

Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial: ¿por qué son necesarias?

José-Arturo Martínez-Pardo

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar el papel que tiene el diseño de tipologías en torno al grupo docente en educación superior, con énfasis en el profesorado de tiempo parcial. El documento se organiza en tres secciones: introducción, en la cual se establece como objeto de estudio al personal docente universitario; le sigue un desarrollo, que se conforma por dos secciones específicas: la justificación teórica de las tipologías (herramientas explicativas) en las ciencias sociales, donde se recuperan las distintas propuestas tipológicas del profesorado por horas mediante una revisión crítica de la literatura como estrategia metodológica; de forma paralela, se cuestiona la ausencia de evidencia de esta naturaleza para el caso de la Universidad de Guadalajara, para inmediatamente presentar una propuesta analítica, cuyo fin es incentivar futuras investigaciones sobre el tema. Por último, las conclusiones y reflexiones, apartado que se compone con las respuestas a las preguntas detalladas en la primera parte de este escrito.

Palabras clave: personal docente, educación superior, características del profesor, México.

José-Arturo Martínez-Pardo

jarturo.martinez@academicos.udg.mx

Mexicano. Maestro en Gestión y Políticas de la Educación Superior, Universidad de Guadalajara (UdeG), México. Estudiante de doctorado, Programa de Gestión de la Educación Superior, UdeG. Colaborador-estudiante, Cuerpo Académico 985 *Políticas Públicas y Cambio Institucional en Educación Superior*, UdeG. Temas de investigación: trayectorias profesionales en la profesión académica, desarrollo profesional docente y formación, capacitación y actualización del docente universitario. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9948-3118>.



Tipologias em torno do pessoal docente universitário de tempo parcial, porque são necessárias?

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o papel do desenho de tipologias em torno do grupo docente no ensino superior, com ênfase no corpo docente de tempo parcial. O documento está organizado em três seções: introdução, na qual se estabelece o corpo docente universitário como objeto de estudo; Segue-se um desenvolvimento, composto por duas seções específicas: a justificação teórica de tipologias (ferramentas explicativas) nas ciências sociais e a recuperação das diferentes propostas tipológicas dos professores por horas por meio de uma revisão crítica da literatura como estratégia metodológica; Ao mesmo tempo, questiona-se a ausência de evidências dessa natureza para o caso da Universidade de Guadalajara, a fim de apresentar imediatamente uma proposta analítica, cujo objetivo é incentivar futuras pesquisas sobre o tema. Por fim, as conclusões e reflexões, seção que é composta pelas respostas às questões detalhadas na primeira parte deste artigo.

Palavras chave: corpo docente, ensino superior, características dos professores, México.

Building typologies about part-time university faculty, why is it necessary?

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the potential role of establishing typologies for higher education teaching staff, with emphasis on part-time faculty. The article is structured in three sections: introduction, in which university teaching staff is defined as the object of study; followed by a presentation of two specific sections: the theoretical argumentation of typologies (explanatory tools) in the social sciences, and the different typological approaches to part-time teaching staff through a rigorous review of the literature as a methodological strategy; parallelly, the authors question the lack of that kind of evidence dealing with the University of Guadalajara, and present an analytical proposal, whose purpose is to encourage future research on the subject. Finally, they present conclusions and reflections, a section that is made up of the answers to the questions detailed in the first part of this paper.

Key words: teaching staff, higher education, teachers' attributes, Mexico.

Recepción: 19/04/23. **Aprobación:** 31/10/23.

Introducción

El personal docente¹ que participa en las instituciones de educación superior (IES) a nivel mundial, nacional (México) y local-institucional (en este caso, en la Universidad de Guadalajara, es un grupo que se ha conformado y afianzado como resultado de su crecimiento exponencial durante las últimas décadas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2018; Secretaría de Educación Pública, 2022).

De igual forma, esto ha ido de la mano con las transformaciones de la universidad como una institución referente dentro de la sociedad, además de los cambios observados a partir de la masificación, diversificación y la implementación de nuevos modelos económicos (Jacoby y Boyette, 2020; Landrum, 2009; Liu y Zhang, 2013; Zitko y Schultz, 2020). En ese tenor, este personal recibe (ha recibido) atención dentro del escenario de la gestión institucional, de la políticas públicas e institucionales, y por supuesto, se ha consolidado como un objeto de estudio en el campo disciplinar de la sociología de la educación superior y demás disciplinas desde hace décadas (Clark, 1989; Tight, 2020).

Es importante tener presente que, el personal docente es una denominación que institucionalmente cuenta con una jerarquización respecto al tipo de nombramiento (figura) que se le otorgue. Esto ha sido un tópico que, con el paso del perfeccionamiento de la docencia universitaria como profesión, ha adquirido mayor sentido. Algunas denominaciones —similares dentro de las universidades a nivel mundial— que conforman a este personal son: el profesorado de tiempo completo (PTC), profesorado de

medio tiempo (PMT), profesorado de tiempo parcial (PTP), así como el personal técnico (PT).

La diferenciación de este profesorado por nombramiento se asocia a marcos normativos distintos (laboral-contractual externo e interno a cada sede educativa y de oportunidades), lo cual condiciona el comportamiento institucional de este actor. A la par, es fundamental reconocer la heterogeneidad de docentes que interactúan dentro de las universidades, para luego tener mayor claridad en las oportunidades que puedan presentárseles, así como el tipo de estrategias de adaptación que utilizan para sobrellevar su día a día. Esto último es una cuestión poco explorada.

En este trabajo se considera como actor principal al *profesorado de tiempo parcial* (PTP)² de pregrado universitario. Los argumentos que se ostentan tienen como objetivo analizar el papel que tiene el diseño de tipologías en torno este tipo de docente, en el orden de brindar mayores recursos comprensivos a este fenómeno de reciente atención por parte de la investigación dentro de la educación superior.³

Las interrogantes que guían la hechura del escrito son las siguientes: ¿por qué es de interés construir tipologías sobre el profesorado de tiempo parcial? y ¿qué se ofrece —con estas tipologías— además de lo que ya se sabe a nivel internacional y nacional, por ejemplo, que sus perfiles son heterogéneos, que pueden dedicarse a distintas actividades académicas o laborales con o sin pago? Al cierre del escrito se proponen un par de respuestas a estos cuestionamientos, con un acotamiento al escenario institucional de la Universidad de Guadalajara (UdeG). Con este preámbulo, enseguida se detalla el desarrollo del trabajo, y posterior a eso, se expone una serie de conclusiones y reflexiones.

¹ Los términos personal académico docente, docentes universitarios, profesorado de enseñanza superior, profesorado de tiempo parcial (PTP) (por horas, de asignatura) y profesorado de tiempo completo (PTC) (académicos), son utilizados como sustantivos colectivos, a saber, aquellos que en singular aluden a un grupo de personas con independencia de su sexo y género.

² Otros términos similares (pero no iguales) son: profesorado de asignatura, por hora y por honorarios. En inglés se conciben como *part-time higher education*, *teaching staff*, *part-time faculty*, *part-time professors*, *non tenure track*, *faculty member*, *lecturer* y *assistant*.

