo se centra en la cantidad y el alcance de estos. Donde este último es medido a través del impacto en la comunidad científica, lo cual se traduce en la cantidad de citas que acumula una publicación. Este método puede ser fuertemente cuestionado por no considerar el sesgo de citación, la disparidad entre las distintas áreas

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

de conocimiento, las redes que generan cuotas de citación; que inflan de manera artificial la visibilidad y difusión de ciertos autores, además de no tomar en cuenta las distintas condiciones materiales y temporales que influyen en la producción de conocimiento; como la barrera del idioma, la cual sigue siendo una realidad a pesar del avance tecnológico, con esto se deja de lado la calidad intrínseca y originalidad del contenido, además de la relevancia social de la investigación científica.

Entre libros, capítulos y artículos, son estos últimos los que se han consolidado como el producto estandarte de la calidad y capacidad de trabajo de un profesor universitario, a pesar de que el proceso de trabajo académico contempla muchas otras actividades. Las evaluaciones se siguen enfocando en las publicaciones, a pesar de que los resultados obtenidos con este enfoque no han demostrado generar efectos positivos en la vida de las instituciones, pero sí han propiciado un exceso de evaluaciones a las que he sometido el trabajo académico (Oyarce, Leihy y Zegers, 2020).

Tal es la presión que se ejerce sobre los académicos que han surgido nuevos sujetos sociales que buscan obtener ganancias económicas aprovechando esta compulsión por la productividad. Es así como tenemos a empresarios realizando congresos donde se aceptan a quienes paguen el precio correcto para ser tratados como clientes y que sus ponencias sean publicadas en documentos colectivos, que simulan tener mecanismos que velan por la calidad académica. Del mismo modo, surgen revistas que han sido señaladas como "depredadoras" (Pérez, 2018) ya que usan el mismo mecanismo, generar ganancias ofreciendo espacios para publicar de manera rápida y ágil.

Todo lo descrito es necesario para mostrar el marco en el cual se desarrolla un fenómeno que he denominado "la productivitis" (Anaya, 2020b), donde los académicos que participan en la reproducción de este sistema se encuentran en una constante carrera por el cumplimiento, realizando múltiples tareas de manera paralela, docencia, investigación, divulgación, capacitación y gestión, aunado a esto de manera recurrente tienen que registrar información en formularios que buscan controlar y evaluar el trabajo académico.

Definitividad y temporalidad como ejes de segmentación

Por lo regular se afirma que el mercado de trabajo académico está conformado por múltiples y distintos sujetos. Lo cual puede parecer una afirmación correcta, porque tendemos a pensar que, si las cosas son referenciadas con nombres distintos, entonces tienen que ser muy diferentes entre sí. Son diez años de vinculación con este campo de estudio y eso permite entender que existen múltiples títulos y formas de contratación de académicos en las distintas IES, a pesar de ello, los elementos que comparten podrían permitir determinar cohortes para su posterior definición conceptual.

A pesar de esta heterogeneidad en las formas de vinculación laboral entre académicos e IES públicas y privadas (López y Flores, 2009), definir a los profesores por una categoría conceptual con base en un contrato laboral no es la aproximación más profunda ni explicativa a la que se podría aspirar. En cambio, si definimos a los profesores a través de un concepto configurado que retome las condiciones laborales formales e informales, pero sobre todo el proceso de trabajo que desarrollan, podemos ob-

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

tener aproximaciones que permiten llegar a explicaciones densas que den cuenta de la experiencia laboral cotidiana de estos trabajadores y con ello poder definir cohortes que retratan de manera más precisa la tendencia de cómo se configura el mercado de trabajo de profesores universitarios.

La experiencia investigativa permite proponer que el mercado de trabajo de profesores universitarios se concibe como un campo segmentado por dos categorías amplias. La primera contempla a los que son contratados de manera definitiva y la segunda refiere aquellos que lo son por temporalidades. El segmento de los definitivos no se puede asumir como un ente homogéneo de contratos titulares, ya que investigaciones recientes (Anaya, 2020b; Castillo y Moré, 2016), han mostrado que las IES han buscado ofrecer estabilidad laboral, pero con nuevas formas de contratación (técnico, asignatura, horas, medio o tres cuartos de tiempo) que no represente un pasivo laboral tan alto como el que adquirían las IES al ofrecer contratos definitivos categoría titular o *tenured.* La flexibilización laboral busca que los profesores definitivos sigan desarrollando las mismas cargas de trabajo que desempeñaba el titular, pero con menores condiciones laborales.

En el caso de los profesores que son contratados por tiempo determinado, es decir, temporales, podemos encontrar una gama amplia de formas de contratación: Hora, clase, prestación de servicios profesionales, adjuntos, programas especiales (jóvenes académicos), parciales, medio tiempo o tiempo completo. Esta heterogeneidad es la que no es retratada al momento de definirlos bajo la categoría de profesores de tiempo parcial. Conceptualizarlos de esta manera deja de lado a todos aquellos profesores que tienen un contrato de tiempo completo pero temporal. Además, promueve la idea errada de que los profesores temporales sólo dedican una parte de su tiempo a las actividades laborales.

