
archivos analíticos de políticas educativas

Revista académica evaluada por pares, independiente,
de acceso abierto y multilingüe



Arizona State University y Universidad de Guadalajara

Volumen 34 Número 87

12 de octubre 2026

ISSN 1068-2341

Condiciones Laborales del Profesorado Universitario a Tiempo Parcial Adscrito al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en México

José de la Cruz Torres Frías



José Arturo Martínez-Pardo

Universidad de Guadalajara

México

Citación: Torres, J. de la C., & Martínez-Pardo, J. (2026). Condiciones laborales del profesorado universitario a tiempo parcial adscrito al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en México. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 34(87). <https://doi.org/10.14507/epaa.34.9426>

Resumen: El estudio representa un acercamiento al profesorado de tiempo parcial en educación superior que ha ingresado al Sistema Nacional de Investigadores (PTP-SNII) en México. El contexto institucional es la Universidad de Guadalajara (UdeG). Los objetivos planteados son: 1) Describir los fines que impulsan a este tipo de actores a ingresar como docentes en la UdeG, y 2), Comprender, desde la perspectiva de régimen académico, cómo viven los PTP-SNII sus condiciones laborales y contractuales. Por tanto, se plantea una investigación cualitativa, sustentado en el estudio de casos, con la aplicación de entrevistas semiestructuradas. Uno de los principales hallazgos muestra que las condiciones laborales y profesionales de este tipo de docentes no son favorables para consolidar una trayectoria académica y laboral, a nivel institucional, sostenida por la actividad de investigación.

Palabras claves: educación superior; condiciones de trabajo; profesores a tiempo parcial; investigadores

Working conditions of part-time university research faculty attached to the National System of Researchers in Mexico

Abstract: The study offers an exploratory study of part-time faculty in higher education who have entered the National System of Researchers (PTP-SNII) in Mexico. The institutional context is the University of Guadalajara (UdeG). The objectives are: 1) To describe the goals that drive these types of actors to join the UdeG as teachers, and 2) To understand, within the framework of the academic regime, how PTP-SNII members experience their working and contractual conditions. Therefore, qualitative research is proposed with the application of semi-structured interviews. One of the main findings shows that the working and professional conditions of this type of teacher are not conducive to consolidating an academic and professional career at the institutional level, supported by research activity.

Keywords: higher education; conditions of employment; part-time faculty; researchers

Condições de trabalho do pessoal docente universitário de investigação a tempo parcial anexado ao Sistema Nacional de Pesquisadores no México

Resumo: O estudo representa uma abordagem aos docentes a tempo parcial do ensino superior que aderiram ao Sistema Nacional de Investigadores (PTP-SNII) no México. O contexto institucional é a Universidade de Guadalajara (UdeG). Os objectivos são: 1) descrever as objetivos que levam este tipo de actores a tornarem-se professores na UdeG, e 2) compreender, a partir da perspectiva do regime académico, como os PTP-SNII vivenciam as suas condições de trabalho e contratuais. Para o efeito, propõe-se uma investigação qualitativa com a aplicação de entrevistas semi-estruturadas. Uma das principais conclusões revela que as condições de trabalho e profissionais deste tipo de docentes não são favoráveis à consolidação de uma carreira académica e profissional, a nível institucional, sustentada na atividade de investigação.

Palavras-chave: ensino superior; condições de trabalho; docentes a tempo parcial, investigadores

Condiciones Laborales del Profesorado Universitario a Tiempo Parcial Adscrito al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en México

Las profesoras y los profesores de asignatura, denominados en la literatura académica como profesorado de tiempo parcial (PTP)¹, han sido objeto de estudio desde la década de los ochenta del siglo pasado (Cfr. Guevara, 1986), con aportes esporádicos en la década de los 90's (Galaz-Fontes, 1999; Gappa & Leslie, 1993), sin embargo, desde inicios del nuevo siglo hasta la fecha, se percibe un interés creciente por saber qué ocurre con este actor en el ámbito académico institucional a nivel internacional (Culver et al., 2025 ; Padilla Carvajal et al., 2024; Pryor, 2020; Whitchurch et al., 2021) y en México (Acosta-Ochoa, 2018; Anaya, 2023; Anaya-Torres, 2025). La producción reportada y analizada sobre el tema, permite apreciar, por lo menos, tres grandes líneas de indagación sobre este actor: la primera, se orienta a su caracterización en tanto figura institucional heterogénea; la segunda, se focaliza en dar cuenta de cómo construyen sus carreras académicas, con énfasis en la investigación; y, la tercera, explora sus condiciones laborales, tanto en el sector público como en el sector privado, en la cual se inscribe el presente trabajo.

Sobre este actor, en el contexto de las Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas, se percibe que, al interior de este grupo de profesores comienza a emerger, cada vez con mayor

¹ También identificado a nivel institucional y dentro de la presente investigación como: profesorado de asignatura, profesor/a de asignatura o docentes de asignatura.

fuerza, una nueva figura en la profesión académica: el profesorado de asignatura que es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (en lo adelante, *PTP-SNII*), impulsado por reformas políticas implementadas a nivel nacional en dicho sistema, pero con incidencias particulares tanto en los contextos institucionales de adscripción laboral como a nivel personal.

Por ejemplo, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se fundó en 1984 como política federal para reconocer el trabajo de quienes dedicaban gran parte de su tiempo a la producción de conocimiento científico tecnológico en esa época (Contreras-Gómez et al., 2022)², y estuvo dirigido de manera exclusiva al personal académico con adscripción de tiempo completo en una institución pública. Luego se agregaron cambios que dieron apertura al reconocimiento de ese mismo personal, pero con adscripción institucional en el sector privado. Así se mantuvo a lo largo de dos décadas, sin embargo, en los últimos diez años del siglo XXI, se han implementado otras reformas, tanto estructurales como internas, que han colaborado en ello.

A nivel estructural, aunque de origen el SNII estuvo cobijado más de treinta años por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), en 2022 cambió su denominación a Consejo Nacional de Humanidades Ciencia y Tecnología (CONAHCyT), y en el 2025 fue escalado por decreto nacional a Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti) (DOF, 2025). En paralelo, en el 2024 el SNI pasó a ser Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) con reconocimiento enfático de las investigadoras en la ciencia, el realce de la producción científica humanística y prioridad en la adscripción del personal académico en instituciones públicas.

A nivel interno, estos cambios abrieron oportunidades de participación a la figura de “docente universitario” y, luego, a “las personas dedicadas a la investigación” (Acuña-Gamboa et al., 2023). Esta última nomenclatura agregada en dichas reformas, sentó las bases para que emergiera la figura del PTP-SNII a nivel nacional, la cual asume rasgos particulares según el contexto institucional de adscripción.

Desde ese panorama, el presente texto aporta al conocimiento de las condiciones laborales que viven los PTP-SNII en el contexto institucional de la Universidad de Guadalajara (UdeG), México, en tanto Universidad Pública Estatal (UPE) de importantes dimensiones y campo de acción, y que cuenta con el mayor número de profesores-investigadores en el SNII (UdeG, 2024). Al respecto, las preguntas de investigación que aquí se pretenden responder son las subsiguientes: ¿Cuáles son los fines personales de los PTP-SNII de ingresar como profesores/as de asignatura en la

² El programa está organizado en cinco categorías: Candidato a investigador, Investigador Nivel I, Nivel II, y Nivel III, e Investigador Emérito. Si bien cada una de ellas cuenta con criterios (méritos) específicos a cubrir, comparten elementos comunes a considerar: el cumplimiento de cierta productividad académica, formación de comunidad HCTI (docente, dirección de tesis en pregrado y posgrado, formación de académicos), acceso universal al conocimiento, entre otros puntos. Para cada nivel está destinado un incentivo económico mensual diferenciado, el cual sigue una lógica de menos a más, esto es, el nivel Candidato recibe menos dinero que quien es nivel III o Emérito, respectivamente. El reconocimiento en los niveles más avanzados de este sistema es representado por las figuras de investigadoras e investigadores con trayectorias académicas longevas, con aportes importantes a la sociedad, así como de otros laureles que cada académico logra con el paso del tiempo. Desde esa lógica meritocrática, ser beneficiado/a en determinado nivel en el SNII implica, de manera favorable para los profesores de asignatura, “asegurar” la contratación institucional por cinco años, en una lógica creciente de acumulación de antigüedad laboral-institucional a la par de su renovación o promoción en el SNII. Caso contrario, cuando el profesor/a decide *ad libitum* no permanecer en ese sistema o es expulsado de él por incumplimiento de sus criterios, no solo pone en riesgo las posibilidades de recontractación institucional, sino también pierde el estímulo económico otorgado por dicho organismo y los institucionales relacionados con la permanencia en el SNII y el apoyo a la mejora de las condiciones académicas.