³ La revisión de la literatura se centra en el diseño y uso de tipologías y no en otros temas o subtemas vinculados o cercanos al profesorado por horas, de los cuales se ha generado una cantidad importante de acercamientos en diferentes latitudes y contextos institucionales, sobre todo en los últimos 15 años.



Desarrollo

Justificación teórica de las tipologías en el personal docente: el caso del profesorado a tiempo parcial

Las tipologías se conciben como recursos para interpretar y comprender un fenómeno específico de la realidad. En ese sentido, tienen la función de caracterizar e identificar cuestiones sociales, así como de producir datos y ser un medio que enlaza teoría, conceptos y datos (Thomas, 2011). Algunos otros distintivos son que, las tipologías desempeñan un papel para ordenar procesos teóricos “especulativos”, de tal forma que más allá de caracterizar cuestiones abstractas de la realidad sin apelar de forma tajante a la contrastación empírica buscan dar cuenta de esta (Becker, 1940; Cohen y Gómez, 2011).

A partir de la definición planteada, las tipologías no son sinónimo del concepto de *tipo ideal* o *tipos ideales* planteado por Weber (1982). Una diferencia clave es que, en el caso del término planteado por el sociólogo alemán, este hace alusión a *construcciones conceptuales puras* y con rasgos esencialmente aspiracionales (o utópicos). Por otro lado, las tipologías son recursos contruidos y, al mismo tiempo, son puente entre una teoría sistemática y datos empíricos relativamente no estructurados (Nind y Lewthwaite, 2020).

McKinney (1968) razona la tipología como un modelo analítico de una teoría más extensa, lo cual resalta la idea de que los tipos (que se construyan) toman mayor relevancia teórica y empírica. El tema de lo “empírico” hace alusión a dar el lugar y valor que tienen los datos para construir este recurso. El mismo McKinney posiciona a la tipología como una fuente creadora de teoría, o sea, al estar orientada a la investigación produce conocimiento sustentado.

Asimismo, es relevante no prescindir de la siguiente advertencia metodológica: las tipologías, al estar sustentadas en teorías, conceptos y datos, deben ser mutuamente excluyentes y pueden mantenerse con el paso del tiempo pero no de forma fija o rígida,

esto hace alusión a que en determinados contextos, con nuevos datos y referentes teóricos-conceptuales, estos recursos se transforman, tanto para perfeccionarse como para reconstruirse por completo.

Por último, es un hecho que dentro de las ciencias sociales coexisten bastantes ejemplos de tipologías, las cuales han facilitado la comprensión de fenómenos particulares. Respecto a la educación superior, y específicamente en lo que corresponde al personal docente, igualmente se cuentan con propuestas de esta índole. En la siguiente sección se especifican algunos casos, producto de una revisión crítica de la literatura (estrategia metodológica), cuyo énfasis recae en la figura del profesorado de tiempo parcial.

Sustento teórico empírico: tipologías a nivel internacional y nacional

Las tipologías en torno al personal docente han tenido como reto superar las caracterizaciones institucionales diseñadas por diferentes universidades y otras instituciones de educación superior en el orbe. Otra estrategia, de corte más formal, se vincula con respetar los marcos normativos y legislativos de cada institución, por ejemplo, la definición en torno a las figuras que envuelven a la profesión académica, sus distintivos específicos y el marco de reglas a seguir, sean procedimientos de ingreso, promoción y contratación (oportunidades y restricciones), además de otras medidas (derechos y obligaciones) asociadas a la relación laboral como docentes de determinada sede educativa.

En pocas palabras, conceptualizar y diferenciar las reglas del juego a las que se adhieren los distintos nombramientos y categorías del profesorado universitario. Esto hace referencia a clarificar quién es, a qué puede aspirar y cuáles son sus pautas y obligaciones como académico de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial, así como, técnico académico o, en su caso, como otra figura, verbigracia, trabajador o trabajadora bajo un esquema de servicios

profesionales o *freelance*⁴ (Acosta-Ochoa, 2018; Acosta-Ochoa y Buendía, 2018; Buendía, Acosta-Ochoa y Gil-Antón, 2019; Soto, 2020).

De lo antes mencionado sobresale que existen sistemas (unos más detallados, otros menos y algunos verdaderamente escasos, de tal forma que no se cuenta con transparencia de la información) para organizar los datos que envuelven a este personal docente de determinada institución, la realidad es que la información pública y no pública es escasa, esto último no exime al contexto institucional seleccionado para este trabajo.⁵ Con este escenario, lo que se presenta en las siguientes líneas es un estado breve de la cuestión sobre tipologías asociadas al personal docente. En primer lugar, se hace un acercamiento a la figura de tiempo completo y en segundo lugar se enfatiza en el profesorado de tiempo parcial. Respecto al docente de interés, se consideró un rango de búsqueda entre 1978 y el 2023 mediante el acceso a bases de datos especializadas. A su vez, se sigue un orden de análisis de lo general a lo particular o, en otras palabras, se hace una revisión de estudios en el plano internacional, seguidos de evidencia generada en México, para cerrar con un acercamiento al contexto universitario local (UdeG).

Entrado en materia, en primer lugar la propuesta de Gappa (1984) y Gappa y Leslie (1993) se asocia a la construcción de perfiles más próximos a la idea del académico que combina la docencia y la investigación. Asimismo, coexisten otros estudios aplicados a la intervención del docente en la gestión institucional (Ibarra-Colado, 2000; Moosmayer, 2011; Shin y Cummings, 2014); del mismo modo, hay trabajos que diferencian la figura del docente universitario de *part-time* y el docente universitario *full-time-non-tenure-track* (Kezar y Sam, 2010).

Sobre esto último, se hace alusión a la figura de un trabajador más que a la de un profesional de la educación, esto en razón de que imprevistamente ingresa a la docencia para atender un número específico de materias/asignaturas. En el segundo caso, este docente se brinda a tiempo completo, no obstante sin un contrato definitivo en una o diferentes instituciones educativas (Kezar y Sam, 2010; Soto, 2020).

En el mismo tenor, para el caso mexicano prepondera el trabajo de Lever (1996) quien diseña una tipología con base en la actividad a la que se dedica el profesorado (de pregrado), en este caso, la docencia, investigación y gestión. La autora analiza las características principales del académico mexicano, para luego proponer categorías (situación normativa y contexto laboral-institucional y económico), que finalmente compara con su homólogo de Estados Unidos y algunos países de Europa.

Su propuesta incluye cuatro subtipos: los docentes (DD), personal exclusivamente dedicado a docencia y en particular dentro de instituciones de educación superior privadas; docentes investigadores (DI), quienes se les nota más en instituciones públicas y combinan las dos actividades; docentes-gestores (DG), los cuales según la autora son los menos y por lo regular están presentes en institutos tecnológicos y universidades públicas; y por último, los docentes-investigadores-gestores (DIG), quienes combinan las tres actividades y laboran en institutos tecnológicos (Lever, 1996).