Algunos profesores organizan su tiempo de trabajo a través de varios contratos con distintos tiempos de dedicación, de tal modo que el tiempo de trabajo que acumulan puede ser muy superior al que desempeña un profesor que es contratado de manera definitiva. Hablar de profesores de tiempo parcial oculta que, en algunos casos, estamos hablando de profesores temporales de tiempo repleto, con jornadas largas y con intensas cargas de trabajo.

El profesor temporal como sujeto laboral específico

El tema de los profesores temporales no es nada nuevo, diversas figuras, que por lo menos desarrollaban docencia y asistían a los profesores titulares, han existido en la vida cotidiana de las universidades en la modernidad. Tal como lo retrata Weber (2012) en el "político y el científico" donde se pregunta sobre la capacidad de agencia que tiene este sujeto frente a las decisiones que toma la universidad sobre su permanencia y el desarrollo de sus funciones académicas.

En las últimas décadas diversos investigadores han notado que los profesores temporales son aquejados por diversas problemáticas sociolaborales, y por ende es justificado analizar a este sujeto de estudio desde varias dimensiones y disciplinas. Soto (2020) analiza diversos problemas que enfrentan los profesores en IES de educación privada, pero pone especial énfasis en cómo conforman sus carreras, las cuales denomina como transicionales, así como los motivos por los cuales eligen este escenario como espacio de trabajo y de desarrollo profesional. Buendía, Acosta y Gil (2019) desde un enfoque cuantitativo, se preguntan por las condicio-

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

nes laborales de estos profesores. Intentan mostrar la importancia de estos profesores, por lo menos por su preponderancia en el total de la plantilla docente, es decir, en la vida académica de las universidades.

Quienes también trataron de conocer las condiciones laborales de estos profesores y, además, realizan un primer acercamiento a sus aspiraciones fue el equipo de trabajo encabezado por Ariadna López quienes en 2016 realizaron un estudio con entrevistas semiestructuradas a 56 profesores de tiempo parcial en 3 distintas universidades estatales. Al igual que Martínez (2024) está interesado en clasificar a los profesores con la idea de tener alguna referencia de quiénes son y cuáles son sus particularidades.

Acosta y Rivera (2018); Lemus (2022) y Anaya (2024) ponen especial atención en el concepto de precariedad y lo vinculan con la actividad laboral de estos profesores, lo cual no es una obviedad, ya que como muestran, la manera en cómo este sujeto de estudio experimenta diversas situaciones particulares forzó a que el concepto de precariedad se problematice y no sólo se conciba de manera economicista.

Aunque realizar una reseña de cada uno de estos aportes llevaría un documento extenso, es pertinente afirmar que, de manera sintética, hay elementos generales característicos de este sujeto laboral: a pesar de las diversas formas de contratación o tipologías conceptuales que buscan clasificarlos, todos comparten la inestabilidad laboral, es decir, son contratados de manera temporal. Gran parte de ellos desarrolla actividades académicas en más de un centro educativo y la manera en que combinan las distintas jornadas en cada uno de ellos, conlleva a diversas configuraciones de tiempo de trabajo, por ello, la categoría de tiempo parcial es poco precisa para reflejar las especificaciones de los casos concretos.

El profesorado temporal no está conformado por sólo aquellos quienes podrían considerarse "jóvenes" desde un enfoque etario, las condiciones estructurales de financiamiento en las IES públicas y el enfoque empresarial en las IES privadas han modificado las características y la disponibilidad de plazas con contratación definitiva que ofrecen condiciones laborales que podrían considerarse competitivas para perfiles con altas certificaciones y comprobada experiencia laboral.

Las prestaciones laborales que ofrecen los contratos temporales, por lo general, son precarias si se comparan con las dispuestas para los contratos definitivos y que comparten el mismo nivel de calificación para ser desempeñados. Esto ha impactado en la reconfiguración de los itinerarios, jornadas y tiempo de trabajo, ya que las actividades que realizan exceden las determinaciones contractuales por las cuales reciben un salario.

Evidencia empírica sobre la expansión de la temporalidad

Es una realidad que en este momento no se tiene información precisa a nivel nacional que nos permita responder estos cuestionamientos. Hay esfuerzos parciales de manera institucional y otros particulares a través de investigaciones de expertos que han analizado muestras en distintos niveles de abstracción.

Algunas de las cifras con las que se cuenta para tratar de conocer el fenómeno a nivel nacional son aquellas que fueron elaboradas por la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU), el informe que elaboraron muestra que las IES privadas, las privadas subsidiadas y las normales privadas, son centros de trabajo que buscan subsistir con plantas académicas jóvenes, aunque sean los

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

que menor experiencia y certificaciones académicas poseen (MEJOREDU, 2020, p. 233), con esto justifican ofrecer menores condiciones laborales estables; con contrataciones por horas frente a grupo; lo cual es cuestionable, la juventud no debería ser condición que habilite la flexibilización y precarización de las condiciones laborales.

