

Las voces de los *nadies*. Precariedad laboral en docentes universitarios

The Voices of the *Nobodies*.

Labor Precarity among University Professors

Edgar Daniel Anaya Torres

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA,
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (CIE), MÉXICO

danielanaya_189@yahoo.com.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4879-2089>

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal mostrar las voces de los docentes horas clase o por asignatura, ante las diferentes dimensiones de la precariedad laboral en Instituciones de Educación Superior de índole privado, lo cual pone al centro una problemática que ha sido poco visibilizada. El estudio es de carácter exploratorio para obtener un primer acercamiento a la problemática presentada desde la perspectiva de los maestros. Para la recolección de datos se realizaron entrevistas semidirigidas a profesores "hora clase", el guion de entrevista se construyó a partir de las dimensiones de la precariedad laboral, la muestra es teórica y los resultados exponen una molestia general y premura ante el futuro por parte de los docentes hora clase; la interpretación se realiza a partir de los signos desprendidos de las dimensiones propuestas en proceso hermenéutico.

Palabras clave: precariedad laboral, docentes, salarios, condiciones laborales, educación superior

ABSTRACT

The main objective of this work is to show the voices of hourly or per-subject professors regarding different dimensions of labor precarity in private Higher Education Institutions, which highlights an issue that has received little visibility. This is an exploratory study aimed at obtaining a first approach to the problem presented from the teachers' perspective. For data collection, semi-structured interviews were conducted with "hourly teachers"; the interview script was constructed based on the dimensions of labor precarity. The sample is theoretical, and the results show general discomfort and urgency about the future among hourly teachers; the interpretation is carried out based on the signs derived from the proposed dimensions in a hermeneutic process.

Keywords: labor precarity, teachers, salaries, working conditions, higher education

ELEMENTOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

La precariedad laboral es el resultado de un conjunto de políticas públicas generadas durante un periodo de tiempo. En México se puede hacer un rastreo desde la introducción del modelo neoliberal tras la llegada de la presidencia de Miguel de la Madrid (De la Garza, 2003, 2017; Sader y Gentili, 2003), cuando la desregularización en diferentes rubros hizo un proceso sistematizado de cambios profundos en la concepción de la realidad social, económica, política y educativa del país. Al mismo tiempo, la consolidación del mercado como principal regulador de las interacciones sociales transformó las dinámicas económicas, laborales y sociales. Esto dio origen a nuevas modalidades de relaciones, particularmente en lo referente a las formas de contratación laboral (Macías, 2013)

La manera en que se suscitaron los cambios fue a través de la desregularización y la modificación en las leyes constitucionales y, con ello, en las leyes laborales, de tal suerte que se permitió la entrada del modelo neoliberal (Macías, 2013). En lo que respecta al ámbito educativo, hubo fuertes cambios dentro de los modelos, puesto que se puso como eje la idea de la calidad como objetivo de la educación; este fenómeno no sólo aconteció en México, más bien, fue un movimiento orquestado en Latinoamérica desde el inicio de los años ochenta a través de los diferentes organismos internacionales hasta la actualidad, y aún sigue con un fuerte impulso (Anaya, 2019).

En México, el concepto de calidad educativa se mantuvo vigente hasta 2018, cuando en la reforma al artículo tercero de la Constitución, fue eliminado para el nivel básico (Didriksson, 2020); sin embargo, para los niveles medio superior y superior la transformación no aconteció en el mismo sentido, pues no se ha hecho un cambio profundo en las condiciones educativas, pero sobre todo laborales de estos sectores, lo que hace difícil la visibilización de los docentes que asumen la mayor cantidad de carga académica frente a grupo, a quienes, para los fines de la presente investigación, se les denominará docente hora clase.