De la misma forma, se compenetran propuestas centradas en las trayectorias profesionales del profesorado universitario. En este caso, el trabajo de Sánchez-Olavarría (2020) da cuenta de esto. El autor, a partir del diseño e implementación de un cuestionario, propone tres tipos de trayectorias: 1) inicial, 2) intermedia y 3) avanzada. Destaca la trayectoria

⁴ *Freelance* hace referencia a un mercenario, es decir, un caballero que no servía a ningún señor en concreto y cuyos servicios podían ser alquilados por cualquiera.

⁵ Por ejemplo, la situación del *conteo estadístico del personal académico docente* (en general) a nivel nacional y local-institucional, cuenta con un problema al desconocerse con precisión si las cantidades finales (total de docentes por tipo de categoría) recaen únicamente en los individuos o, en su caso, los conteos incluyen el tipo de contratos que tiene cada actor. Esta situación es un generador de un sesgo de información complicado de resolver.



intermedia, de la cual se reconoce a docentes universitarios con experiencia en el campo educativo (no son novatos). Un distintivo que envuelve a estos docentes es que cuentan con formación y participación en el nivel de educación básica y media superior antes de llegar a la educación superior. Por último, son docentes con mayor dominio de estrategias de enseñanza y reflexión sobre su propia práctica, y genuinamente se interesan en cómo hacer para que el estudiantado aprenda (Huberman, 1989).

Respecto al profesorado de tiempo parcial, la tipologización de este docente tiene una historia que se remonta a más de 40 años. Cabe mencionar que ponderan evidencias organizadas por grupos de investigación en los Estados Unidos. Lo antes mencionado no demerita la existencia de otras tipologías sobre

este actor en otras latitudes, por ejemplo, las recientes aproximaciones en México (2020 en adelante) dentro de determinadas instituciones de educación superior.

En primer lugar, se discute el diseño de Tuckman (1978) como parte de un proyecto concebido por la *American Association of University Professors (AAUP)*, por sus siglas en inglés). El autor ya resaltaba el aumento exponencial de este tipo de docente y más en razón de que para 1978 ya se desplegaban efectos y/o impactos de la masificación y expansión de la educación superior en el mundo, en particular en los Estados Unidos.

Su tipología tiene como referente características demográficas, así como de trayectorias laborales de profesores y profesoras universitarios en instituciones de educación superior públicas y privadas en territorio norteamericano (tabla 1).

Tabla 1. Tipología del PTP en Estados Unidos, 1970-1980

Subtipo	Profesorado de tiempo parcial
Semi-retirado	Compuesto por ex docentes de tiempo completo que han reducido su actividad a tiempo parcial. Este grupo ofrece menos enseñanza en horas y está menos preocupado por su futuro trabajo y otras expectativas.
Estudiante	Suelen estar empleados a tiempo parcial en instituciones distintas de aquellas en la que esperan recibir un grado (licenciatura o cualquier posgrado). Es probable que las personas en esta categoría estén enseñando a tiempo parcial para ganar experiencia y/o aumentar sus ingresos. Probablemente no ven su futuro ligado a su empleador actual; ellos también pueden ser geográficamente inmóviles mientras terminan un grado.
Esperanzado a tiempo completo	Compuesto por trabajadores de tiempo parcial que no pudieron encontrar una posición académica de tiempo completo: aquellos sin experiencia laboral previa en el mundo académico y que además se encuentran en un momento de "recopilación de experiencia" para convertirse en tiempo completo; los que cuentan con experiencia previa y que trabajan a tiempo parcial, pero que preferirían un puesto de tiempo completo; y quienes trabajan suficientes horas a tiempo parcial para ser llamados trabajadores a tiempo completo, ya sea en una institución académica o en varias, y que son designados a tiempo parcial.
Full-mooners Trabajado redondo o completo	Docentes de tiempo parcial que tienen un segundo trabajo de treinta y cinco horas a la semana o más. Este grupo se distingue por cuatro elementos: su trabajo como docente por horas les representa solo un pequeño porcentaje de sus ganancias totales; su actividad como tiempo parcial complementa su carrera a tiempo completo (otro empleo); su capacidad de ofrecer horas adicionales de enseñanza a tiempo parcial es probablemente limitado y la cantidad de tiempo que este grupo gasta en la preparación de conferencias y en otros relacionados con la enseñanza actividades es limitada.
Docentes con tareas en casa	Son docentes a tiempo parcial porque, al mismo tiempo, requieren cuidar a sus hijas o hijos, además de otros parientes/familiares. Las responsabilidades del hogar ponen un límite en el número de horas que estas personas pueden ofrecer en el mercado.

Subtipo	Profesorado de tiempo parcial
<p>Part-Mooners</p> <p>Trabajo distribuido</p>	<p>Docentes de tiempo parcial en una institución académica y con un segundo trabajo en otro lugar de al menos una hora a la semana y menos de 35 horas. Una persona suele adquirir este estatus por una de las siguientes razones: su otro empleador no brinda la oportunidad de trabajar más horas y, por tanto, son necesarios dos trabajos para obtener la carga de trabajo o los ingresos deseados; la persona tiene dos trabajos porque ofrecen diferentes recompensas psíquicas (reto intelectual) que no serían posibles solo con uno; preocupado sobre el empleo futuro en una institución, la persona genera redes de contactos de trabajo en varios lugares; y porque sus habilidades son altamente especializadas y únicamente pueden ser utilizadas de forma limitada por un solo empleador.</p>
<p>Docentes desconocidos</p>	<p>Consiste en docentes por horas cuyas razones para convertirse a tiempo parcial se desconocen. Se incluyen en este subtipo a las personas con alta preferencia por el ocio o la actividad recreativa sobre trabajo, los que están en transición entre trabajos, los que trabajan a tiempo parcial principalmente para mantenerse en contacto con el mundo académico y otros con motivos que no alcanzan a comprenderse en esta tipología.</p>

Fuente: elaboración propia con base en Tuckman (1978).

La propuesta de Tuckman se sustenta en un trabajo de investigación implementando en 128 instituciones de educación superior, participaron 3 763 docentes de tiempo parcial, los cuales dieron respuesta a un cuestionario diseñado por la AAUP. La base de datos generada permitió la clasificación de variables, en concreto, la caracterización de estos docentes a partir de información de orden institucional, laboral, normativa y personal (familiar). Como se observa, el aporte de Tuckman da como cuenta siete diferentes subtipos de docentes a tiempo parcial. Más adelante se recuperan algunos detalles de este trabajo.

De este esfuerzo se concluye —entre otros pormenores— lo necesario que es coordinar esfuerzos a nivel nacional y estatal. Con esto, lo que se pudiese lograr es un gran mapa o radiografía acerca

de los rasgos, y a su vez concebir una imagen de los diversos subtipos del PTP que predominan. En fin, es un esfuerzo teórico-metodológico de hace más de cuatro décadas que se mantiene vigente para su discusión, sobre todo en México (a pesar del esfuerzo existente de la ANUIES en el 2015 con un ejercicio parecido), y más urgente en el caso de la UdeG, dado que no se cuentan con acciones de esta índole.