Respecto a cómo se conforman las plantillas docentes de nivel licenciatura y posgrado a nivel nacional, MEJOREDU (2020) muestra que el 70.1% está contratado bajo alguna modalidad temporal, es así como se deduce que realizan actividades académicas con algún tipo de contrato como los ya mencionados en este texto, por horas, parcial, asignatura, etc. La redacción de este informe deduce que todos los profesores contratados de manera temporal pueden ser catalogados como trabajadores precarizados. Afirmación que no es del todo precisa, ya que hay profesores que buscan ejercer actividades académicas como una actividad secundaria a su principal fuente de ingreso, y de manera individual pueden no asumirse como trabajadores precarios, esto ya ha sido documentado (Gil et al., 1994; Soto, 2020).

Lo que sí es correcto señalar es que, en la cotidianidad laboral del mercado de trabajo de profesores universitarios, se haya consolidado la tendencia de que toda la oferta de trabajo temporal es precarizada. Un matiz más a considerar es que no necesariamente se debe de pensar en eliminar la oferta de plazas temporales, ya que estas sirven para muchas funciones de la universidad como cubrir sabáticos, incapacidades, jubilaciones, creación de programas entre otras, además, se debe considerar la dinámica propia de las disciplinas (Becher, 1987), donde algunas requieren ser nutridas por profesionistas que no se especializan en labores académicas, sino que llevan su experiencia laboral a las aulas.

Respecto a datos particulares tenemos los datos que nos muestra Martínez (2024) en la Universidad de Guadalajara, donde el 61.06% del total de la plantilla docente está contratada de manera temporal. Este porcentaje está conformado por 54.6% hombres y 45.4% mujeres. En el caso de Querétaro considerando los distintos subsistemas[1] Soto (2020) muestra que el 80% del total de la plantilla docente de IES del Estado era contratado de manera temporal, de los cuales se desglosa una proporción de 57.7% hombres y 42.2% mujeres. Para el caso de Sonora, Padilla, Rodríguez, y De la Re (2024) nos muestran que los profesores temporales representan de manera aproximada el 70% del total de la plantilla del Estado, pero esa proporción aumenta o disminuye dependiendo del sector, teniendo que en el denominado como privado el personal temporal representa el 90.5%; en contraparte, el sector público representa el 60% aproximadamente. Esta distinción entre privado y público también se pudo encontrar al comparar a la UACM, UAM e IBERO. Donde esta última contrata de manera aproximada al 75% de su plantilla docente de manera temporal, en contraste las dos públicas mantienen de manera aproximada un 25% de su plantilla en esa condición (Anaya y Gil, 2025).

Como se puede apreciar, se encuentra cierta tendencia al ver el comportamiento a nivel nacional, y esta se puede encontrar en los datos que muestran algunos estados y universidades, pero al momento de desglosar los datos se muestran contrastes entre lo público y lo privado, pero esta no es la varia-

[1] TSU (Técnico Superior Universitario), LUyT (licenciatura Universitaria y Tecnológica), LEN (Licenciatura en Educación Normal).

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

ble que marca la pauta de cómo se mueve la contratación de profesores temporales, ya que como pudimos ver, los casos de la UdeG que nos muestra Martínez (2024) y lo que ha retratado Lemus (2022) para el caso de la UNAM, el porcentaje del profesorado temporal es semejante al nacional. Por ello, es necesario realizar investigaciones que analicen de manera particular una muestra de casos a nivel nacional para identificar los elementos que influyen en el desarrollo del fenómeno de flexibilización en la contratación y en las condiciones laborales.

Docencia en condiciones de inestabilidad estructural

En muchos casos a los profesores temporales se les cataloga como profesores de asignatura, esta conceptualización no es del todo precisa, ya que muchos de ellos realizan investigación, individual o colectiva, de manera paralela al desarrollo de actividades docentes. Pero sin lugar a duda, la docencia es central, por investigaciones pasadas, donde se han utilizado técnicas de construcción de información de orden cualitativo, se ha reflexionado sobre algunas dimensiones cruciales al momento de problematizar el desarrollo del proceso de trabajo docente en condiciones de inestabilidad laboral.

Las IES han reproducido prácticas de contratación del mercado de trabajo contemporáneo, el cual se caracteriza por la flexibilidad del empleo, la búsqueda de reducción de costos laborales y la externalización de los riesgos a los trabajadores. Este cambio en las relaciones laborales ha llevado al desarrollo de distintos problemas y prácticas. Uno de los temas principales que es señalado, experimentado y expresado por parte de los profesores temporales son las altas cargas de trabajo docente. Esto tiene como origen la combinación de los bajos salarios y la inestabilidad laboral, lo cual pone a los profesores temporales en una situación de incertidumbre e insuficiencia salarial para cubrir sus necesidades cotidianas.