Para tener una comprensión de este fenómeno de desregularización, entre los procesos que acontecieron se dio inicio al modelo de *outsourcing*, el cual se entiende como un proceso de subcontratación,

en el que las condiciones laborales se vieron mermadas para generar un nuevo escenario en las formas de contratación, los tiempos de contrato, las prestaciones y la seguridad social (López, 2010). Éste es un ejemplo del conjunto de desregularizaciones que, en lo general, afectaron a los trabajadores mexicanos. En el escenario educativo aconteció algo similar, ya que se gestaron contrataciones por tiempos determinados y a través de la figura de prestadores de servicios, ésta última se utiliza constantemente en las instituciones privadas. Por su parte, en las instituciones públicas existen diferentes tipos de contratación como: temporal, a prueba o por capacitación (López Damián *et al.*, 2016; Macías, 2013).

Rastrear el surgimiento de los docentes hora clase resulta complicado; se puede encontrar un indicio en la década que va de los setenta a los ochenta, con el conjunto de desregulaciones que se hacen en lo que concierne a la Ley Federal de Trabajo, que abre la flexibilidad a diferentes trabajadores y con ello se puede suponer el inicio de los profesores hora clase (Campos, 2010; De la Garza, 2017; Macías, 2013); esto ha servido para generar un fuerte proceso de flexibilización en los tiempos y en las prácticas de trabajo, así como en la vida cotidiana de las Instituciones de Educación Superior (IES), lo cual permite encontrar una relación directa entre las condiciones laborales, el desarrollo profesional y las subjetividades que atraviesan a los trabajadores, puesto que, en muchos casos, los maestros que son hora clase están sometidos a un movimiento constante, apresurado y que pocas veces tiene la capacidad de detenerse ante las necesidades de la realidad laboral.

Esto hace recordar, por un lado, al sujeto de rendimiento (Han, 2012) y, por otro, lo que Sisto (2013; 2008) ha encontrado en sus estudios sobre cómo las condiciones precarizadoras impactan en la subjetividad de los profesores y en sus prácticas académicas. Uno de los factores que mantienen estas condiciones es la poca cantidad de oferta laboral por parte de las universidades, tanto públicas como privadas, para obtener una plaza de tiempo completo indeterminado, sumado a ello: “Es posible reconocer que el trabajo docente es precario en términos de los siguientes factores: sus bajas remuneraciones, la inestabilidad, las horas de trabajo extra aula que no son retribuidas, y en el caso de las privadas, escasas prestaciones” (Acosta y Buendía, 2018, p. 603).

En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se piensa que al menos 70% de los docentes tienen un tipo de contrato por tiempo determinado (Acosta y Buendía, 2018), sumado a ello, “sólo reporta los salarios de los funcionarios y académicos de tiempo completo; los profesores de asignatura no aparecen en las bases de datos de transparencia de la universidad y, por tanto, no están disponibles sus ingresos” (Solares y Vera, 2023, p. 48), lo cual genera una mayor complicación para ahondar en el tema y tener datos precisos sobre dicha problemática. Este fenómeno de ausencia de datos cuantitativos es uno de los resultados indirectos de la presente investigación.

Ante la ausencia de información para poder acercarse a esta problemática es necesario delimitar algunas dimensiones que permitan abordar las aristas de la precariedad laboral en docentes horas clase, las cuales se presentan en el cuadro 1:

■ Cuadro 1. Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensión	Definición operativa	Signos
Dimensión temporal	Es el tipo de contrato, su duración, condiciones para recontractación y finalización del mismo con o sin aviso.	Contratos temporales, duración del empleo (anual, semestral, cuatrimestral). Sin contrato durante vacaciones.
Dimensión organizacional	Son las condiciones dentro de los lugares de trabajo, así como la relación entre empleado y empleador para delimitar las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.	Asignación de horarios, fechas de pago, falta de participación en la toma de decisiones, falta de representación sindical, entrega de planeaciones, reportes y evaluaciones.
Dimensión económica	Se refiere al salario y las condiciones propias del empleo, las cuales son: los tiempos de pago, los montos y los días que no se pagan.	Pago mensual o quincenal de las horas clase, montos bajos de pago, falta de pago en vacaciones y días festivos.
Dimensión social	Es el conjunto de condiciones sociales en las que el trabajador se encuentra desprotegido, las cuales son seguridad social, movilidad social, inseguridad y derechos laborales.	Seguridad social (IMSS, ISSSTE, otros), falta de prestaciones, falta de movilidad social, marginación laboral, falta de desarrollo profesional.