En el mismo tenor, el trabajo de Monks (2009) devela los resultados de un estudio sobre quiénes componen el profesorado a tiempo parcial en la enseñanza superior dentro del contexto estadounidense. El autor propone una clasificación en grupos excluyentes, con los siguientes criterios: 1) PTP con intenciones de lograr un tiempo completo (con tres subgrupos), y 2) los que no es de su interés principal el tiempo completo (tres subgrupos) (tabla 2).



Tabla 2. Propuesta de Monks

Subtipos de profesorado de tiempo parcial
Con intención de un tiempo completo
Quienes no tienen un doctorado o primer título profesional y no están jubilados
Quienes tienen un doctorado o primer título profesional y no están jubilados
Jubilados
Sin intención del tiempo completo
Quienes cuyo puesto en la institución en la que enseñan no es su puesto principal
Quienes para los que el puesto de PTP es principal y que no están jubilados de otro puesto
Aquellos que están jubilados de otro puesto

Fuente: elaboración propia.

La autora concluye que, la figura de tiempo parcial no es única, lo cual enaltece su heterogeneidad, además de que prioriza la presencia de diferentes motivaciones por parte de estos tipos y subtipos de docentes en vías de tomar decisiones en su trayectoria laboral. En suma, en el caso de este estudio predomina que los docentes participantes no priorizaron como primera opción el convertirse en académicos de tiempo completo, resultado que fragmenta la hipótesis que advierte lo contrario, que el profesorado de tiempo parcial busca en definitiva obtener un puesto de tiempo completo (Monks, 2009).

La anterior investigación se vincula con el trabajo de Levin, Shaker y Wagoner (2011), quienes ultimán que dentro de esta población de docentes existen diferencias entre subgrupos y más cuando se trata de quienes dan clases o enseñan en establecimientos educativos de tipo técnicos y vocacionales, dado que son quienes se ajustan a la definición tradicional de la figura del profesorado a tiempo parcial, en concreto, que obtienen la mayor parte de sus ingresos de empleos no académicos. En ese tenor, los autores ofrecen un tipo de clasificación “dicotómica”, a saber: 1) profesorado a tiempo parcial como activos altamente cualificados y formados, y 2) profesorado

a tiempo parcial como un medio menos cualificado para lograr eficiencia, flexibilidad y control.

Años después, Levin y Moreno (2014) presentan resultados de un trabajo de investigación centrado en establecer el tipo de identidad que configura el docente a tiempo parcial con base en dos perspectivas: su práctica docente y el desempeño y compromiso que conlleva, y la perspectiva social e institucional, coherente a la forma de concebir sus trabajo dentro de una organización y dentro del aula. En ese tenor, los autores proponen cuatro tipos de PTP: 1) quienes encuadran un futuro imaginado, 2) quienes enmarcan las experiencias del pasado, 3) quienes enfatizan las convicciones personales o autodefiniciones, y 4) quienes basan su actividad como docente. El docente que busca obtener un tiempo completo se encasilla en el primer subtipo; por su parte, en la segunda opción se incrustan aquellos docentes a tiempo parcial que se retiraron o jubilaron; el tercer subtipo se vincula con aquellos docentes por horas que priorizan su postura individual frente a la institución para lograr determinados objetivos; el último subtipo, se relaciona con los PTP que se ven a sí mismos como —relativamente— autónomos tanto en el aula como en sus interacciones con el estudiantado.

Cabe mencionar que, la concepción del último subtipo es aplicable a los tres anteriores (Levin y Moreno, 2014: 552).

Casi por finalizar, se recupera el trabajo de Pryor (2020), quien efectúa una revisión crítica sobre las tipologías que se han planteado en los últimos 20 años (sobre todo en un contexto anglosajón) acerca del profesorado de tiempo parcial. El autor subraya la obligatoria existencia de este tipo de recursos metodológicos, empero esto implica el diseño de propuestas novedosas, que realmente reflejen la situación del *personal docente a tiempo parcial sin titularidad*⁶ en un escenario con el distintivo del aumento exponencial de este tipo de docente dentro del sistema de educación superior estadounidense.

Pryor enfatiza que, las diferentes tipologías recuperadas resaltan un grupo heterogéneo con base en las diferencias de características, atributos profesionales y motivaciones para enseñar, estas no tienen potencia explicativa dentro del debate académico. El autor apuesta por generar un análisis a partir de incluir como referente teórico elementos asociados a la desigualdad financiera y estructural (Rideau, 2018),⁷ además de añadir una perspectiva que destaca la dependencia económica de los docentes (por ser una

f fuente de ingresos primaria) que los sujeta a este trabajo por años (Clauset, Arbesman y Larremore, 2015; Kezar, DePaola y Scott, 2019; Soto, 2020). En síntesis, el autor propone tres subtipos de docentes de tiempo parcial (tabla 3).

Para el autor, esta tipología permite una comprensión más compleja de las experiencias laborales de los docentes universitarios de tiempo parcial y, simultáneamente, diferencia con mayor rigor las líneas de investigación y práctica futuras para estos profesionales.

En México, son pocas las IES que refieren la presencia de tipologías que den acceso a la caracterización de su personal docente, incluido el de tiempo parcial. De ahí que los ejemplos o casos recuperados son de los pocos antecedentes diseñados en la última década sobre el tema. Esto ha ocasionado un acceso y contacto diferente a la línea de investigación general sobre la profesión académica en el país.

El primer ejemplo es el trabajo de Buendía, Acosta-Ochoa y Gil-Antón (2019),⁹ quienes formalizan una tipología cuyo ordenamiento lógico tiene como referente analítico una base empírica inicial. En concreto, un estudio cualitativo con la participación de 26 docentes de tiempo parcial.

Tabla 3. El profesorado de tiempo parcial en el Sistema de Educación Superior estadounidense

Subtipo	Profesorado de tiempo parcial sin titularidad
Thrivers ⁸	Aquellos que trabajan como docentes universitarios predominantemente por preferencia.
Sobrevivientes	Aquellos que trabajan como docentes universitarios principalmente por necesidad económica.
Luchadores	Aquellos que trabajan como docentes universitarios debido a una combinación de preferencia y necesidad financiera.

Fuente: elaboración propia con base en Pryor (2020).

⁶ En inglés el término es *Part-Time Non-Tenure-Track Faculty (NTTF)*.

⁷ El autor efectúa un análisis crítico acerca de los docentes universitarios afroamericanos y sus experiencias con contratos a tiempo parcial.

⁸ Hace alusión a los docentes universitarios que prosperan, en concreto: apuntan a mejorar progresivamente su situación, sobre todo en el aspecto económico y social.