Las políticas laborales flexibles y precarias implementadas por las IES, son las que han presionado a los profesores para que desarrollen actividades laborales en distintos centros de trabajo, los cuales no siempre pertenecen al segmento educativo del mercado. El tiempo de trabajo de estos sujetos está compuesto por la articulación de diversas actividades que exigen tiempos mínimos de dedicación para cada actividad, es así como que se van construyendo jornadas laborales amplias, esto se relaciona directamente con la acumulación de responsabilidades y requerimientos para cubrir con las obligaciones que se asumen al momento de desarrollar cada actividad laboral, lo que repercute en que la carga de trabajo sea extensa.

En el caso donde los profesores temporales alternan entre actividades laborales, dos o más, que no pertenecen al mismo segmento del mercado de trabajo, es manifiesto que se requiere mayor esfuerzo para cumplir con los requerimientos laborales particulares de cada actividad. Cuando los centros de trabajo pertenecen al segmento educativo, la carga de trabajo responde al aumento de obligaciones sobre las mismas actividades, pero con distintos empleadores.

Los traslados entre los centros de trabajo requieren una inversión de tiempo, esfuerzo y recursos económicos que son necesarios para cumplir con la asistencia y desarrollar las actividades laborales, esto tiende a convertirse en una odisea en las grandes urbes como la Ciudad de México. Trabajar en varios centros educativos extiende la carga de trabajo para desarrollar planeaciones, evaluaciones, asesorías, insumos docentes, entre otras actividades

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

necesarias para el desarrollo de la docencia.

Al contar con diversas figuras patronales se aumenta el trabajo administrativo y burocrático, ya que el trabajo docente no sólo debe de desarrollarse, también debe de poder demostrarse a través de mecanismos de evaluación y evidencias.

Cuando se trabaja en lugares distintos puede suceder un fenómeno que afecta el tiempo de trabajo y de no trabajo. La dinámica entre estos se ve afectada, porque entre actividades laborales pueden existir tiempos "muertos" donde no sea viable regresar al hogar, pero tampoco se pueda realizar una actividad plena de ocio o descanso, por lo tanto, debería ser considerado tiempo de trabajo, el cual no es remunerado.

Entre contratos temporales se experimentan periodos sin salario ni seguridad social, pero con obligaciones laborales. Esto es una situación frecuente con la cual deben de lidiar los profesores temporales, ya que al experimentar la conclusión jurídica de sus relaciones laborales los coloca en la búsqueda de nuevas contrataciones. Durante este periodo no pueden detener sus actividades de investigación, ya que esta producción es fundamental para seguir manteniendo posibilidades de ser contratado en un mercado de trabajo tan competitivo. Además, cuando logran ingresar y obtener algún nuevo contrato temporal, es frecuente que deban esperar algún tiempo, de distinta duración, sin salario y ninguna prestación laboral, ya que cada centro de trabajo tiene diferentes mecanismos administrativos para reconocer la relación laboral.

Se tiene registro de casos donde los profesores deben esperar meses para recibir algún ingreso económico (Anaya y Gil, 2025). Frente a esta situación las estrategias son variadas, desde aquellos que han logrado ahorrar recursos económicos pensando en afrontar estas situaciones, hasta aquellos que necesitan endeudarse para solventar los gastos cotidianos. Algo similar documentó Soto (2020) para el caso del profesorado que labora en IES privadas de la zona metropolitana de Querétaro: contratos con periodos lectivos diferenciados para evitar la ausencia de pago.

Lo que se puede documentar al momento de realizar investigación cualitativa, es que hay variables sociales particulares que presionan a los profesores de manera considerable al momento de lidiar con esta situación. Elementos como tener dependientes económicos (hijos, cónyuge, padres, etc.) o poder respaldarse en una red familiar, son dos ejemplos que muestran que los profesores afrontan la misma situación, pero con parámetros de acción distintos.

El multiempleo satura la organización de un día de trabajo y las actividades de no trabajo. Por un lado, tener que cubrir actividades laborales en múltiples centros de trabajo aumenta el tiempo mínimo necesario para cumplir con las obligaciones laborales. Pero, además, la docencia necesita una cantidad considerable de tiempo para la preparación de insumos que la posibilitan, es así como, si lo que se busca es que los estudiantes reciban educación superior de calidad, tener profesores temporales en condiciones laborales precarias y multiempleados, no parece abonar que se cumpla ese objetivo.

Por otro lado, al reproducir tiempos de trabajo tan extensos e intermitentes, se afecta de manera considerable el tiempo que podría ser destinado a las actividades de ocio, descanso o cuidado. Realizar actividades académicas en estas condiciones no sólo afecta el desempeño de los profesores, sino también, otras esferas de la vida, como los proyectos vinculados con la familia.