Fuente: construcción a partir de datos de Campos (2010), Diana (2010) y Guadarrama *et al.*, (2012).

Estas dimensiones serán utilizadas a lo largo de la investigación como un conjunto de coordenadas que darán un sendero a seguir. Resulta necesario mencionar que este estudio se centra en las Instituciones de Educación Superior (IES) de carácter privado, debido a los pocos datos reportados por parte de universidades públicas, lo cual llevó a la pregunta en torno a las universidades privadas, espacios donde se piensa que la precariedad laboral tiene mayor impacto en los docentes hora clase, con mayor atención a universidades que tienen una menor matrícula comparada con las grandes universidades privadas.

LOS NADIES Y LA FALTA DE PERTENENCIA: DOCENTES HORA CLASE

Para iniciar este apartado es necesario hacer un breve recorrido por la desregularización y crecimiento de las IES privadas en México. Tal como se ha mencionado, con la entrada del modelo neoliberal en la década de los ochenta, cuando hubo un fuerte proceso de desregularización en los procesos de trabajo, se abrió la posibilidad de la precariedad laboral en América latina y en México específicamente (Anaya, 2019). Además, durante este periodo, el conjunto de reformas realizadas a nivel laboral y educativo propició el crecimiento de las universidades privadas.

Entre 1980 y 2003, la matrícula total de licenciatura de la educación superior privada en México creció en 528%, superando el crecimiento que en el mismo periodo tuvo la educación superior pública (que alcanzó un crecimiento de sólo 40%). Así, mientras que en 1980 estaban inscritos un total de 98 mil 816 estudiantes en alguna modalidad de la educación superior privada, en 2003 la cifra asciende a un total de 620 mil 533 estudiantes. La tasa anual de crecimiento promedio de este sector en esos 23 años fue de 22% (Acosta, 2005, p. 26).

Con este crecimiento se abrió un prototipo de desregularización en todos los ámbitos laborales, con el impulso de diferentes tipos de contratación y, sobre todo, se dejó de poner énfasis en el trabajador

para ponerlo en el mercado (Acosta y Buendía, 2018; Macías, 2013; Recéndez y Acosta, 2020). Los tipos de contratación en sus figuras jurídicas son:

De acuerdo con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que han llegado al Congreso de la Unión, la última, cuya “autoría” corresponde al Partido Revolucionario Institucional (PRI), presenta tres figuras jurídicas identificadas como: el contrato a prueba, la contratación para capacitación inicial y la contratación temporal (Macías, 2013, pp. 98-99).

En este escenario, es difícil encontrar oportunidades laborales bien remuneradas que den seguridad laboral, prestaciones y seguridad social. Ante la demanda de trabajadores, entre ellos, los que se dedican a la educación, se abrió un modelo de contratación basado en el destajo: los docentes “hora clase” o “docentes por asignatura”, que lejos de ser contratados como trabajadores, se les contrata bajo un sistema de prestadores de servicios (Acosta, 2005). Si se piensa en los procesos identitarios y subjetivos de los maestros, éstos rara vez sienten que pertenecen a un lugar, puesto que al tener la necesidad de sumar el mayor número de horas clase, laborar en diferentes instituciones educativas o asumir amplias cargas horarias frente a grupo (Anaya, 2023), les genera sensaciones de inestabilidad, inseguridad y desasosiego.