⁹ La antesala de esta tipología es el trabajo doctoral de Acosta-Ochoa titulado “Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior”. La autora propone cinco tipos de PTP: 1) académico-docente, 2) centrado en el mercado docente, 3) centrado en otro mercado laboral, 4) docente para complementar el gasto familiar y 5) aspirante a académico.



Los autores toman en cuenta dos dimensiones: la existencia de un contrato de docencia por horas (lo cual, en automático, posiciona a estos trabajadores en condiciones de precariedad) y la existencia (o no) de un trabajo extra-académico (correspondiente a su profesión o de otra ramo o rubro, además de tener en cuenta el “trabajo intenso” de orden doméstico, esto incluye labores de cuidados a integrantes del núcleo familiar). Estas dimensiones dan pauta a dos tipos de docentes: 1) con poco interés en conseguir un empleo de tiempo completo y 2) docentes por horas

con *tiempo repleto*, es decir, que acumulan cerca de 40 horas semanales asociadas a sus laborales (existen casos con más horas) y es su único trabajo (Buendía, Acosta y Gil-Antón, 2019).

De estos dos tipos de docentes (el equipo de investigación los denomina *tipos ideales*) se compenetran una serie de subtipos quienes se envuelven en los rasgos antes mencionados, pero que al mismo tiempo comparten distintas condiciones, o lo que denominan como “la diferencia específica” (tabla 4).

Tabla 4. Tipos (categorías) y subtipos del profesorado de tiempo parcial

Subtipo	PTP sin interés en lograr condiciones de PTC
Catedráticos clásicos	Docentes universitarios por horas (pocas), con ejercicio profesional externo de altos ingresos, que se asocian a la docencia como una labor cercana a la actividad “pro-bono”. Es positivo en prestigio (en el espacio profesional) o es una vía de reclutamiento de talento (recurso humano) o clientela (servicios profesionales, consultoría, gestoría).
Entre el pizarrón y la casa	Docentes por horas (pocas o medias) —no distinguen cuántas horas— con labores domésticas establecidas de manera fija y cuyo fin es mantener el orden en el hogar o para dedicarse a cuidados de menores o mayores dentro de la familia. Los autores enfatizan que, en razón del sesgo de género, las profesoras son las que se adhieren más a este subtipo.
Profesionistas asociados	Docentes por horas —pocas o dedicación mayor a la docencia y actividades académicas concurrentes— que buscan complementar sus ingresos, cercanos a la mitad o a una parte menos de la mitad (pero significativa), esto por el motivo de que su participación laboral en otros mercados o giros no les da para ingresos más cuantiosos.
Subtipo	PTP que laboran un número de horas similares a un PTC y, que a la par, busca alcanzar un tiempo completo
Tiempos repletos estables	Docentes por horas —cargadas en docencia— que obtienen la totalidad de sus ingresos y trabajan en una sola institución, con un contrato relativamente estable.
Tiempos repletos inestables	Docentes por horas —igual que el subtipo anterior— que igualmente obtienen la totalidad de sus ingresos y trabajan en una sola institución, pero con contrato eventual y sin certeza para una posible renovación.
Tiempos repletos inestables móviles	Docentes por horas —como los dos casos anteriores— y cuyos emolumentos conforman la totalidad de sus ingresos, pero laboran en más de una institución con contratos inestables en todas, o al menos en una de ellas.

Fuente: elaboración propia con base en Buendía, Acosta y Gil-Antón (2019).

En síntesis, Buendía *et al.* (2019) construyen dos tipos generales de PTP, y cada tipo se conforma tres subtipos. Acentúan que, para darle orden a esta tipología es fundamental destacar los siguientes criterios:

- Existencia o no de otro trabajo.
- Relevancia de ingresos en este otro trabajo.
- Asignación de actividades extra-académicas en el entorno laboral.
- Número de horas clase o laborales vinculadas a la docencia, esto se traduce en la cantidad de horas semanales de trabajo.
- Estabilidad o no estabilidad (precariedad) en el trabajo.
- Movilidad necesaria (o no), entre diferentes instituciones de educación superior para lograr un máximo de cursos o labores necesarias para el ingreso familiar y/o personal.

Este estudio se queda en un nivel teórico-analítico, de tal forma que es necesario efectuar la recopilación de más datos (cuantitativos, con sus respectivas variables) o en su caso, extender este tipo de indagación cualitativa mediante otros métodos y técnicas para recabar datos.

La segunda propuesta de tipología se asocia a la investigación efectuada por Soto (2020), quien genera conocimiento en torno a las denominadas *carreras transicionales*. Un rasgo a distinguir es que, este producto surge de un diseño de investigación cualitativa, en consecuencia, la tipología es *a posteriori* del trabajo de campo. Se contextualiza en la educación privada y su propuesta gira en torno a que las carreras son *itinerarios subjetivos* de tal forman que los actores organizan sus experiencias. A manera de resumen, la autora propone cuatro tipos de docentes por horas (tabla 5).

Tabla 5. Carreras transicionales en la educación superior privada

Tipo de carrera	Experto con horas docentes	Profesionales con aspiraciones académicas (docencia o gestión)	PTP con tiempo extendido	PTP con un perfil académico en construcción
Rasgos principales	Profesional que se emplea en la docencia y con pocas intenciones de que sea su actividad central.	Con el paso del tiempo han encontrado en la docencia un empleo de largo plazo, aunque con incertidumbre respecto a contratos.	Docentes que se dedican exclusivamente al trabajo docente con diversos contratos temporales y suman más de 20 horas de dedicación semanal.	Se dedican a la docencia en instituciones privadas de educación superior (IPES) y realizan actividades académicas (investigación), su objetivo es consolidarse como académicos preferentemente en una universidad pública, pero no descartan la opción de un contrato indefinido en el sector privado.

Fuente: elaboración propia con base en el trabajo recepcional de Soto (2020).



La autora concluye que el profesorado de tiempo parcial construye perfiles profesionales y laborales heterogéneos, que si bien se dedican a la docencia, a la par, efectúan actividades dentro de sus sedes académicas que no son remuneradas económicamente bajo un tipo de contrato (o posible contrato), lo cual va en contra de garantizar estabilidad, así como la obtención legítima de las prestaciones laborales correspondientes. Lo interesante de este trabajo es que acentúa cómo este tipo de profesorado permanece en la labor docente durante años, sea en una misma sede académica o en varias de forma paralela o simultánea (Soto, 2020).

Esto último se explica en razón a la toma de decisiones con base en las oportunidades y/o limitaciones que ha afrontado el profesorado por horas, lo cual forja una ruta que acentúa que las condiciones para realizar el trabajo docente se determinan tanto por las necesidades (del docente universitario) en el presente, como por los posibles escenarios del futuro (a corto, mediano y largo plazo), y con esto se gestan experiencias de poca certeza y riesgo inseparables al mismo trabajo (Soto, 2020).