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

Mantener una gran cantidad de profesores temporales en estas condiciones laborales puede contribuir a vincularlos con significados como "reemplazables" o "recursos flexibles", abonando a la distinción entre profesores de primera, segunda o más categorías de valor social. Este fenómeno puede no ser el idóneo para generar ambientes de trabajo sanos y abona a que no exista reconocimiento institucional ni social.

La inestabilidad laboral no permite que este tipo de profesores construya proyectos académicos de mediano y largo plazo, ya que, al no contar con definitividad, no pueden acceder a financiamientos otorgados por las IES ni externos. En ocasiones tienen que adaptarse a las líneas de investigación del lugar donde trabajan, ya sea por solicitud o porque consideran que al realizarlo aumentan sus posibilidades de obtener estabilidad laboral en ese centro de trabajo. Esto ha traído como consecuencia que existan trayectorias académicas errantes, caóticas o poco lineales, donde en cada cambio de rumbo se pierden avances respecto al conocimiento de algún objeto de estudio, pero, además, los profesores lo perciben como trabajo infructuoso o estéril.

Entre la angustia de cubrir las cuentas y consolidar una carrera académica

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo identificación, análisis y prevención. La cual tiene como objetivo proteger la salud mental y física de los trabajadores. En teoría, los centros de trabajo deberían tener mecanismos que busquen la prevención de riesgos psicosociales y que permitan identificar a los trabajadores que sufren violencia, traumas severos o entornos laborales no saludables.

¿Qué es un riesgo psicosocial? Según la NOM-035-STPS-2018, son factores de riesgo:

> Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.
>
> Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (DOF, 2018).

Hacer un análisis de la NOM-035 requiere un artículo exclusivo, pero lo que se busca dejar de manifiesto es que la particularidad del proceso de trabajo académico plantea varios elementos que dificulta proteger a los profesores temporales. Como ya hemos problematizado, hablar de jornadas de trabajo para este tipo de trabajador es problemático, la dinámica laboral cotidiana hace imposible definir el tiempo exacto que se acumula durante un día de trabajo para poder definir la jornada. Pero sí existe una "jornada de trabajo" definida de manera jurídi-

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

ca, la cual no refleja la cantidad de tiempo de trabajo necesario para reproducir el proceso de trabajo.

Podría pensarse que este profesorado decide ponerse en una situación de riesgo psicosocial al momento de alternar entre múltiples actividades laborales, pero como ha mostrado la investigación social (Anaya, 2024) es que las condiciones laborales son el elemento estructural que presiona a estos profesores para que construyan una fuente diversificada de salarios para complementar un ingreso económico que permita solventar las necesidades básicas de su núcleo familiar. Incluso, en muchas ocasiones, complementando dichos ingresos con actividades no académicas como trabajadores dependientes o autónomos (Soto, 2020).

En 2020, un estudio realizó un acercamiento con profesores para conocer sus experiencias relacionadas con los riesgos psicosociales (Anaya, 2022), se abordaron dos modalidades de manera principal, *mobbing y burnout.* Una acotación importante al momento de hablar sobre el fenómeno del *mobbing,* debe de ser la precisión al momento de tratar de definirlo, ya que puede ser confundido con el *bullying* o con el denominado conflicto personal que se desarrolla en el centro de trabajo. Una de las principales distinciones radica en que el *mobbing* hace referencia a la existencia asimetría jerárquica entre el acosador y el acosado, además de que se desarrolla es un espacio de trabajo (físico o virtual) situación que no pasa en el *bullying*, ya que este se presenta entre pares, estudiantes (Neffa, 2015, p. 295).

El *mobbing* a diferencia del conflicto personal, es una acción que mantiene cierta continuidad, con un objetivo específico, que el acosado no realice, disfrute o desarrolle de manera plena sus actividades laborales, con el fin de que opte por la desvinculación laboral. Este tipo de acoso laboral se caracteriza porque se puede presentar de manera evidente, pero en una cantidad considerable de casos es una acción sutil (Cordero, 2002), donde otros trabajadores pueden no ser conscientes del desarrollo de esta práctica que está afectando a alguno de sus compañeros de trabajo.

Respecto al concepto *burnout,* ha sido referenciado en español como "enfermedad de la excelencia", "quemaduras internas" y "el desgaste del cuerpo y del alma" (Neffa, 2015). Tiende a utilizarse para analizar las implicaciones que tiene la constante relación entre el trabajador y el cliente. Lo que se ha retratado es que en ciertas actividades laborales existe un desgaste emocional al momento de desarrollar trabajos interactivos, esto por el cansancio de mantener una actitud positiva y agradable frente a un cliente, por ejemplo: cuando se atiende a quien acude a emitir un reclamo por alguna deficiencia en la mercancía o servicio por el cual emitió un pago.