UdeG?, ¿Qué rasgos asumen sus condiciones laborales y contractuales?, ¿Cómo viven su condición de PTP-SNII en ese contexto institucional?, y, ¿Qué aportan estos datos institucionales a la comprensión de las condiciones laborales y contractuales de los PTP SNII desde la perspectiva de un régimen académico?

En ese tenor, los objetivos planteados son los siguientes: 1) describir los fines que impulsan a los PTP-SNII a ingresar como profesor/a de asignatura en la UdeG, y 2), comprender, desde la perspectiva de régimen académico, cómo viven los PTP-SNII sus condiciones laborales y contractuales en ese contexto institucional.

El supuesto que aquí se plantea es, que los PTP-SNII, en la búsqueda de escenarios académicos-institucionales favorables para llevar a cabo la función principal de investigación para la cual se formaron, ingresan a las IES como profesores/as de asignatura con la esperanza de obtener un tiempo completo a corto plazo. Sin embargo, se topan con un régimen académico cambiante, que incide en sus tomas de decisiones y los sumerge en una dinámica de inversiones académicas sin certezas, donde no les queda más que entrar al juego institucional con disposición, no siempre con resultados favorecedores, por tanto, hacer investigación por cuenta propia e ingresar al SNII no solo se ha convertido en la gran apuesta académica para obtener definitividad contractual por horas, sino, es una ruta cada vez más transitada para paliar las condiciones laborales y contractuales, y hacerse llegar recursos para realizar investigación en condiciones menos vulnerables, así como tratar de asegurar su permanencia institucional.

Base Teórica

La base teórica-conceptual que sirve de sustento a este trabajo se centra en los *factores causales* que coexisten y operan al interior del campo de acción pública de la educación superior mexicana, con foco particular en la UdeG. Se trata de un basamento conceptual que posibilita comprender y explicar de qué manera las estructuras afectan de manera directa o indirecta a los actores; es decir, cómo la visión institucional (macro) afecta de manera consciente o no a los actores (visión micro-individual). No obstante, concebir la educación superior —en lo general— y la Universidad —en particular— como campo de acción pública, implica hacer articulaciones con la *perspectiva de regímenes de políticas*, cuyo énfasis estriba en analizar lo que se concibe como ‘arreglos de gobierno’, esto es, los elementos que interactúan, se interrelacionan, o asumen cierto grado de correspondencia al interior de un sistema —por ejemplo, la Universidad—. Su foco está en las interacciones entre lo que se denomina ideas, los arreglos institucionales y los actores interesados, en tanto elementos dinamizadores de un régimen determinado, en este caso un régimen académico (Martínez-Pardo & Soto, 2025).

Aquí las *ideas* son consideradas como medios que contribuyen a dar forma a la comprensión de aquellos objetivos de política(s), delinean las acciones de gobierno y funcionan como ejes organizativos que precisan lo que es posible y aquello que no puede ser. Los *arreglos* institucionales son acciones claves que posibilitan estructurar la autoridad y legitimidad, la perspectiva predominante, los flujos de información y los posibles lazos (filias) que emerjan al abordarse situaciones problemáticas de política o institucionales. Dichos arreglos pueden ser de carácter formal o informal. Los primeros, se vinculan con normativa, leyes, ordenamientos y procedimientos institucionalizados que orientan el funcionamiento de la institución (organización) y la respectiva toma de decisiones. Los segundos tienen que ver con aquellas prácticas, usos y costumbres, que inciden de manera directa en el funcionamiento institucional, así como en las tomas de decisiones de los actores implicados (Acosta et al., 2021; May, 2018). Estos abarcan creación de relaciones de interés común, acuerdos implícitos, construcción y despliegue de redes de influencia, así como el

conjunto de normas aceptadas por el colectivo sin objeción alguna, aunque estas incomoden. Los *actores* son todo aquel personal que desempeña una función al interior de una institución y que se sitúa en determinados escenarios derivados del régimen de oportunidades o limitaciones. Lo anterior incide en la manera en que dichos actores configuran las rutas de acción al tomar ciertas decisiones y desplegar determinadas estrategias que sumen oportunidades para alcanzar sus deseos y aspiraciones en la construcción de su carrera académica (Crozier y Friedberg, 1990; Hedström & Lars, 2011), en tanto PTP-SNII.

Ya señala May (2018) que “Esa perspectiva ayuda a identificar las realidad de cómo se aborda un conjunto dado de problemas y las dinámicas políticas que suscitan esas realidad” (p. 284). Como precisa Acosta (2020), se trata de identificar aquellos elementos que aportan a la configuración del comportamiento institucional, propiciado de manera intencional o de liberada, por las políticas públicas e institucionales implementadas en el sistema (campo) universitario, con énfasis especial en los PTP-SNII como actores, en el cual se reconoce que se generan hábitos, rutinas, sistemas de creencias y estructuras de orden burocrático que inciden, determinan o configuran comportamientos a nivel institucional. En dicha dinámica se traza una agenda (política) que delinea y configura un orden institucional poco alterable (Wilson, 2000).

Desde esa lógica, y con apoyo en los planteamientos de Haslanger (2018) se comprende entonces que las acciones de los PTP en el contexto institucional de adscripción, están asociados a la co-existencia e interacción entre los factores causales que provienen *de* y se anclan *a* determinadas estructuras, las cuales funcionan a manera de *restricciones* (limitaciones de facto), o bien, como ‘hueco’ o nicho de posibilidad (oportunidad) en la construcción y puesta en obra de estrategias, y en la toma de decisiones de los actores.

En congruencia con los planteamientos anteriores, aquí se consideran como factores causales aquellos elementos que dinamizan, estimulan o delinear la situación laboral y académica de quienes constituyen la plantilla docente de la UdeG, con atención especial en los PTP, cuyo trabajo actual puede estar signado por la inseguridad y riesgo social³. Rasgos que inciden de manera directa en los comportamientos que asumen y visibilizan esos actores en el marco institucional de adscripción. Dichos factores son elementos *de tipo estructural-económico, político-normativo e institucional* que conjuntamente conforman una *especie de artefacto*; esto es, una especie de artilugio que esconde los vínculos estrechos en las decisiones políticas tomadas y las actividades asociadas a la gestión institucional, esto último materializado en puestos de poder y/o participación en proyectos específicos al interior de la institución incluyendo sus respectivas sedes, en este caso, centros regionales o metropolitanos (especializados). Lo anterior permite explicar cómo ciertas ideas y arreglos institucionales (formales e informales) son concretados y mantenidos en el tiempo con especial énfasis en quienes hacen investigación, como fue mencionado.

Metodología

Dado que interesa conocer los fines que impulsan a los PTP-SNII a ingresar como docentes de asignatura en la UdeG, los rasgos que asumen sus condiciones laborales y contractuales, y la manera en que la viven en el contexto institucional de la universidad en cuestión, se ha optado por un acercamiento de corte cualitativo, cuyo énfasis está en la vida de las personas, en sus comportamientos, en las interacciones, pero también en el funcionamiento organizacional o

³ Reconocemos que la idea de los factores causales carecen, por el momento, de un planteamiento totalmente. Valdría la pena, en el futuro inmediato, generar un acercamiento de investigación con mayor alcance, lo que implicaría entrar en un nivel de análisis más psicológico.

movimientos sociales (Lim, 2025), cuya base principal es la comunicación, las narrativas y las experiencias de otros, como la de los PTP-SNII.