La figura de docente “hora clase” tiene un conjunto de problemáticas. Un eje rector es la incertidumbre ante la posible pérdida del trabajo, “sus contratos se establecen en relación con la duración de sus cursos. Esto significa que no tienen certeza sobre la posibilidad de tener clases en los siguientes periodos, tampoco sobre la materia o disciplina que impartirán” (Domínguez, 2009, p. 4). Cuando se piensa en textos como *La era del vacío* (Lipovetsky, 2000), *Todo lo sólido se desvanece en el aire* (Berman, 1988), o *La sociedad de riesgo* (Luhmann, 1996), se puede entender el conjunto de incertidumbres que enfrenta la sociedad actual, específicamente la que está en edad productiva, lo que acompaña la imposibilidad de prever el futuro. La inmediatez y el constante cambio son síntomas de la vida cotidiana, los que, trasladados al ámbito educativo en profesores de hora clase,

permite suponer algunos efectos nocivos en las prácticas académicas, como evaluaciones simuladas, certificaciones que sólo tienen que ver con aspectos administrativos, entre otros (Ávila, 2017).

Esta vulnerabilidad ha permitido que al interior de las IES exista un conjunto de procesos evaluativos que responden a un conjunto de mediciones administrativas, lo cual da una idea de simulación de excelencia y calidad, para centrar la problemática educativa en la obtención de la calidad, lo que pone como ejes la competencia técnica, estándares, resultados, emprendimientos, financiación, etcétera. Estos parámetros han hecho que la precariedad laboral no se ponga al centro como una de las causas de mayor peso ante los conocimientos que el alumnado obtiene (Fardella, 2021; Sisto, 2005).

Si se piensa en las dimensiones de la precariedad laboral y se realiza un cruce con las condiciones laborales de los docentes “hora clase”, se entenderá que éstos cumplen con la definición de un trabajo precario, puesto que: “Las condiciones precarias que sí están presentes generalizadamente entre los profesores de asignatura son los salarios insuficientes y desiguales, la corta temporalidad en la contratación, incertidumbre, flexibilidad y realización de labores no remuneradas” (Solares y Vera, 2023, p. 47); esto anida otras problemáticas, como la poca posibilidad de prever el futuro o tener seguridad laboral a largo plazo o en la inmediatez. Por otro lado, se puede suponer que si algún profesor se enferma, accidenta o lesiona, no cuenta con seguridad laboral para ser atendido por riesgo laboral, esto se piensa como uno de los efectos en la dimensión social de la precariedad laboral (Martínez-Licerio *et al.*, 2019).

Las condiciones en las que se lleva a cabo la práctica docente de profesores “hora clase” o por asignatura dentro de las universidades, tanto públicas como privadas, pero con más impacto en las privadas (Acosta y Buendía, 2018), se limita muchas veces a los salones de clase, puesto que en algunas escuelas no hay cubículos, sala de maestros o espacios designados para ellos. Esta falta de pertenencia al espacio es un problema que genera una invisibilización de los maestros “hora clase” dentro de las instituciones educativas, puesto que nunca terminan de integrarse, lo que se suma a la poca voz que tienen dentro de las IES y a un fuerte proceso de individualización (Sisto y Fardella, 2008).

En su mayoría, los docentes hora clase resultan ser iguales; a manera de caracterización, se puede intuir que comparten condiciones similares, no sienten pertenencia a las diferentes IES donde trabajan, fácilmente pueden ser despedidos o no ser recontractados, no tienen seguridad social, cobran únicamente las clases dadas, no tienen aguinaldos o prestaciones, esto se entiende cuando se piensa en los *nadies* (Ávila, 2017; Castillo *et al.*, 2019; Gouveia, 2015); es porque ante las condiciones de explotación, ante una visión de rendimiento y éxito a partir de la autoexplotación, los *nadies* son iguales, no existe en ellos una posibilidad de ser el otro, de esa distintividad, puesto que, en una sociedad centrada en el consumo y la explotación, “todos los hombres tienen un rostro igual y hablan con una voz igual. La voz del taxista, de la cocinera o del gerente del hotel es idéntica a la de su esposa o a las de sus antiguas amantes” (Han, 2016, p. 4); sin embargo, cada uno cree que es distinto, único y autosuficiente, que la flexibilidad laboral es la forma de vida normalizada.