En el caso concreto de los profesores temporales, se ha identificado que, en el proceso de tratar de incursionar al mercado interno, ya sea de manera definitiva o temporal, se encuentran con ciertas estructuras donde se ejerce poder y se reproducen prácticas que pueden ser catalogadas como *mobbing.*

En el desarrollo del proceso de trabajo académico, los profesores definitivos han consolidado vínculos con otros colegas, ya sea por afinidad personal o laboral, con el tiempo, conformaron grupos que buscan agenciar recursos de las IES como si les pertenecieran, argumentando que son fruto del trabajo que desarrollan y que por consecuencia deben de "cuidarlos" de quienes no entienden de los procedimientos para hacerlo.

Estos grupos buscan que los espacios laborales sean ocupados por profesores que ellos consideran

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

como un recurso de valor para cuidar y reproducir las líneas de trabajo que se vinculan con sus intereses. Las plazas definitivas y temporales son limitadas, los intereses de los grupos, en muchos casos, antagónicos, lo que desencadena el conflicto. Los profesores que incursionan en estos espacios de trabajo quedan entre fuego cruzado y si por infortunio obtienen algún contrato, temporal o definitivo, y no son reconocidos por el grupo como un agente de valor, existe una alta probabilidad de que este profesor sea objeto de *mobbing* si se niega a modificar su proceso de trabajo académico a los intereses del grupo.

Los testimonios muestran que el *mobbing* que padecen los profesores tiene acciones evidentes, como la descalificación del trabajo que se realiza, así como otras más sutiles, como cargar a estos profesores con los grupos con mayor matrícula, asignarles los peores horarios, excluirlos de los grupos de trabajo, restringirlos de información, intentos por bloquear el acceso a recursos de la IES, así como la difamación con otros grupos; con el fin de bloquear sus posibilidades de crear vínculos laborales fuertes que le permitan construir una carrera académica.

Respecto al *burnout* que experimentan los profesores temporales, pasa un fenómeno peculiar. En el caso de IES, se podría pensar que la figura que más se parece al cliente es el estudiante y por lo tanto el mayor desgaste emocional vendría de la relación que se entabla con este sujeto social. En el caso del sector privado, es verdad que se experimenta un aumento en el desgaste emocional, sí se compara con las públicas. Esto sucede porque estos estudiantes ejercen mayor control sobre el proceso de trabajo académico, y el significado con el cual vincula al docente está más cercano con un prestador de servicios que con un sabio maestro del que se está deseoso de aprender.

El fenómeno del *burnout* que experimentan los profesores temporales se caracteriza por las diferentes experiencias en su relación con los estudiantes de IES privadas y públicas. Además, por la constante presión que sufren por las condiciones laborales a las que son sujetos y como ya se mostró, influyen en sus dinámicas laborales y personales. A esto hay que sumar los múltiples rechazos que experimentan al momento de tratar de obtener un puesto de trabajo, así como las prácticas de *mobbing* de las que son objeto. De tal modo, el *burnout* que experimentan estos profesores se presenta de manera multidimensional y puede tener distintas configuraciones dependiendo de la unidad de análisis.

Es así como tenemos a trabajadores altamente certificados, trabajando en condiciones laborales precarias, que sufren prácticas de *mobbing* y experimentan *burnout,* pero que no pueden desvincularse de las altas cargas de trabajo en docencia, investigación, difusión y gestión porque, de hacerlo, sepultarán sus posibilidades de encontrar un puesto definitivo en alguna IES.

Esto sucede porque los sistemas que fragmentaron el salario y que vinculan una parte a la producción académica, han transformado los requisitos de los puertos de entrada a la IES. De tal manera que hay un académico masa (Ortega y Gasset, 1930), y aquellos que no cumplan con ese perfil serán expulsados en la posibilidad de la definitividad, esto por la alta competencia que existe por los pocos espacios laborales definitivos que se ofertan.

Consideraciones finales: repensar el trabajo académico desde la sociología del trabajo

Desde la sociología del trabajo existe una corriente que busca entender las actividades laborales desde

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

los diferentes procesos de trabajo (Thompson, 1983; De la Garza, 2012). Esta aproximación parece ofrecer aproximaciones y explicaciones más profundas de cada actividad laboral y nos permite ver qué particularidades comparten con otros trabajos y cuáles las hacen diferentes frente a otras. Esto es importante para entender las problemáticas de cada trabajo y con ello poder atenderlas de mejor manera, por ejemplo, desde la política laboral y en este caso particular de los profesores temporales, además, desde la política educativa.

Desde hace unos años algunos autores han buscado conceptualizar al trabajo académico desde el enfoque de "trabajo no clásico" (Anaya, 2020a) propuesta teórica desarrollada por De la Garza (2013), la cual buscó analizar los trabajos que no se encontraban en el sector secundario de la economía. En ese sentido, se piensa que el concepto permite entender las particularidades del trabajo académico, ya que cumple con ciertos criterios, como que una dimensión del proceso de trabajo, la docencia, está enfocada en la producción de mercancías que se consumen en un mismo acto, es decir, que las categorías clásicas marxianas de producción, circulación y consumo se constriñen en un momento.