En congruencia con este acercamiento, se privilegió el método de estudio de casos (Yin, 2018) y la realización de entrevistas semiestructuradas⁴ (Alvarez-Gayou, 2003) como técnica principal de recolección de información, los cuales posibilitaron de manera articulada conocer con profundidad la perspectiva de los participantes sobre sus propios mundos, es decir, su situación laboral-contractual en la UdeG. Se entrevistó a diez profesores de tiempo parcial miembros vigentes del SNII en la UdeG. Su selección se hizo con base en un muestreo teórico orientado por los criterios siguientes: 1) estar adscrito en un centro universitario temático ubicado en la Zona Metropolitana de Guadalajara; 2) estar adscrito en un centro universitario multitemático y multidisciplinar ubicado en una de las regiones de Jalisco; y, 3) que sus narraciones fueran vívidas sobre su condición de PTP-SNII.

Aunque las entrevistas fueron realizadas a propósito de una investigación de mayores dimensiones, focalizada en los itinerarios laborales de las y los profesores de asignatura, dada la riqueza de su contenido, se seleccionó un par de secciones que exploran su condición laboral e institucional y su función como personal de investigación para dar cuenta de ello con base en una lectura transversal apoyada, primero, en un trabajo de codificación abierta propuesto por la Teoría Fundamentada (Strauss & Corbin, 1998), y así dejar emerger algunas categorías desde el propio dato analizado, y, luego, para refinarlas, se desplegó un trabajo de codificación axial. De ese ejercicio analítico se derivaron las categorías siguientes: rasgos generales de los actores, un ingreso diversificado, decadencia en las condiciones laborales y salariales, inversión académica como modo de vida académica-institucional, jugar el juego con disposición, investigar y producir como asunto personal de los PTP-SNII, docencia como trampolín académico para hacer investigación, y, un régimen académico que constriñe mucho y posibilita poco los resultados que se presentan enseguida.

Cabe precisar que las tres primeras categorías son afines con los aportes de Anaya (20023) Anaya-Torres (2025) y Aquino-Zúñiga et al. (2025), mientras que las categorías restantes se relacionan con los planteamientos de Padilla et al. (2024), Pryor (2020), Ross-Hellauer et al. (2024), entre otros autores, cuya la literatura sirvió como mecanismo de corroboración y contraste de casos negativos durante ese trabajo de iteración analítica. A continuación, se presentan los resultados teniendo como base el orden de presentación de las categorías emergidas.

Resultados

Rasgos Generales de los Actores

Los diez participantes son profesoras y profesores de tiempo parcial con grado de doctorado y con nombramiento institucional de Asignatura B⁵. Cuentan con el reconocimiento del SNII, dos en el Nivel I y ocho en el nivel de Candidato a investigador. Ocho de ellos están adscritos en un centro universitario temático (especializado) asentado en la zona metropolitana de Guadalajara y dos

⁴ Se obtuvo el consentimiento informado por escrito de todos los participantes, en cumplimiento con la normativa nacional (México) e internacional en materia de investigación con seres humanos.

⁵ Existen dos tipos de nombramientos para este tipo de docente: A y B. Para el primer nombramiento la paga (hora/clase/quincena/mes) es menor en comparación al segundo. Asimismo, siendo docente tipo A no puedes aspirar a convocatorias salvo la que está dirigida para obtener el nombramiento B. Mientras que quienes son B, pueden aspirar a la definitividad, así como a puestos de tiempo completo. En ambos casos se requiere contar con el grado de maestría como mínimo para poder ser contratados, esto a partir del año 2005 en adelante. Antes de ese tiempo la UdeG contaba con docentes que incluso no tenían un título universitario, por tanto, existían prácticas de ingreso más laxas a las que se han establecido en los últimos 20 años.

más están adscritos en un centro universitario multidisciplinar de carácter regional. A su vez, ocho pertenecen al género femenino y dos al género masculino. Siete cuentan con una carga horaria promedio que oscila entre las 10 y 20 horas, y solo tres rebasan ese margen (28, 30 y 48 horas respectivamente). Seis tienen contrato temporal⁶ con una antigüedad que va de 3 a 12 años en la institución, tres de ellos tienen definitividad (por 12 horas o más) con una antigüedad que va de 2, 8 y 11 años respectivamente en la institución, y sólo uno está en situación de honorífico. Todos imparten docencia en pregrado, pero tres de ellos han logrado involucrarse en la docencia de posgrado⁷ (maestría). Además, tres de ellos participan como funcionarios en algún puesto administrativo en la universidad.

Un Ingreso Diversificado

En las narraciones de los PTP-SNII, se aprecian vías de ingreso diversas a la UdeG que abarcan trabajo honorífico con pago o sin él, contrato por honorarios con o sin clase muestra, ingreso para suplencia (cubrir) de un profesor; por invitación de un jefe administrativo, profesor o director de tesis; por iniciativa propia con solicitud de trabajo, o por azares del destino frente a una necesidad institucional, como se ilustra a continuación.

Decidí entrar a la maestría y dentro de la maestría me encuentro un profesor que fue mi profesor en la licenciatura, entonces, se iba a casar, me invita a cubrir sus clases para que organizara sus preparativos y ahí es como me empiezo a incorporar a la docencia. Así estuve dos años, cubriendo. De ahí ya me invitó el jefe de departamento a cubrir más clases y pues tenía como 12 clases en ese momento. Obviamente todas eran cubriendo nombres, o sea, yo no tenía ningún registro oficial. El jefe de departamento sí lo promovía, y ya para 2017 obtengo mi título, hago mi trámite de ingreso como profesora ante las instancias correspondientes y más o menos tardó como seis meses el proceso de homologación. (E3, p. 1)

Todos ellos refieren un desempeño académico y un currículum notorio que los respalda, sin embargo, el valor agregado que puede marcar la diferencia en su travesía institucional está en las relaciones sociales o políticas que los protege o respalda en su ingreso, las cuales pueden incidir en una pronta o tardía homologación, es decir, en una contratación oficial como PTP en la UdeG, que se reanuda cada semestre, y por materias, según sea el caso, hasta obtener la definitividad por 12 horas de docencia o medio tiempo, según proceda.

Entro cubriendo esta doctora en verano y pues parece ser que obtuve muy buenos resultados con los chicos. Evidentemente la evaluación fue de la doctora (jefa), no mía, pero pues revisan esta evaluación y me empezaron a preguntar porque en ese momento ya conocían que había dado clases, ya sabían qué clases había dado [...] Y ya me dijeron ¿“Te interesa dar clases?” Yo no lo había pensado, no estaba en mis planes porque mi idea era estar solo estudiando y regresarme a mi ciudad o irme de intercambio, y pienso, ¿pero, por qué no? ¿Cuánto pagan? Me respondieron “pues tanto”. Dije: “Son tres pesos, pero realmente no estoy sobrada, pero tampoco me

⁶ En el caso del contrato, tres son las opciones por considerar: (1) Definitividad, que incluye que un PTP cuente con 12 horas a la semana “aseguradas” a través de convocatorias institucionales de la misma universidad, aunque puede aceptar más horas clase; (2) Temporal, con renovación de contrato cada seis meses (caso UdeG); y (3) Honorífico, que alude a docentes que se encuentran en proceso de contratación y aún no tienen registro oficial como trabajadores/as académicos de la universidad.

⁷ La participación en docencia a nivel posgrado es honorífica: en UdeG los PTP no puede tener en su carga horaria oficial ese tipo de cursos.

urge tanto dinero. Y metí mi expediente y el jefe departamento pues me homologa. (E2, p. 5)

Dichas relaciones sociales (políticas) acompañan como *sombra tras bambalina* el desarrollo o estancamiento institucional y profesional de los PTP. En ese sentido pasan a ser una especie de “llave maestra” que posibilita o restringe (como indica el régimen académico) su acceso a ciertas condiciones laborales, por ejemplo, incrementar sus horas de docencia, ser invitado a colaborar en actividades de gestión o administrativas, involucrarlo en actividades académicas para impartir charla a estudiantes, incorporarse a un cuerpo académico, colaborar en algún grupo de investigación, publicar en coautoría o acceder a ciertos recursos, entre otras.