En años recientes se han instaurado otros dos proyectos¹⁰ afines a las tipologías asociadas al PTP que sitúan su avance dentro la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El primer caso es el trabajo de Ordorika y colaboradores, quienes a partir del análisis de datos de este tipo de docente (en fuentes como el Formato 911¹¹ y el sistema de información institucional de la UNAM) han efectuado un análisis cuantitativo de la información. De este primer acercamiento han propuesto los siguientes subtipos de PTP: 1) catedrático profesionalista, 2) académico de tiempo completo (en otra institución), 3) candidato de carrera académico, 4) trayectorias truncadas, y 5) pleno empleo precario.

Por su parte, Pineda y Ortega (2022) recuperan y analizan las características principales de este docente a través de un estudio cuantitativo (aplicación de encuestas). En síntesis, los autores proponen cinco tipos de PTP: 1) académico en formación, 2) experto centrado en la docencia, 3) experto o profesional precario, 4) profesor por contratación extendida y 5) profesor por contratación extendida precario.¹²

¹⁰ No se citan ni referencian en razón de que fueron presentados como avances de proyectos de investigación en el *XVI Curso del Programa Universitario de Estudios Sobre Educación Superior (PUEES)* (2023) titulado *Debates Contemporáneos en la Educación Superior*, de la misma UNAM. Véase el vídeo en: <https://www.youtube.com/watch?v=wpoUmVnmmpk&feature=youtu.be>.

¹¹ En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP), como responsable de la planeación y evaluación del Sistema Educativo Nacional (SEN), integra, entre otros datos, la información estadística básica que describe la situación actual y los avances en la prestación de los servicios educativos. La información de la estadística educativa se recaba directamente de cada una de las escuelas del país (públicas y privadas), al inicio y fin de cada ciclo escolar, mediante el levantamiento de la estadística Formato 911. Esta tarea de recopilación se realiza con la participación de las autoridades educativas de las entidades federativas, a partir de sistemas en línea coordinados por la SEP. Los datos generados constituyen la estadística oficial de los sectores público y privado y es la base para llevar a cabo los procesos de planeación, programación, presupuesto y asignación de recursos, evaluación y rendición de cuentas del sector, entre otras actividades. La estadística 911 de inicio de ciclo escolar se captura en los meses de octubre y noviembre y la de fin de ciclo escolar en el mes de julio. Durante este periodo se monitorea que todas las escuelas capturen sus datos de estudiantes, personal en función docente, directivos, entre otros. Para educación básica se realiza el levantamiento a inicio y fin de cada ciclo escolar, por su parte, para educación media superior y educación superior sólo se realiza al inicio. Con la información de la estadística educativa y los indicadores que genera la Dirección de Estudios Prospectivos se realiza el documento denominado “Principales cifras del Sistema Educativo Nacional”.

¹² Para mediados del 2023 se presentan a la comunidad científica dos trabajos que suman a la línea de investigación sobre el profesorado de asignatura o tiempo parcial (pero no se citan): 1) la tesis doctoral de Anaya (2022) ganadora del premio a mejor trabajo recepcional en Educación por parte del Consejo Mexicano de Investigación Educativa, titulada “La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios, los casos de la Universidad Iberoamericana (IBERO), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)” y 2) el artículo de Solares y Vera (2023), quienes elaboran una análisis sobre precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios con énfasis en el profesorado de asignatura de la UNAM y otras universidades en México.

Como colofón de la sección, reunir las características principales de estos ejemplos (estudios) es un medio para pormenorizar una serie de puntos teóricos-metodológicos, a saber; el único parámetro en común que respetan es que surgen de un análisis del profesorado de tiempo parcial. Empero, en cuestión de participantes, recuperación datos, recolección y análisis de información (hace referencia al tipo de método y enfoque de investigación), coexisten diferencias significativas.

Lo interesante es que, a pesar de eso, en las tipologías se logra repetir una serie de tipos o subtipos muy similares, esto último pudiese posibilitar la unificación general de los mismos en otros contextos universitarios.

El caso de la Universidad de Guadalajara: propuesta para futuros acercamientos¹³

Para el verano del 2023, la UdeG cuenta una población total de su personal académico de 17 724 sujetos, de los cuales 10 823 (5 914 hombres y 4 909 mujeres) son de tiempo parcial¹⁴ (sitio oficial de la UdeG), lo que representa un 61.06% sobre otros nombramientos. Paradójicamente, el que este tipo de docente constituya la mayor cantidad de integrantes en la universidad colisiona con el hecho de la poca investigación efectuada (históricamente) por la misma institución, incluso por parte de diferentes grupos de académicos e investigadores sobre este tipo de actor.

Los pocos acercamientos investigativos en torno al docente considerado se remiten al trabajo de Lever (1993), quien diseñó un censo (de tipo descriptivo) de la profesión académica en general, así como el trabajo de Reynaga (1999), quien planteó un análisis de trayectorias del personal académico. Asimismo,

se considera el trabajo de Flores (2022, tesis doctoral) quien organiza un estudio centrado en el diseño de estrategias que utiliza el profesorado (en general, pero con un análisis dedicado al PTP) para el cumplimiento de las actividades en su rol de docente.

Con el marco de trabajo ostentado, se busca superar la ociosa actividad de declarar un problema, situación conflictiva o área de oportunidad a nivel institucional o de investigación y no hacer nada al respecto. Por ende, a continuación se despliega una *propuesta analítica* que busca sentar las bases teórico-metodológicas de futuros proyectos de investigación sobre el tema.

Cabe mencionar que, la conformación de una indagación sistematizada acerca del profesorado por horas en la UdeG conllevaría previamente el procesamiento de una serie de datos que permitan trazar rutas explicativas en el contexto institucional señalado. A partir de esa limitación, la propuesta es de *tipo teórica*. Declarado lo anterior, se conjeturan cuatro dimensiones, que interrelacionadas y coordinadas, facilitarían la construcción de una tipología constructiva contextualizada. Las dimensiones son: 1) dimensión sobre diversidad de rasgos (heterogeneidad), 2) dimensión temporal, 3) dimensión personal y 4) dimensión institucional (gráfico 1).

En ese tenor, *la primera dimensión hace alusión a los rasgos propios* de cada docente, por ejemplo, se reconoce (como hipótesis de trabajo) que existe una *heterogeneidad de características* cuya definición contempla variables como el sexo, género, edad, formación académica, tipo de nombramiento, adscripción disciplinar, ocupación laboral, así como de otras variables de tipo académico y laboral dentro de la institución en turno.

¹³ El presente artículo es parte de mi tesis doctoral (en construcción, 2021-2025), cuyo título es: *¿Quién es el Profesorado de Tiempo Parcial de pregrado en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios laborales.*

¹⁴ Dos aclaraciones: 1) se incluye el total de integrantes del personal académico docente, lo que significa que se considera al profesorado de educación media superior y educación superior. Los datos son de acceso público, no obstante, la subdivisión por niveles educativos es algo que el formato institucional no proporciona, y 2) los datos son recuperados de la numeralia institucional oficial de la UdeG con corte en la segunda quincena de octubre del 2023. La unidad de medida es: personas/plazas, en concreto, se contabilizan plazas pagables tales como interinos, titulares en licencia con goce, entre otros. *El conteo consiste en personas por función, una persona puede desempeñar más de una función siempre y cuando la suma de la carga horaria semanal no exceda 48 horas.*



Gráfico 1. Dimensiones de análisis: hacia una tipología sobre el PTP dentro de la Udec



La segunda dimensión es la temporal, que se cristaliza en los diferentes momentos de la “trayectoria” de cada docente.¹⁵ Esto consta de tomar en cuenta el ingreso, promoción y desarrollo de cada profesor y profesora.