Esta característica del trabajo académico es una muestra de la necesidad de elaborar propuestas teóricas que traten de dar cuenta del complejo proceso de trabajo que realizan los trabajadores académicos. Faltan aproximaciones desde otros enfoques para definir si lo que realiza este tipo de trabajador se acerca más a lo que desarrolla un artesano, profesional u obrero. Además, el mercado de trabajo de académicos se ha vuelto heterogéneo, por lo menos desde términos contractuales, cabría investigar si esto tiene repercusiones en el desarrollo del proceso de trabajo. Cuestionar si es legítimo hablar de trabajo académico con distintas variaciones de este o lo que hoy experimentamos en las IES son distintos tipos de trabajadores, contratados para realizar actividades laborales diferenciadas y, por lo tanto, pensar en una gama amplia de definiciones que no entren en el paraguas del trabajo académico.

El avance tecnológico ha traído consigo nuevas herramientas que han reestructurado algunas dimensiones del proceso de trabajo académico, como ejercicio retórico surge la necesidad de preguntarse ¿Cómo la tecnología ha transformado el proceso de trabajo académico? ¿Estas nuevas tecnologías representan nuevos mecanismos de control del proceso de trabajo? ¿Cómo experimentan los distintos los trabajadores académicos la incursión de estas tecnologías? ¿Qué papel juega la condición etaria y las diferentes condiciones laborales de estos trabajadores al momento de relacionarse con estas tecnologías? Es necesario problematizar las herramientas teóricas que se tenían para analizar el proceso de trabajo académico y cuestionar su vigencia, ya que las investigaciones realizadas dan indicios de que hay nuevas realidades que no han sido reflexionadas por la sociología del trabajo.

Como vimos a lo largo de este texto, los profesores temporales son un sujeto de suma importancia en la vida cotidiana de las IES, por lo tanto, en el ámbito de las relaciones laborales es justificado que se reflexione sobre ¿Cuáles serán las consecuencias que podría enfrentar la educación superior por mantener una cuota tan alta de trabajadores académicos en condiciones laborales precarias? ¿Es posible aspirar a educación de calidad con trabajadores que desarrollan docencia en condiciones laborales como las que se mostraron en este texto? ¿Cuáles son las alter-

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

nativas que tienen los profesores temporales frente a esta realidad laboral?

En este sentido es de suma importancia tener una postura abierta para dimensionar de manera conceptual a la precariedad. Es de uso coloquial pensar este concepto hace referencia sólo a cuestiones como el salario o la ambigüedad en las relaciones contractuales. Realidades laborales como las experimentadas por los profesores temporales, pueden ser el punto de partida que permitan entender que se deben de realizar esfuerzos teóricos que problematicen a la precariedad desde una visión más amplia, contemplando dimensiones económicas, jurídicas, sociales, espacio-urbanas, temporales, psicosociales u otras.

Cuando se investiga a estos trabajadores, vemos que un día cotidiano de trabajo es una muestra de lo peculiar que es la actividad laboral que desempeñan los profesores temporales. Y eso fuerza a replantear la utilidad explicativa del concepto de jornada. Una salida que se encontró hasta este momento es pensar en tiempo de trabajo de manera general, ya que este concepto no está restringido por un lapso continuo donde se define el inicio y la terminación, como sí lo está el concepto de jornada. Las bondades de pensar en tiempo de trabajo es que puede captar las intermitencias, aunque sea de distinta duración, además de permitir entender que la organización de un día de trabajo puede ser completamente distinto a otro, pero formar parte del mismo proceso de producción académica. Las distintas mercancías que producen estos trabajadores no reclaman de manera forzada el mismo tiempo de trabajo cada día.

Lo que permite entender el caso concreto de estos profesores, es que los fenómenos laborales contemporáneos necesitan conceptos multidimensionales complejos, para lograr mejores aproximaciones a las realidades laborales de los distintos tipos de trabajadores. Las reflexiones de este caso concreto pueden servir para pensar otras actividades laborales. Y el punteo sobre las dimensiones que pueden ser problematizadas no son excluyentes de nuevas aportaciones. El trabajo académico necesita de nuevas reflexiones que pongan énfasis en caras del objeto que no han sido abordadas.

Referencias bibliográficas

Acosta, A., y Rivera, R. (2018). Un acercamiento a la condición laboral de docentes universitarios en México: Entre la estabilidad y la precariedad. En *Desigualdad y pobreza*. Universidad Autónoma Metropolitana; Bonilla Artigas Editores.

Anaya, P. (2020a). 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 Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 25*(40), 299–319.

Anaya, P. (2020b). Profesores-investigadores de la UAM-I: Consecuencias de la evaluación docente y el control por medio del sistema de estímulos y becas. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 8*, 1–27.