El jefe de departamento que me invitó era mi director y la verdad fue mi mentor. Entonces, me proveía de lo que yo necesitaba. Entonces hay comparación de ver a otros colegas que son profesores de asignatura y no podían gozar de lo mismo. Si yo pedía dinero para un congreso, mi jefe me daba. Mucho tiene que ver también por las relaciones sociales, entonces, sí sabía que no podía aspirar a ciertos estímulos, pero podía hacer mi tapita de Santa Cruz⁸ en el departamento, y sabía que a lo mejor no iba a obtener un 100% [de apoyo económico], pero sí me iba a apoyar. (E2, p. 6)

Participo con un cuerpo de investigación, un cuerpo académico de aquí, y no estoy tampoco formalizada porque no tengo tiempo completo, así que solo puedo ser colaboradora, pero bueno, en realidad ahí es donde participo y de esa participación es la mayoría de los trabajos que tenemos: producción de artículos, capítulos, congresos y demás, (E3, p. 7)

A la par de esos beneficios informales, los PTP, en su condición de homologados, pueden sindicalizarse y así acceder a ciertos beneficios formales que aportan una mejora en sus condiciones laborales, por ejemplo, acceder a vales de despensa, recibir apoyo para asistir a congresos académicos, gozar de vacaciones pagadas, generar antigüedad (y tener más ingreso debido a esto) y hacer uso de las prestaciones que le corresponden de manera legal como trabajadores universitarios.

Decadencia en las Condiciones Laborales y Salariales

Aun con esos alicientes referidos líneas arriba, los PTP-SNII coinciden en percibir que sus condiciones laborales y salariales son decadentes por razones como las siguientes: No cuentan con espacio propio para el trabajo académico, solo acceden al comedor común. Su carga docente (frente a grupo) es oscilante entre un semestre y otro, por ejemplo, un docente puede tener entre 4 horas y 40 horas. Por tanto, los ingresos son inestables y diversificados. Asimismo, existen limitaciones políticas de participación, en un periodo de dos años de antigüedad, en convocatorias institucionales para acceder a contrato definitivo por 12 horas, dado que no se cubre el requisito inicial de mantener la misma carga académica por dos años consecutivos. Le sigue, la involucración en funciones institucionales administrativas y de gestión para paliar el bajo ingreso salarial como docente de asignatura, así como la prolongación de su contratación temporal (con renovación cada semestre) como PTP durante toda una vida laboral que puede abarcar 11 años o más. Todo ello les genera un sentimiento de que viven en un sistema laboral de *explotación académica* en pleno Siglo XXI, como se aprecia a continuación.

⁸ Hace referencia a una acción devota para solicitar un milagro frente a una situación difícil.

En la última convocatoria, logré obtenerla. Sí, pasaron 11 años en tener definitividad para esas materias... ¡12 horas, solamente! (E4, p. 2)

Te lo voy a poner así: la materia que más disfruto es muy extenuante y desgastante a veces, pero también se vuelve muy gratificante cuando ves que los chiquillos llegan sin entender nada y salen con conocimiento de planteamiento del problema, de cómo redactar un objetivo, y a lo mejor, cuando llegas a cierto punto del semestre y empiezas a evaluar, también empiezas a ver esos avances tan grandes. La verdad es que es muy alentador, pero no deja de ser explotación laboral en pleno Siglo XXI. (E8, p. 7)

Inversión Académica como Modo de Vida Académica-Institucional

En esas condiciones laborales y salariales, señaladas, los PTP-SNII se desarrollan como docentes de asignatura involucrándose en diversas actividades que les hacen ser partícipes de la vida institucional y así estar en el “radar” de los jefes y otras autoridades de mayor alcance, según sea el caso. Se trata de una especie de *prácticas de inversión académica* a largo plazo, con la expectativa de lograr algún día no solo la definitividad, sino también acceder a un tiempo completo y así dejar de ser un PTP limitado. En los extractos de entrevista analizados, se percibe que esa actitud de inversión académica asumida por los PTP, es *inducida* por los jefes superiores a manera de invitación extendida a colaborar en diversas actividades, proyectos o tareas honoríficas, algunas veces bajo la idea de un robustecimiento del Currículum Vitae con acciones institucionales que son valoradas con un puntaje alto en el proceso de homologación, otras veces bajo la “venta” de expectativas de mejora laboral y salarial, o al acceso a oportunidades de recategorización, o de desarrollo profesional que es de interés del PTP.

Sobre el tiempo completo nunca se ha hablado, la verdad. Pero sí me han..., o sea, si he participado en varias cosas, por ejemplo, ahorita estoy en lo que le llaman Comité Curricular de una licenciatura, participé también en un proyecto para la apertura de una nueva licenciatura, también estoy participando en un diplomado que se va a ofertar. Entonces, de una u otra forma sí me han ofrecido oportunidades buenas, sobre todo porque te ayudan en tu currículum. (E7, p. 5)

Digamos que es la parte que me permite hacer lo que quiero: docencia, es la plataforma para algún punto llegar ahí de todas esas actividades que quiero: investigación de tiempo completo. (E6, p. 6)

Se trata de una especie de estrategia institucional identificada por algunos de ellos al hacer una “lectura” de la cultura política-institucional existente e identificar cómo se mueven las fichas, por dónde se mueven, hacia dónde se mueven y quién las mueve, lo cual les ha permitido diseñar estrategias personales o *contra-estrategias* institucionales para generar y/o fortalecer redes estratégicas, acceder a actividades de investigación o de administración, subir de puesto, incrementar carga académica, o en su caso, lograr la definitividad o el tiempo completo, como se ilustra enseguida.

Yo lo entiendo a partir de ver la parte de política, por ejemplo, si viene un cambio de administración, vienen varios movimientos. Entonces, en la parte de investigación ¿qué se puede hacer?, en la parte de gestión, ¿qué oportunidad se pueden abrir? y no son las reglas escritas, pero sí tiene que ver los tiempos políticos de la Universidad, te hacen replantear ideas. (E6, p. 13)

Creo que es importante saber cuál es el equipo “ganador” [...] En ese sentido, cuando uno toma decisiones, pues esperaría que la decisión fuera lo más racionalmente posible, en donde pueda deslumbrar, pero me doy cuenta que no siempre funciona así, entonces se trata de ver las opciones o posibilidades, por ejemplo, yo me percaté que al tomar la ruta A y no la B, o al revés, en lugar de B, me fui por la A, las posibilidades iban a ser más positivas para la trayectoria que estoy delineando. Entonces, en ese caso modifico mi toma de decisiones para ver qué me conviene más. (E2, p. 14)

Es decir, las estrategias de la estructura institucional inciden en las rutas de acción de los actores, en el replanteamiento de sus ideas, y por ende en su desarrollo profesional al interior de la institución. Desde esa lógica, los PTP-SNII van construyendo una trayectoria académica-institucional diversificada, la cual, en coincidencia con Autor (2024), puede estar orientada a la docencia, la investigación, la administración y gestión, o al emprendimiento y consultoría, según sus intereses personales. Como contraparte, se percibe que en ese contexto institucional, cualquier lectura, cualquier “movimiento de fichas” o cualquier contra estrategia que despliegue un PTP, tiene sus consecuencias en términos de costo político-laboral, el cual puede ser muy alto de manera positiva o de manera negativa. Por ejemplo, verse beneficiado en la construcción de su trayectoria laboral al ser “invitado” a ocupar un puesto administrativo o ser identificado como parte de un grupo (político) y ser entorpecido en sus actividades institucionales, como se lee:

Para cuestiones académicas, creo que sí puede ser perjudicial el hecho de que cierta persona te haya homologado, porque eso pareciera que al interior de la universidad son cuestiones que afectan directamente al individuo. Aunque tú vayas con bandera apolítica ya, pues prácticamente perteneces a un grupo universitario. Llevas la camisa y la traes, y eso evidentemente te pone ciertos obstáculos de por medio. Si con quienes tienes que negociar algo están en otro grupo político, pues por obvias razones tendrás que batallar. (E8, p. 8)

Jugar el Juego con Disposición

En esas dinámicas internas, el PTP hace vida académica-institucional en una encrucijada política-académica, donde no le queda más que entrarle al “juego” si sus aspiraciones son la definitividad y el tiempo completo (PTC), la investigación, la docencia o la gestión y administración; caso contrario, implica resignarse a ser un eterno PTP hasta que llegue su retiro o jubilación.