La tercera dimensión es de tipo personal-laboral, en la cual los objetivos de cada actor se trasponen o son inseparables de sus intereses individuales a corto, mediano y largo plazo. Resaltan cuestionamientos como: ¿qué aspira lograr cada docente de tiempo parcial? ¿qué desea conseguir con ese nombramiento? ¿qué piensa y cómo concibe su trabajo? ¿qué tipo de relaciones construye en su espacio laboral y con qué finalidad?

Por último, la dimensión institucional, la cual hace alusión a determinados factores causales que posibilitan (oportunidades) o limitan (restricciones) la toma de decisiones y el diseño de estrategias adaptativas que el profesorado por horas implementa dentro del establecimiento donde labora. Estos factores se alinean a una perspectiva organizacional de reglas del juego, de tal forma que los jugadores (docentes) juegan en vías de alcanzar determinadas metas u objetivos mediante el diseño de estrategias y toma de decisiones. Se logran ejemplificar los siguientes tres

tipos de factores con sus correspondientes eventos y/o circunstancias: 1) *factor estructural-económico*, que incluye la revisión constante de la apertura al mercado por parte de la educación superior y su afectación a nivel local, las políticas de evaluación y estímulos, así como las posibles acciones de intervención por parte del Estado; 2) *factor político-normativo*, en el que se circunscribe el marco formal que regula el trabajo académico, así como la Ley Federal del Trabajo y sus mandatos, y 3) *factor institucional*, que comprende los ordenamientos jurídicos propios de una institución de educación superior (en este caso la UdeG), las acciones de política y gestión en apoyo o no sobre el profesorado por horas, y la presencia y participación de los sindicatos de académicos.

La interrelación de las dimensiones expuestas se debe ajustar y concertar con un determinado sustento teórico-conceptual, además de su correspondiente diseño de la estrategia metodológica que, como se observó en las investigaciones traídas a la discusión, pueden variar de forma sustantiva en cuestión del contexto institucional y demás conjuntos de datos e información en torno al docente por horas.

¹⁵ Aunque Soto (citado y referenciado en el texto) enfatiza que el concepto correcto para el PTP es el de carreras transicionales, dado que las trayectorias se ajustan más a los perfiles de académicos de tiempo completo (contratos fijos y no predomina tanto la incertidumbre laboral).

Conclusiones y reflexiones

Para finalizar, se da respuesta a las dos interrogantes planteadas en la introducción. Con relación la primera, la coexistencia de tipologías en torno al personal docente, específicamente con el PTP, es una situación que se analiza desde dos vertientes: 1) la primera se refiere a que estos instrumentos son una herramienta clave para continuar con la identificación de las características básicas del profesorado y con esto impulsar el diseño de sistemas de información, cuyo fin sea facilitar el reconocimiento de su heterogeneidad.

Respecto a la segunda, es cierto que se cuenta con conocimiento (evidencia teórica y empírica) vinculado a que se compenetran perfiles docentes múltiples, así como que prepondera la dedicación a distintas actividades académicas y laborales por parte de este docente (investigación, enseñanza y gestión) a nivel internacional (énfasis en los Estados Unidos) y nacional.

No obstante, para el caso de la Universidad de Guadalajara solo es posible —por el momento— tener acercamientos a través de *inferencias* obtenidas de escenarios institucionales internacionales y nacionales (los menos), de tal forma que se pueda caracterizar de forma “parecida”, pero no totalmente cercana, al docente por horas en la universidad considerada.

De ahí que, la propuesta analítica desarrollada es un aporte que funciona como una guía o mapa teórico-metodológico para la construcción de certezas cuyo colofón principal sea descubrir quién es el profesorado por horas en este establecimiento educativo; facilitar el acercamiento institucional en vías de construir e implementar estrategias de gestión y políticas internas con el propósito de apoyar a este docente en lo concerniente a clarificar sus rutas de desarrollo profesional; y por último, mejorar sus condiciones laborales y potenciar un mayor involucramiento en la toma de decisiones a nivel institucional. ■



Referencias

- Acosta-Ochoa, Abril (2018), “Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docentes de la Educación Superior”, tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Ciudad de México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Acosta-Ochoa, Abril y María Angélica Buendía (2018), “Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior. La omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria”, en Jorge Cadena Roa, Miguel Aguilar Robledo y David Vázquez Salguero (coords.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*, Ciudad de México, Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, pp. 591-608.
- Anaya Pedraza, Pedro (2022), “La construcción del mercado de trabajo de profesores temporales universitarios, los casos de la Universidad Iberoamericana (IBERO), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)”, tesis de Doctorado en Estudios Sociales: Estudios Laborales, Procesos Políticos y Economía Social, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Becker, Howard (1940), “Constructive typology in the social sciences”, *American sociological review*, vol. 5, núm. 1, pp. 40-55, DOI: <https://doi.org/10.2307/2083940>.
- Buendía, María Angélica, Abril Acosta-Ochoa y Manuel Gil-Antón (2019), “En busca de un rostro. Invisibles, pero siempre presentes”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 80, pp. 15-41, <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000100015&lng=es&tlng=e> [Consulta: abril de 2023].
- Clark, Burton (1989), “The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds”, *Educational Researcher*, vol. 18, núm. 5, pp. 4-8, DOI: <https://doi.org/10.3102/0013189X018005004>.
- Clauset Aaron, Samuel Arbesman y Daniel Larremore (2015), “Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks”, *Science Advances*, vol. 1, núm. 1, pp. 1-6, DOI: <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400005>.
- Cohen, Néstor y Gabriela Gómez-Rojas (2011), “Las tipologías y sus aportes a las teorías y la producción de datos”, *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación*, núm. 1, pp. 36-46, <<http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/9/12>> [Consulta: mayo de 2023].
- Flores, Larisa (2022), “Estrategias que utilizan los profesores para el cumplimiento de las actividades en su rol de docente, caso CUCEA”, tesis de Doctorado, México, Universidad de Guadalajara.
- Gappa, Judith (1984), “Part-Time Faculty: Higher Education at a Crossroads”, *ASHE-ERIC Higher Education Research*, núm. 3, pp. 1-129, <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED251058.pdf>> [Consulta: abril de 2023].
- Gappa, Judith y David Leslie (1993), *The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-Timers in Higher Education*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Huberman, Michael. (1989), “Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión”, *Revista Curriculum*, núm. 2, pp. 139-159, <http://www.quadernsdigitals.net/indexhp?actionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=2638> [Consulta: abril de 2023].
- Ibarra-Colado, Eduardo (2000), “Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo: análisis de los mecanismos de control del desempeño académico”, en Ángel Díaz-Barriga y Teresa Pacheco (coords.), *Evaluación académica*, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México-Fondo de Cultura Económica, pp. 64-89).
- Jacoby, Daniel y Jonathan Boyette (2020), “Supply side fantasies and precarious part-time academic labor”, *Education Policy Analysis Archives*, vol. 28, núm. 50, pp. 1-28, DOI: <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4513>.
- Kezar, Adrianna, Tom DePaola y Daniel Scott (2019), *The gig academy: Mapping labor in the neoliberal university*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.