Cuando se piensa en los *nadies*, lo que viene a la mente es una relación entre ansiedad, un no saber sobre el futuro, un constante cambio y adaptación de su ser; una fragmentación de las relaciones con los demás, con otros docentes para contarse las vidas, las historias, para poder narrar desde sus particulares cosmovisiones la manera en que se afronta el trabajo (Anaya, 2023). Esto significa que, en el aislamiento, en el continuo cambio de una clase a otra o de una IES a otra, no hay posibilidad de generar comunidad, de reconocer al otro, de cambiar las historias; más bien existe un continuo movimiento, una suerte de viaje constante y cotidiano, un ir y venir (Giddens, 1995) o lo que llamaría Bauman (2004), la sociedad de la modernidad líquida. Ello produce una relación directa con la realización del trabajo puesto que: “el trabajo no puede ser separado de la identificación de quién produce y de quién consume el resultado o producto del trabajo, cuestión compleja cuando se enfoca a servicios que son consumidos en el momento de su producción, como los de educación, salud, servicios bancarios y transporte” (Acosta y Buendía, 2018, p. 593).

El trabajo es el espacio donde se expresa el conocimiento del maestro, donde se le imponen dinámicas de eficacia y eficiencia, se les pide que entreguen un poco más de sí, para poder evaluar

fuera de la hora pagada, tiene un impacto en la repetición de las actividades, en la falta de pasión y creatividad dentro de los salones de clase, en la repetición como espacio seguro para desarrollar su labor (Anaya, 2022). Los docentes horas clase están rondando entre el trabajo pagado y el excedente del trabajo que no se paga. “La precariedad laboral y la flexibilización provocan la pérdida de las escasas ventajas (a menudo calificadas de privilegios de ‘rico’) que podían compensar los pocos salarios, como el empleo estable, las prestaciones sanitarias y la garantía de jubilación” (Bourdieu, 2000, p. 53).

La constante demanda y carga administrativa lleva a los nadies a una perpetua carrera contra el tiempo, en la que deben sacrificar su desarrollo profesional y personal para mantener su estabilidad económica. Sin embargo, el verdadero costo no es solamente individual, sino que también recae sobre la formación de los estudiantes. Al tener que lidiar con la inseguridad laboral y la constante presión por rendir, la capacidad del profesor para concentrarse en la formación y en el desarrollo de sus alumnos se puede ver mermada. Este sistema, en lugar de fomentar un ambiente de aprendizaje creativo y estimulante, alimenta un ciclo vicioso de precariedad laboral y deterioro educativo (Galaz, 2011). Algunos de los elementos son:

La incertidumbre y la inseguridad se han vuelto permanentes, abarcan la existencia toda. No se limita a la pérdida de un trabajo remunerado o a determinadas consecuencias laborales derivadas del recorte de salarios y derechos. Significa más que nada puestos de trabajo inestables o una cobertura de seguridad social insuficiente, dependiente del trabajo asalariado. En tanto que incertidumbre y exposición constante al peligro, abarca la totalidad de la existencia, los cuerpos, los modos de subjetivación (Rivera *et al.*, 2021, p. 576).

METODOLOGÍA

El presente trabajo es de carácter cualitativo. Se realizaron entrevistas semidirigidas y el guion fue construido tomando en cuenta las cuatro dimensiones que enmarcan la precariedad laboral; este instrumento pasó por la verificación de expertos de forma previa a

su aplicación. La finalidad fue conocer las condiciones en las que se encuentran los docentes horas clase a partir de su relación laboral y las subjetividades que están implicadas en ellos según sus propias voces. Se realizó un análisis descriptivo, sin que esto resulte menor, puesto que la interpretación de los datos obtenidos permitió una interpretación que enuncia una problemática profunda, la cual a pesar de las diferentes reformas en lo que respecta a el área de educación, no ha permitido observar con amplias miras la precariedad laboral en maestros, en especial aquellos que laboran para IES privadas, con menor matrícula, menores costos de colegiatura y menor impacto.