La verdad esto es una institución en donde la realidad es que con todo lo que puedas traer, como tus ideales, pues te enfrentas a un monstruo institucional, ‘o te adaptas a las políticas y generas estrategias que vayan enfocadas a la mejora de tus condiciones o te mueres en el intento siendo durante 30 o 40 años, hasta que te puedas jubilar como asignatura’. (E8, p. 15)

Ese entrarle al juego implica estar disponible para participar en las actividades institucionales a las que son “invitados” —incluido los cursos de actualización docente, certificaciones, y ser profesor honorífico en posgrado—, claro está, que en ese juego, muchos son los invitados y pocos los escogidos según su desempeño profesional, trayectoria institucional y las relaciones políticas estratégicas construidas, lo cual se traduce en muchos casos en *tiempos completos honoríficos*, es decir, profesores de asignatura o tiempo parcial (PTP) con carga honorífica a tiempo completo y participación en actividades de gestión y administración.

Al parecer soy un perfil bastante atractivo para la institución, entonces tengo que hacer trayectoria y estar disponible [para la institución], porque en parte eso buscan la disponibilidad de la disposición [de uno mismo]. (E2, p. 9)

Soy coordinadora, pero también soy investigadora. Oficialmente no podría combinar. Pero ellos saben la situación, ¡ah!, y aparte soy de asignatura. Entonces, pues no tengo impedimento de horas. (E9, p. 6)

Esto ocurre porque para muchos profesores, ser PTP en la UdeG, es un *paso obligado* para llegar al tiempo completo, de manera asociada a una trayectoria basada en méritos, donde el factor tiempo también tiene un peso fundamental en las reglas del juego, es decir, en los reglamentos y las reglas políticas institucionales (Cfr. RIPPPA), sin embargo, la mayoría considera que lo ideal es no quedarse en esa condición *for-ever*.

Yo siento que también es jugar con las reglas del juego. Si eres ‘asociado’ y no te evalúo respecto al RIPPA, que son sus mismas reglas institucionales, eso a mí se me hace hasta cierto punto que pues es desacreditar todo lo que has hecho. En teoría, esto es una carrera meritatoria, que vas alcanzando grados y también lo que vas haciendo va sumando, o se supone (E9, p. 12)

En el caso de ser asignatura, pues es un paso para ser PTC. No que te quedes 10 años de asignatura esperando esa convocatoria, esa oportunidad. Te puedes seguir desarrollando en lo interno, pero lo importante aquí es: si quieres seguir, es vía ser profesor, y pues claro, un PTC es como lo ideal porque, bueno, ser asignatura toda tu vida, tampoco es lo máximo. Es el camino, pero la idea es no quedarse ahí para siempre (E9, p. 10)

Aunque con base en las reglas de régimen académico circulantes⁹ al interior de la UdeG, se comprende que los PTP habrían de estar dedicado de manera exclusiva a la docencia, lo cierto es, que algunos de ellos perciben en la actividad de investigación un potencial académico para crecer profesionalmente y acceder a estímulos económicos compensatorios como los derivados del reconocimiento del SNII, pero igualmente consideran que desde esa actividad se incide de manera positiva e innovadora en la actividad docente, por lo mismo, piensan que a nivel institucional se habría de apoyar más a quienes muestran interés en la investigación.

Creo que si el profesor está orientado a la docencia pues no hay como necesidad u obligación de que esté involucrado con la investigación. Sino es su área de interés, está bien. Pero, creo que sí debería de haber la oportunidad de los que sí están interesados en la investigación de que puedan realizarla, y aparte contribuir con la misma. Porque creo que mucho de lo que yo he obtenido ha sido como docente. A ver, estoy viendo estos vacíos y entonces se me ocurre “¡ah!, porque no estudiar esto”. Porque mucho lo observas en los mismos estudiantes. Te escuchas con ellos. (E3, p. 8)

Lo anterior ha propiciado que algunos PTP se incorporen a los estudios de posgrado, con énfasis especial en el doctorado, como estrategia que los acerca tanto a la actividad de investigación

⁹ Cfr. Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (RIPPPA); Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (EPA). <https://www.udg.mx/es/normatividad>

como a la posibilidad de acceder a un tiempo completo en función de esa ruta meritocrática institucionalizada, aunque esto, suele quedarse más bien en el plano ideal que en el de lo concreto como se percibe en el comentario siguiente.

Una estrategia que planteé para acceder a un tiempo completo fue cursar el doctorado en gestión de la educación superior. Cuando yo ingresé, realmente sí parecía que era un mecanismo de obtener esa estabilidad laboral, sobre todo, para cuando concluyes el doctorado. Pero hoy, esa ya no va a pasar. No digo que no sirve, pero ¿va a pasar? (E8, p. 5)

Sin embargo, en el caso particular de los PTP que ingresaron a la UdeG con el grado de doctorado, se han aferrado a la actividad de investigación con el objetivo de ingresar a las filas del SNII como puente (Anaya, 2020) para subsistir en un entorno institucional adverso como este, y, con base en ello, acceder a un tiempo completo o hacerse llegar recursos económicos complementarios para amortiguar la precariedad salarial que viven, la escasez de oportunidades y las desigualdades laborales existentes.

Yo no creo que un profesor de asignatura tenga que hacer investigación, sin embargo, las exigencias institucionales y las estrategias que muchos de nosotros o al menos yo en lo particular me estoy tomando, es utilizar la investigación; en este caso, seguir contando papelitos para la burocracia y en algún momento tener la capacidad de decir: ‘mira, tengo todo esto como producción, tómame en consideración porque también me quiero volver un SNII.’ (E8, p. 11)

Esta situación ha propiciado una especie de “estira y afloje” de las políticas institucionales con ciertos cambios en las reglas del juego a manera de *círculo pernicioso* para los PTP-SNII, con consecuencias colaterales para el resto de los PTP, donde cada vez se le pide más al que da más y quedan en desventaja quienes tienen menos en términos de formación y trayectoria meritocrática al interior de la UdeG, como caso particular de lo posible, asentándose así una especie de efecto Merton (Merton, 1968), dado que, cada vez se complejizan más los requisitos a cubrir para acceder a un tiempo completo, en tanto ideal para la dedicación prioritaria a la investigación. Por ejemplo, en las convocatorias emitidas por esta institución desde el 2022 se agregó el requisito (restricción) de ser miembro del SNII nivel I, lo que “rasura” al grueso de estos actores que tienen el reconocimiento de candidato a investigador en el SNII (Cfr. Numeralia UdeG, 2024). O como suele procederse, se emite de manera estratégica varias convocatorias en paralelo donde las opciones de participación de los PTP en general y de los PTP-SNII en particular, se reducen a una, como se ilustra enseguida.

Hubo una convocatoria para los PTP-SNII que podían lograr posiciones laborales similares a los tiempos completos, pero sin base¹⁰, pero como soy candidato, no pude participar. Solo contemplaban a los de nivel I para arriba. (E4, p. 2)

Cuando hubo convocatoria, que no son muy seguidas, estuvo la convocatoria para 20 horas, y yo estaba en el doctorado. Entonces, oficialmente estaba limitada a 8 horas de docencia por la beca. Entonces no pude. La siguiente, que fue hace poquito, fue de 12 horas y tampoco pude participar porque hubo una [al mismo tiempo] para profesores de asignatura [con perfil de investigador]. Entonces, yo participaba en una y no podía participar en la otra. Entonces, en lo que salían los resultados, yo no podía

¹⁰ Con esta expresión el entrevistado alude a que se lograría acceder a un tiempo completo con contrato temporal (determinado) pero no a la definitividad, porque es requisito tener dos años de antigüedad con ese mismo nombramiento para poder participar en la convocatoria correspondiente.

saber si participaba o no. Aproveché la coyuntura de incertidumbre y opté por participar en la del apoyo al SNII, pero solamente eran 25 plazas repartidas en todos los centros universitarios de la UdeG y no gané. (E3, p. 4)

Investigar y Producir como Asunto Personal de los PTP-SNII

En ese escenario político-institucional, los PTP-SNII realizan investigación como un asunto personal en las condiciones laborales precarias referidas, es decir, realizan investigación *ad libitum*, en sus tiempos libres o tiempos ‘muertos’, entre clases y sin un espacio institucional asignado (cubículo) para ello, o en su defecto, la hacen por la noche o la madrugada. Se involucran en docencia de posgrado de manera honorífica porque por reglamento no pueden realizarla. Dirigen tesis, realizan actividades de difusión y divulgación sin dejar de atender su docencia en pregrado y su respectiva producción científica (libros, capítulos de libro, artículos, entre otros), claro está, que esta última es en colaboración, porque la saturación de clases y las actividades honoríficas no les deja mucho margen de tiempo para la producción individual, lo cual los limita en su desarrollo como investigador, pero les permite mantenerse en el SNII. Es como si los PTP-SNII de manera voluntaria *agarraran su cruz*¹¹ para iniciar el recorrido de su propio calvario académico frente a un deseo redentor: el tiempo competo, como se aprecia en el comentario siguiente.