- Kezar, Adrianna y Cecile Sam (2010), "Understanding the New Majority of Non-Tenure-Track Faculty in Higher Education: Demographics, Experiences, and Plans of Action", *ASHE Higher Education Report*, vol. 36, núm. 5, pp. 1-70, DOI: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.3604#:~:text=https%3A//doi.org/10.1002/aehe.3604>.
- Landrum, Eric (2009), "Are there Instructional Differences between Full-Time and Part-Time Faculty?", *College Teaching*, vol. 57, núm. 1, pp. 23-26, DOI: <https://doi.org/10.3200/CTCH.57.1.23-26>.
- Lever, Lorenza (1996), "Hacia una tipología de los académicos. Los docentes, los investigadores y los gestores", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 58, núm. 1, pp. 205-226, DOI: 10.2307/3541031.
- Lever, Lorenza (1993), *Los académicos de la Universidad de Guadalajara*, 1987, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Levin, John, Susan Kater y Richard Wagoner (2011), *Community college faculty: At work in the new economy*, New York, Palgrave Macmillan.
- Levin, John y Virginia Moreno (2014), "Divided Identity: Part-Time Faculty in Public Colleges and Universities", *The Review of Higher Education*, vol. 37, núm. 4, pp. 531-557, DOI: <https://doi.org/10.1353/rhe.2014.0033>.
- Liu, Xiangmin y Liang Zhang (2013), "Flexibility at the Core. What Determines Employment of Part-Time Faculty in Academia", *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol 68, núm. 2, pp. 312-339, DOI: <https://doi.org/10.7202/1016321ar>.
- McKinney, John (1968), *Tipología constructiva y teoría social*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Monks, James (2009), Who Are the Part-Time Faculty?, *Academe*, vol. 95, núm. 4, pp. 33-37, <<https://eric.ed.gov/?id=EJ861804>> [Consulta: mayo de 2023].
- Moosmayer, Dirk (2011), "Professors as value agents: a typology of management academics' value structures", *Higher Education*, vol. 62, pp. 49-67, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9364-0>.
- Nind, Melanie y Sarah Lewthwaite (2020), "A conceptual-empirical typology of social science research methods pedagogy", *Research Papers in Education*, vol. 35, núm. 4, pp. 467-487, DOI: <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1601756>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018), *Teachers in tertiary education programmes*, New York, UNESCO.
- Pineda Ramírez, César y Joel Ortega Erreguerena (2022), "Ingreso, trayectorias y condiciones laborales, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México", *XVI Curso del Programa Universitario de Estudios Sobre Educación Superior, Debates Contemporáneos en la Educación Superior*, <<https://www.youtube.com/watch?v=wpoUmVnmmpk&feature=youtu.be>> [Consulta: abril de 2023].
- Pryor, Kim (2020), "Thriving, Surviving, or Striving? A Part-Time Non-Tenure-Track Faculty Typology for the New Era of Faculty Work", *Teachers College Record*, vol. 122, núm. 11, pp. 1-40, DOI: <https://doi.org/10.1177/016146812012201104>.
- Reynaga, Sonia (1999), "Los académicos en la Universidad de Guadalajara: una aproximación a su trayectoria", *Comunicación en CIDU*, núm. 108, pp. 1-14, <<https://www.aidu-asociacion.org/los-academicos-en-la-universidad-de-guadalajara-una-aproximacion-a-su-trayectoria/>> [Consulta: mayo de 2023].
- Rideau, Ryan (2018), "A Critical race analysis of the work experiences of non-tenure-track faculty members of color", Doctoral dissertation in Philosophy, Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University, <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/81993/Rideau_R_D_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: mayo de 2023].
- Sánchez-Olavarría, César (2020), "Trayectorias profesionales docentes: ¿una cuestión de experiencia?", *Revista de la Educación Superior*, vol. 49, núm. 196, pp. 39-56, DOI: <https://doi.org/10.36857/resu.2020.196.1406>.



- Secretaría de Educación Pública (2022), *Perfil de los Docentes de las Instituciones de Educación Superior, 2021-2022*, Ciudad de México, <https://www.puees.unam.mx/curso2022/materiales/Sesion13/SES2022_PerfilDeDocentesSubsist.pdf> [Consulta: junio de 2023].
- Shin, Jungcheol y William Cummings (2014), “Teaching and Research Across Higher Education Systems: Typology and Implications, in Jungcheol Shin”, en Akira Arimoto, William Cummings y Ulrich Teichler (eds.), *Teaching and Research in Contemporary Higher Education. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, Berlín, Springer-Dordrecht, pp. 381-394, DOI: https://doi.org/10.1007/978-94-007-6830-7_20.
- Solares, Israel y Héctor Vera (2023), “Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)”, *Perfiles Educativos*, vol. 45, núm. 182, pp. 45-68.
- Soto, Ana (2020), “Carreras transicionales de PTP en la educación superior privada”, tesis de Doctorado en Ciencias con Especialidad en Investigaciones Educativas, México, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados.
- Thomas, Gary (2011), “A typology for the case study in social science following a review of definition, discourse, and structure”, *Qualitative Inquiry*, vol. 17, núm. 6, pp. 511-521, DOI: <https://doi.org/10.1177/107780041140988>.
- Tight, Malcolm, (2020), “Higher education. Discipline or field of study?”, *Tertiary Education and Management*, vol. 26, pp. 415-428, DOI: <https://doi.org/10.1007/s11233-020-09060-2>.
- Tuckman, Howard (1978), “Who is Part-Time in Academe?”, *AAUP Bulletin*, vol. 64, núm. 4, pp. 305-315, <<http://www.jstor.org/stable/40225146>> [Consulta: abril de 2023].
- Weber, Max (1982), *Ensayos sobre metodología sociológica*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Zitko, Peter y Katrina Schultz (2020), “The Adjunct Model as an Equity Crisis in Higher Education: A Qualitative Inquiry into the Lived Experience of ‘Part-Time’ Community College Faculty in Northern California”, *Education Leadership Review of Doctoral Research*, vol. 8, pp. 1-19, <<https://eric.ed.gov/?id=EJ1292069>> [Consulta: abril de 2023].

Cómo citar este artículo:

Martínez-Pardo José-Arturo (2024), “Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial, ¿por qué son necesarias?”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. XV, núm. 43, pp. 163-180, doi: <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2024.43.1783> [Consulta: fecha de última consulta].