Muestra

Se seleccionó una muestra teórica de diez profesores universitarios. Los criterios de inclusión al inicio fueron los siguientes: ser docente hora clase con una experiencia de entre uno y diez años, trabajar entre una y tres Instituciones de Educación Superior (IES) de carácter privado y no tener relación contractual indeterminada y definitiva.

La muestra consistió en diez entrevistas, una por profesor, sin embargo, para el análisis solamente se utilizaron cinco, ya que únicamente éstas cumplen con las siguientes características que permitían un análisis más específico de la problemática: todos los entrevistados dependen exclusivamente de la docencia para su sustento, con cargas de trabajo que varían entre 15 y 30 horas clase frente a grupo, y salarios que oscilan entre 70 y 250 pesos por hora clase. Los entrevistados tienen edades que van de los 27 a los 36 años, tres mujeres y dos hombres.

Procedimiento

El proceso de recolección de datos se realizó mediante la entrevista semiestructurada, la cual:

Se puede definir como una “conversación amistosa” entre informante y entrevistador, convirtiéndose este último en un oidor, alguien que escucha con atención, no impone ni interpretaciones ni respuestas, guiando el curso de la entrevista hacia los temas que a

él le interesan. Su propósito es realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural de diversos grupos, a través de interpretaciones subjetivas para explicar la conducta del grupo (Díaz-Bravo *et al.*, 2013, p. 164).

Para los fines y las necesidades de esta investigación fue importante llevar un orden para obtener información, sin embargo, por lo sensible del tema se optó por un esquema que permitiera una conversación que generara un proceso de *Rapport* con los entrevistados para tener mayor profundidad en la información.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en tres momentos para cada entrevistado. Este enfoque permitió una recopilación más rica y detallada de información, así como la posibilidad de ahondar en las experiencias y percepciones de los docentes sobre la precariedad laboral.

Primer momento: introducción y contextualización de la investigación. Explicación de los objetivos del estudio y obtención del consentimiento informado de los participantes, sumado a una breve charla sobre el tema.

Segundo momento: realización de la entrevista semiestructurada, donde se exploraron las dimensiones de la precariedad laboral de manera sistemática, se llevó a cabo en lugares públicos fuera de las IES.

Tercer momento: reflexión final y cierre de la entrevista, con un espacio para que los maestros compartieran cualquier información adicional que consideraran relevante.

RESULTADOS

Los resultados de las entrevistas se organizaron a partir de las dimensiones de la precariedad laboral usadas en la construcción del guion. Para su fácil análisis se organizaron en tablas de doble entrada, donde los relatos de los docentes se observan al mismo tiempo que se interpretan y relacionan con otras dimensiones.

Se observa una relación de las diferentes dimensiones, puesto que están unidas, es decir, que sólo una problemática se encuentra entrelazada con otras, así que desde la voz de los profesores se encuentran relaciones entre el salario, las cargas de trabajo, el trabajo

no remunerado, donde las problemáticas que atraviesan a los docentes están intrincadas; por ello, para tratar de facilitar la organización de la información, se dividieron los extractos de las entrevistas en cada dimensión.

Dimensión temporal

Cuando se analizan las condiciones laborales de los maestros hora clase y se piensa en la cantidad de horas que deben impartir frente a grupo, parece evidente que les resulta difícil poder generar elementos de investigación, actualización, desarrollo personal o profesional. Ante las condiciones laborales como el tiempo en que se debe de llevar la práctica docente, sumado a las condiciones económicas producto del trabajo, así como a la falta de seguridad ante el futuro y su la visualización del retiro, existe un alto grado de vulnerabilidad y poca capacidad para decidir en sus tiempos de trabajo, la carga de trabajo extra, y la necesidad de cumplir con el conjunto de requerimientos que se piden por parte de las IES (Perocco, 2017).