Aunque, es difícil hacer investigación cuando no tienes tiempo, entre las clases y las otras actividades, a veces hacer investigación es hacerla de noche. Me ha ayudado pues trabajar en equipo, eso ha sido bueno porque todos aportamos algo, y revisamos y corregimos, pero si fuese sola, otra cosa sería. (E7, p. 10)

Hay días que si te da el bajón, por ejemplo, cuando salen estas convocatorias y dices: ‘es que, ¿cómo es posible que llevo 10 años y no puedo ser PTC?’, pero me gusta ser profesora. (E9, p. 12)

En términos de régimen académico, el aliciente institucional que reciben los PTP de la UdeG cuando ingresan al SNII, es la posibilidad de acceder a ciertos “bonos económicos” al participar anualmente en dos programas de apoyo financiero. El primero es el Programa de Apoyo a la Mejora de las Condiciones de Producción de los Miembros del SNII y SNCA-PROSNII¹², con un monto de \$40,000 (pesos mexicanos), el cual puede ser ejercido para la compra de equipo de cómputo, materiales de laboratorio, bibliografía especializada, pago a becarios, asistencia a congresos, entre otras opciones, según sus necesidades.

El segundo es el Programa de Becas de Permanencia SNII-SNCA¹³, que es un estímulo económico directo al profesor para incentivar su permanencia en dicho. El monto asignado puede variar de los \$10,000 a los \$30,000 (pesos mexicanos), según el nivel de reconocimiento otorgado en el SNII. Esto se convierte en una especie de ‘respiro’ salarial y laboral que no aminora su carga docente como PTP y mucho menos la escasez de tiempo para la investigación. Al contrario, se agregan más tareas propias de esa actividad. De ahí que acceder al tiempo completo sea el móvil de las inversiones académicas y estrategias de jugada de los PTP-SNII en la UdeG¹⁴.

¹¹ Expresión común en la tradición cristiana, que se refiere a la idea de aceptar y llevar las dificultades y los sacrificios que implica seguir a Jesús.

¹² Cfr. <https://cgipv.udg.mx/convocatorias-y-programas>

¹³ Cfr. <https://cgipv.udg.mx/convocatorias-y-programas>

¹⁴ En la UdeG pueden existir otras acciones de políticas y gestión que busquen incentivar a los integrantes del SNII, incluidos los PTP-SNII. Esto puede variar según el centro universitario (y el financiamiento que tengan a su disposición). Algunos ejemplos son: convocatorias para recibir estímulo económico para la publicación de artículos, y organizar eventos académicos de índole nacional e internacional.

Estas circunstancias institucionales que viven estos actores no solo inciden en su desarrollo personal y profesional, como lo ha evidenciado Aquino-Zúñiga y Álvarez-Rodríguez (2025), del mismo modo los lacera a nivel personal y familiar, porque en esas condiciones se asumen limitados para consolidar una dinámica familiar porque el salario percibido les resulta insuficiente.

O sea, vivir del puro suelo de la UdeG en estas condiciones no es suficiente. Sobre todo, porque trabajamos hasta allá (docente que vive en el área metropolitana de Guadalajara y que se desplaza a diario al centro universitario regional), entonces hay que invertir la gasolina, el desgaste del carro, llantas, los tiempos, los traslados. O sea, en realidad si no tuviéramos otro tipo de apoyos, no podríamos lograr el trabajo, no podemos lograr esto, ni siquiera cumplir bien con ese trabajo. (E1, p. 15)

Al final del día si no consigues más horas no va a haber más ingresos, y eso es una inestabilidad laboral. (E8, p. 3)

Esa limitación salarial los inmiscuye en ese círculo pernicioso que los orilla a participar en numerosas actividades, no siempre remuneradas, que les deja escasos márgenes para su desarrollo profesional o consolidar una carrera académica al interior de la UdeG, porque, por política institucional, no siempre aplicada para todos y todas, no pueden participar como docentes en el posgrado, o ser titular en un Cuerpo Académico, entre otras acciones, lo cual, en los hechos, genera y refuerza en los actores el efecto Mateo referido previamente, derivado de las políticas del régimen académico que operan en la UdeG y posiblemente en instituciones similares.

A veces surge la oportunidad de que por alguna situación uno sea invitado como docente de asignatura para dar una clase. Me hicieron la propuesta, pero al parecer, sus políticas (para ciertos posgrados, no es de conocimiento) no me lo permitieron. Para poder dar clases, es más bien 'políticas de a quién conozco', entonces, aquí no se valora el conocimiento, sino la relación que puedas con otros. (E4, p. 3)

Hay muchas injusticias para los profesores de asignatura, injusticias económicas, sobre todo. Porque es un trabajar, pero ocurre esto del Efecto Mateo: Tú quieres aspirar a algo, pero te hacen falta indicadores y no los puedes obtener porque no tienes tiempo. Ya no tienes tiempo porque estás saturado de clases ¿por qué? Porque tienes que estar evaluando, tienes que estar haciendo tutorías y más y más acciones para buscar estímulos. (E2, p. 6)

Como se ha mostrado, desde el punto de vista de los actores, las políticas institucionales son escasamente favorecedoras para impulsar el desarrollo de investigación y mejorar sus condiciones laborales como PTP-SNII.

También, que quizá no hay muchas condiciones para quienes hacemos investigación y somos de asignatura, de poder hacerla con mayor calidad o mejores condiciones, a diferencia de los tiempos completos. Entonces, es una ir y venir, unas por otras. (E3, p. 11)

Esta situación vulnera sus emociones y los desmotiva para seguir involucrándose en la conformación de una trayectoria académica institucional, a tal grado que, es posible apreciar nítidamente en ellos una especie de desencanto por continuar haciendo vida académica institucional, lo cual puede traer consecuencias significativas para la institución. Conjuntamente, los vulnera a nivel físico y psicológico, porque, aun con su incertidumbre y sobrecarga laboral, necesitan afianzar su permanencia en el SNII.

También, a lo mejor si quieres, o si te quieren asignar algún otro puesto, por ejemplo, presidente o secretario de academia, tampoco muchos de asignatura quieren desempeñar esos puestos, porque por supuesto requiere más trabajo o quizá no te van a contar, tampoco te van a pagar más por ser parte del colegio departamental o por ser secretario de una academia. (E7, p. 13)

En realidad, si quiero seguir ganando lo del estímulo del SNII, pues tengo que mantenerme, entonces, tienes que dividir los esfuerzos, entre uno [docencia] y otro [investigación]. (E7, p. 10)

Si lo pones en una balanza, hasta arriba está la salud mental y abajo está el dinero. Y como estoy en este momento arriba, está el dinero abajo. Está la salud mental, y creo que alguna de estas dos cuestiones está sumamente sobrevalorada. (E8, p. 12)

Docencia como Trampolín Académico para hacer Investigación

En ese sentido, para los PTP-SNII, la docencia pasa a ser una especie de “trampolín” clave para acceder a la actividad de investigación, y con base en ella, no solo obtener reconocimiento y mejorar sus condiciones salariales, sino también *afianzar su permanencia* institucional como docente de asignatura y correr menos riesgos de no ser requerido un día.

Para nosotros, o por lo menos los que estamos metidos de 100% en la docencia y en la investigación, pues no es tan relevante ser profesor de asignatura porque está saturado de carga de trabajo, pero, pues necesitas también ese espacio [como criterio institucional]. (E3, p. 10)

Para ellos, pensar en abandonar esa conquista a pesar de sus avatares no es una opción, porque estratégicamente dicho reconocimiento incide de manera directa en los indicadores institucionales, lo que de cierto modo afianza su permanencia institucional, por lo mismo, permanecer o subir de nivel en el SNII se torna una prioridad personal, la cual puede ser complementada con estancias posdoctorales, en tanto estrategia de continuidad a seguir.