Anaya, P. (2022). *La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios: Los casos IBERO, UAM y UACM* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Anaya, P. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 45*(96), 65–86.

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

Anaya, P., y Antón, M. G. (2025). Configurando el mercado de trabajo de profesores temporales en educación superior. *Revista de la Educación Superior, 54*(216), 5–24.

Ávila Meléndez, L. A. (2007). Educación superior privada durante la reforma neoliberal en dos regiones de Michoacán. *Perfiles Educativos, 29*(115), 72–92.

Becher, T. (1987). La configuración disciplinaria de la profesión. En B. Clark (Comp.), *The academic profession*. University of California Press.

Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Les Éditions de Minuit; Siglo XXI Editores.

Buendía, A., Acosta, A., y Gil, M. (2019). En busca de un rostro (in)visible, pero siempre presente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 24*(80), 15–41.

Buendía, A., García, S., Grediaga, R., Landesman, M., Rodríguez, R., Rondero, N., Rueda, M., y Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: Alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Sociológica, 32*(92), 309–326.

Castillo, J., y Moré, P. (2016). Por una sociología del trabajo académico: La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la universidad. *Sociología del Trabajo (Nueva época), 88,* 7–26.

Codina, L., y Garde Cano, C. (2023). Uso de ChatGPT en la docencia universitaria: Fundamentos y propuestas. http://hdl.handle.net/10230/57015

Comas Rodríguez, O., y Andión Gamboa, M. (2016). Mercantilización de la academia. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios,* (71), 5–11.

Cordero, S. (2002). El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo: Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica. *Revista Española de Derecho del Trabajo,* (110), 231–249.

De la Garza Toledo, E. (2012). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 16*(26).

De la Garza Toledo, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad laboral. En *Trabalho e desenvolvimento: Um debate atual. Caderno* CRH.

Gil, M. (2006). ¿Una nueva época? *Notas en medio de la turbulencia en universidad e investigación científica*. CLACSO.

Gil, M. (2018). Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad. *Educación Futura*. http://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precariedad/

Gil, M. (Coord.). (1994). *Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos.* Universidad Autónoma Metropolitana.

Ibarra, E. (1993). *La universidad ante el espejo de la excelencia: Juegos organizacionales.* Universidad Autónoma Metropolitana.

Leslie, N. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: La situación del personal de asignatura en la* UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior.

López Guerra, S., y Flores Chávez, M. (2009). El fracaso del neoliberalismo y la alternativa educativa latinoamericana. *Educere, 13*(47), 1063–1071.

López, A., García León, G., Pérez, M., Montero, V., y Rojas, E. (2016). Los profesores de tiempo

Vol. 5, núm. 10, julio-diciembre de 2026
ISSN: 2954-4378

parcial en las universidades públicas estatales: Una profesionalización inconclusa. *Revista de la Educación Superior, 45*(180), 23–39.

Marshall, T. H., y Bottomore, T. B. (1992). *Ciudadanía y clase social.* Alianza.

Martínez-Pardo, J. A. (2024). Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial: ¿Por qué son necesarias? *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 15*(43), 163–180.

Martínez-Pardo, J. A. (2025). *¿Quién es el profesorado de tiempo parcial en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios laborales* (Tesis doctoral). Universidad de Guadalajara.

Musselin, C. (2008). *The transformation of academic work: Facts and analysis.* Center for Studies in Higher Education. http://www.escholarship.org/uc/item/5c10883g

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio.*

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.* https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Ortega y Gasset, J. (1930). *La rebelión de las masas.* Espasa-Calpe.

Oyarce, N. G. F., Leihy, P. S., y Zegers, J. M. S. (2020). Crisis de la educación superior en el Chile neoliberal: Mercado y burocracia. *Educar em Revista, 36.*

Padilla Carvajal, D. L., Rodríguez Jiménez, J. R., y De La Re Iñiguez, B. M. (2024). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera, 1*(42). https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.709

Pérez, J. (2018). El científico ha confundido el fin con los medios. *Vozpópuli.* https://www.vozpopuli.com/altavoz/next/sistema-cientifico-confundido-fin-medios_0_1182182866.html

Pérez, R., y Naidorf, J. (2015). Las actuales condiciones de producción intelectual en los académicos. *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación.* http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44_las_actuales_condiciones_de_produccion_intelectual_de_los_academicos

Rondero, N. (2002). El mercado académico en México: Reflexiones desde la sociología del trabajo. *Sociológica, 17*(49), 205–229.

Rondero, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Sociológica, 22*(65), 103–128.

Soto Bernabé, A. K. (2020). *Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada.* [Tesis de doctorado]. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.

Thompson, P. (1983). *The nature of work: An introduction to debates on the labour process.* Macmillan.

Wagner, P. (1997). *Sociología de la modernidad: Libertad y disciplina.* Herder.

Weber, M. (2012). *El político y el científico.* Fondo de Cultura Económica.