Por el momento seguir tratando de subir en el SNII, aspirar al nivel I ¿verdad? eso sería lo que seguiría. Ver también la opción del post doctorado, aunque esa opción la dejé un poquito de lado, porque la verdad es que me siento cansado. (E1, p. 14)

Aunque este posicionamiento es estratégico, lo cierto es que, para ellos, la docencia les supone un acto de servicio, un sentido de vocación y un espacio para el gozo intelectual que amerita pasión y gusto por lo que hacen; por lo mismo, se “entregan” a la institución y *dan todo de sí*, porque de esa manera sienten que su trabajo es más llevadero a pesar de sus dificultades.

Yo disfruto dar clases, me entrego en lo que puedo a las clases y a la universidad. Es algo que me gusta; siempre, como sea, se lo doy a la universidad, y para mí, ni siquiera lo veo como una obligación. (E1, p. 13)

Además, consideran que al estar inmersos en la actividad de investigación la perspectiva de la docencia cambia, no solo porque es posible innovarla y actualizarla, sino porque hace aportes sustanciales en la formación científica del estudiantado y el desarrollo de habilidades blandas claves para su incorporación al mercado laboral:

Bueno, una porque te llevas conocimiento fresco al aula, y entonces te da otra visión de la docencia. Creo que puedes ayudar más, sobre todo para encaminar a los estudiantes, por ejemplo, me ha ayudado bastante la cuestión de haber estado participando en el mundo editorial porque llego con otra visión con los alumnos, y los puedo ayudar a escribir, redactar. Y también tengo la visión, pues académica científica, donde puedo meter ahí la cuestión de los sistemas de citación, cómo investigar, cómo indagar el mundo. Si tú llegas como profesor sin esa esa visión, es más difícil enseñar a los alumnos ciertas cosas. (E1, p. 11)

[...] en primer lugar porque siento que pues estoy contribuyendo al conocimiento y a la formación de nuevos individuos. No solamente hablo de mis materias, me refiero a competencias blandas, ¿no? (E10, p. 11)

Un Régimen Académico que Constríne Mucho y Posibilita Poco

En coincidencia con Anaya (2023), los datos permiten apreciar que, a nivel de régimen académico, los PTP-SNII viven en la UdeG una condición académica-laboral disímil en relación con los profesores de tiempo completo (PTC), a razón de que tienen una carga académica laboral similar, pero es desigual en términos salariales, cuyo equivalente sería el de un profesor de asignatura a tiempo completo honorífico.

Es desgastante, pero al ya convertirse en un ingreso te acostumbras y yo siempre digo: ¡hay!, ojalá tuviera mi tiempo completo, o al menos un ingreso base, pero ahorita no, hay incertidumbre, pues el profesor de asignatura hace cosas del tiempo completo y como que no cuadra. (E2, p. 13)

Si bien cuentan con el estímulo complementario de su sueldo, proveniente del SNII, consideran que puede llegar a desaparecer, porque al engrosarse cada año las filas de ingreso y permanencia en ese sistema, su capacidad de sostenimiento puede deteriorarse, entonces, esa especie de *burbuja académica-salarial* en la que se encuentran, en algún momento puede reventar, dejándolos en un estado de vulnerabilidad mayor, porque ya se habrían acostumbrado a contar con ese ingreso, y ya habrían hecho planes a futuro con él, lo cual puede ocurrir con PTP-SNII de otras instituciones.

Al final, es un problema económico, el pago de académicos está colapsando, y pues porque lo del SNII es como un paliativo, pero puede que vaya a reventar. No vemos cuándo la botella vaya a estar llena. (E2, p. 14)

A pesar de lo referido, no todo es oscuridad para los PTP-SNII, porque, la actividad de investigación en tanto elemento clave del régimen académico, les posibilita el acceso a dinámicas académicas favorecedoras de su desarrollo profesional, no solo al interior de la UdeG, sino también fuera de ella, lo cual puede contribuir a incrementar simbólicamente sus posibilidades de permanencia institucional, dado que hay un valor agregado que se transforma en una especie de *plusvalía académica simbólica*.

Soy integrante del Sistema de Nacional de Investigadores, entonces, constantemente estoy trabajando en publicaciones, pertenezco a diferentes redes nacionales e internacionales, en donde continuamente nos reunimos para ver cuál va a ser el siguiente proyecto, cuándo nos vamos a reunir, qué actividad vamos a hacer. Es un grupo bien interesante, son muy activos, de hecho, es de CLACSO. (E2, p. 8)

Creo que la mayoría de los que estamos, en este punto sabemos que de ciencia o trabajando de investigador no te haces millonario. Lo que sí es importante es tener los medios y los acercamientos, por ejemplo, con los estudiantes, el poder tener el acercamiento con otros investigadores y empezar a hacer redes de conexión. (E7, p. 11)

Esa plusvalía académica simbólica, al participar en convocatorias institucionales para la obtención de la definitividad por horas o un tiempo completo, pude jugar a su favor durante el proceso de homologación y catapultarlos, por lo menos, a la obtención de un nombramiento como profesor-docente Asociado C, porque las categorías de Titular A, B, C, quedan reservadas para otras convocatorias con sus respectivos candados, donde el criterio de antigüedad laboral suele tener un peso importante, donde todo apunta que el sentido del juego es mantener a los PTP-SNII caminando detrás de la “chuleta”¹⁵.

Conclusiones

En términos de políticas institucionales y del régimen académico, el panorama laboral de los PTP en general y de los PTP-SNII en particular, se torna *desolador*, porque ingresar al mundo académico en calidad de PTP cada vez es más complejo e incierto por los regímenes académicos instaurado en las IES del país, los cuales, no son tan diferentes de las dinámicas internacionales y globales como lo refiere Ross-Hellauer et al. (2024).

Quienes ya se encuentran adscritos en alguna institución de educación superior, realizan un “peregrinaje académico” cuesta arriba con la esperanza de lograr un tiempo completo o la definitividad por horas, donde la macro estructura institucional incide en las tomas de decisiones de los actores, en su desarrollo profesional, en el despliegue de contra estrategias institucionales, y en el tipo de inversiones académicas a realizar. Donde aferrarse a la actividad de investigación ha sido un factor clave para crecer profesionalmente y destacar en ese ámbito, por eso, una expectativa fundamental de los PTP-SNII, es lograr mejores condiciones laborales para hacer investigación y subir de nivel en el SNII. Empero, hay que reconocer que *jugar el juego institucional* (el tablero de ajedrez) con el despliegue de jugadas maestras, termina minando, con el tiempo, lentamente la salud física, emocional y psicológica de los actores.

Se reconoce que este régimen académico, al articularse con la dinámica nacional de desempleo y precariedad laboral existente¹⁶, afecta de manera directa tanto a los PTP en general, como a los PTP-SNII, y a los propios PTC, porque el salario base a nivel universidad es muy bajo, y se compensa con diversos estímulos institucionales y federales, los cuales podrían desaparecer con una crisis o una recesión económica global, que al parecer, ya se está desplegando de manera silenciosa a escala global.

Para los PTP-SNII, la apuesta se mantiene en lograr un tiempo completo, un medio tiempo, o una definitividad por horas, para optimizar el ingreso salarial y tener seguridad laboral, sin que esta aspiración sea un ‘viaje eterno’ donde los alcance el ‘sueño de los justos’ sin concretarla. Dicha apuesta los ha sumergido de manera inducida en una vida académica-institucional de inversiones académicas múltiples y variadas a manera de pago de *derecho de piso anticipado*, con la finalidad de ser percibidos por el radar institucional y lograr cierto grado de certeza de que no están sujetos a

¹⁵ Expresión coloquial en español, principalmente utilizada en México, que significa “trabajar” o “buscar un trabajo” para obtener un salario.

¹⁶ Cfr. <https://aristeginoticias.com/120425/opinion/la-persistente-precari%C3%A9dad-laboral-en-m%C3%A9xico-art%C3%ADculo-de-mario-luis-fuentes/>

despido laboral, lo cual se traduce en tranquilidad y estabilidad emocional para ellos. Frente a esta situación y su posible traducción como una “inversión muerta” o ‘*pasivo institucional*, algunos actores ya participan en el mundo de la iniciativa privada o como profesionales independientes (freelance) como posible nicho económico complementario, en otras palabras, juegan a tener “varios huevos en diferentes canastas” para subsistir.

Queda evidenciado que las condiciones laborales y profesionales de los PTP-SNII en la UdeG (y muy probable en otras universidades mexicanas) no son muy favorables para consolidar una trayectoria laboral y una vida académica institucional sostenida por la actividad de investigación. Las evidencias empíricas aquí proporcionadas, proveen pistas suficientes para afirmar que el régimen académico, así como las políticas, reglas y reglamentos institucionales que los rige, ameritan un análisis minucioso y una reestructuración profunda para que aminore sus efectos de constreñimiento y abra mayores ventanas de posibilidad para dignificar laboral, profesional y humanamente a quienes han dado todo de sí por la UdeG: los PTP y los PTP-SNII.

Referencias

- Acosta, A. (2020). Las ideas y las prácticas. Agenda de gobierno y régimen de políticas universitarias en México. *Revista Universidades UDUAL*, (86), 55-71.
<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.86.405>
- Acosta, A., Ganga, F., & y Rama, C. (2021). Gobernanza universitaria: Enfoques y alcances conceptuales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(33), 3-17.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.854>
- Acosta-Ochoa, A. (2018). *Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior*. [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (México).
<https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/1675>
- Acuña-Gamboa, L., Mérida-Martínez, Y. & Gutiérrez-Benítez, J. (2023). Sistema Nacional de Investigadores y pandemia: ¿Agotamiento profesional o motivación laboral? *Sociológica (México)*, 38(108), 9-40. <https://doi.org/10.24275/QUUP4698>
- Álvarez-Gayou, L. (2003) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós educador.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3750>
- 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.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7689640>
- Anaya, P. (2023). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas” *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 96, 65-86.
<https://doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>
- Anaya-Torres, E. (2025). Las voces de los nadies. Precariedad laboral en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 55(1), 277–302.
<https://doi.org/10.48102/rlee.2025.55.1.666>
- Aquino-Zúñiga, S. & Álvarez-Rodríguez, J. (2025). Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano. *Revista Andina de Educación*, 1-10. <https://doi.org/10.32719/26312816.4813>
- Contreras-Gómez, L., Gil, M. y Altonar-Gómez, X. (2022). Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: Tan iguales y tan diferentes. *Revista de la Educación Superior*, 51(201), 51-72. <https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2020>

- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. Alianza Editorial Mexicana.
- Culver, K., Kezar, A., & Koren, E. (2025). Faculty, academic careers, and environments (FACE) framework: A guide to faculty work for research, practice, and policy. *The Journal of Higher Education*, 1–33. <https://doi.org/10.1080/00221546.2025.2466421>
- Diario Oficial de la Federación. 24/01/2025. DECRETO por el que se expide el Reglamento Interior de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.
- Fuentes, M. (2025). *La persistente precariedad laboral en México*. *Aristegui noticias*. <https://aristeguinoticias.com/120425/opinion/la-persistente-precari%C3%A9dad-laboral-en-m%C3%A9xico-articulo-de-mario-luis-fuentes/>
- Galaz-Fontes, J. (1999). University experience and the academic profession. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1(1), 1-10. <http://redie.uabc.mx/vol1no1/contents-galaz.html>
- Gappa, J., & Leslie, D. W. (1993). *The invisible faculty: Improving the status of part-timers in higher education*. Jossey-Bass.
- Guevara, G. (1986). Masificación y profesión académica en la Universidad Autónoma de México. *Revista de la Educación Superior*, 15(58), 32-44. http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista58_S1A3ES.pdf
- Haslanger, S. (2018). What is a (social) structural explanation? *Philosophical Studies*, 173, 113-130. <https://doi.org/10.1007/s11098-014-0434-5>
- Hedström, P., & Lars, U. (2011). Analytical sociology and theories of the middle range. In P. Hedström & P. Bearman (Coords.), *The Oxford Handbook of Analytical Sociology* (pp. 25-48). Oxford University Press.
- Lim, W. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(2), 199-229. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>
- Martínez-Pardo, J. (2024). Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial, ¿por qué son necesarias? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 15(43), 163–180. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2024.43.1783>
- Martínez-Pardo, J., & Soto, AKB. (2025). Un régimen académico para los PTP de 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/issue.20072872e.2025.45.1977>
- May, P. (2018). Reconsiderando los fracasos en la implementación: la perspectiva de los regímenes de políticas públicas. En M. del C. Pardo, M. I. Dussauge Laguna y G. M. Cejudo (Eds.), *Implementación de políticas públicas. Una antología* (pp. 283-318). CIDE.
- Merton, R. (1968). The Matthew Effect in science. The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63. <https://garfield.library.upenn.edu/merton/matthew1.pdf>
- Padilla, D., Rodríguez, J., y De La Re Iñiguez, B. (2024). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 1(42), 1-27. <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.709>
- 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>
- Ross-Hellauer, T., Klebel, T., Knoth, P., & Pontika, N. (2024). Value dissonance in research(er) assessment: Individual and perceived institutional priorities in review, promotion, and tenure. *Science and Public Policy*, 51(3), 337–351, <https://doi.org/10.1093/scipol/scad073>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage Publications, Inc.

- Universidad de Guadalajara (UdeG). (2022). *Estatuto del personal académico de la Universidad de Guadalajara*.
https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/EPA%20%28Abril%202022%29.pdf [Consultado en abril, 2025].
- Universidad de Guadalajara (UdeG). (2024a). *Numeralia institucional, número de profesores-investigadores*.
<https://cgpe.udg.mx/sites/default/files/Numeralia/30%20de%20abril%202024.pdf> [Consultado en mayo, 2025].
- Wilson, C. (2000). Policy regimes and policy change. *Journal of Public Policy*, 20, 247-274.
<https://doi.org/10.1017/S0143814X00000842>
- Whitchurch, C., Locke, W., & Marini, G. (2021). Challenging career models in higher education: The influence of internal career scripts and the rise of the “concertina” career. *Higher Education*, 82, 635–650. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00724-5>
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage Publications.

Sobre los Autores

José de la Cruz Torres Frías

Universidad de Guadalajara

cruzfrías@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0708-2745>

Profesor e investigador en la Universidad de Guadalajara, México. Doctorado en Educación por la Universidad de Guadalajara, Posdoctorado Educación en ciencia por el CINVESTAV-Unidad Monterrey, miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I y Perfil PRODEP. Líneas de investigación: Formación para la investigación en Educación Superior y Posgrado y formación de investigadores educativos.

José Arturo Martínez-Pardo

Universidad de Guadalajara

jarturo.martinez@academicos.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9948-3118>

Profesor de asignatura A, Universidad de Guadalajara, México. Docente-investigador en el Centro de Investigaciones Pedagógicas y Sociales (CIPS) de la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEEJ) y colaborador en el cuerpo académico 985 Políticas Públicas y Cambio Institucional. Líneas de investigación: Trayectorias profesionales en la profesión académica, Políticas educativas para la educación superior y Políticas de ciencia y tecnología.

archivos analíticos de políticas educativas

Volumen 34 Número 87

12 de octubre 2026

ISSN 1068-2341



Los/as lectores/as pueden copiar, mostrar, distribuir, y adaptar este artículo, siempre y cuando se de crédito y atribución al autor/es y a *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, los cambios se identifican y la misma licencia se aplica al trabajo derivada. Más detalles de la licencia de Creative Commons se encuentran en

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>. Cualquier otro uso debe ser aprobado en conjunto por el autor/es, o AAPE/EPAA. La sección en español para Norte América de AAPE/EPAA es publicada por el *Mary Lou Fulton College for Teaching and Learning Innovation, Arizona State University* y la Universidad de Guadalajara de México. Los artículos que aparecen en AAPE son indexados en CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), [Directory of Open Access Journals](#), EBSCO Education Research Complete, ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), PubMed, QUALIS A1 (Brazil), Redalyc, SCImago Journal Rank, SCOPUS, SOCOLAR (China).

Sobre el consejo editorial: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/about/editorialTeam>

Por errores y sugerencias contacte a ssmcb@asu.edu