■ Cuadro 2. Dimensión temporal

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
Sujeto 1. No contamos con apoyos económicos adicionales, terminado el periodo para el cual fuiste contratado, pierdes en automático seguridad social, sólo la tienes por unos días y, si por algo la institución que asigna una actividad extra por tan sólo dos o tres horas, pierdes todos los derechos del IMSS, por ejemplo, el Infonavit es sumamente bajo y no tienes una seguridad de contratación, para el siguiente periodo dependes de si les caíste bien, no se considera indispensable tu trabajo, en una clase que puedas dar si no te consideran no te avisan, simplemente ya no te notifican que tienes grupos quedando sin trabajo.	La falta de apoyos y la alta vulnerabilidad laboral se traducen en una inseguridad constante. La carencia de un contrato estable provoca una precariedad extrema, lo cual desarrolla una simulación dentro de las IES (Ávila, 2013), donde las evaluaciones pasan de ser un instrumento de apoyo, y se privilegia el agrandar para mantener la carga en los siguientes periodos.	Dimensión económica: la falta de apoyos económicos es una manifestación de la precariedad económica, lo que afecta la estabilidad financiera de los docentes, con ello, la poca posibilidad de prever el futuro.

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
<p>Sujeto 2. No hay seguridad social, hay que atender al estudiante a todas horas, hay que ajustarse al horario de las instituciones. La oportunidad de recategorización se da cada cinco años.</p>	<p>La inexistencia de seguridad social y la necesidad de atender a alumnos fuera del horario laboral refleja la sobrecarga y la falta de regulación laboral.</p>	<p>Dimensión social: la falta de seguridad social y la sobrecarga laboral afectan la calidad de vida y bienestar social de los docentes, lo cual puede desarrollar otras problemáticas, por ejemplo, en la salud.</p>
<p>Sujeto 3. No se genera antigüedad en las instituciones. No se cuenta regularmente con pago de vacaciones, días de asueto o suspensiones de clases. No se cuenta con prestaciones de ley.</p>	<p>La falta de generación de antigüedad y prestaciones básicas muestra una precariedad que afecta la estabilidad y desarrollo profesional de los docentes.</p>	<p>Dimensión organizacional: la falta de antigüedad y prestaciones está ligada a la gestión ineficaz de recursos humanos en las instituciones.</p>
<p>Sujeto 4. Precarias, diría yo, en cuanto a que nos pagan poco y nos exigen mucho (todo el trabajo extra: revisión de trabajos del alumnado, asistir a juntas, actualización de materias sin pagos extra), en la universidad privada (no diré nombres, bueno sí: Ibero)... ¡pffff!, jajaja... prácticamente estamos a la buena de dios; no tenemos ningún tipo de prestación y luego, eso de que paguen cada dos meses es una falta de consideración y respeto.</p>	<p>Las exigencias laborales altas sin una compensación adecuada y la falta de estabilidad en las universidades privadas resaltan la precariedad y vulnerabilidad.</p>	<p>Dimensión económica: la relación entre altas exigencias laborales y bajos salarios refleja una precariedad económica evidente.</p>
<p>Sujeto 5. Carga de trabajo alta que no corresponde al sueldo que pagan, sin contar que no es posible planear a futuro por la decisión de si el próximo semestre te darán cursos, cuántos y en qué horarios, sin contar que en veranos o diciembre dejas de percibir un sueldo.</p>	<p>La alta carga de trabajo no remunerada y la falta de certeza sobre la asignación de cursos reflejan una situación de inestabilidad laboral extrema.</p>	<p>Dimensión organizacional: la alta carga de trabajo y falta de remuneración adecuada muestran una mala gestión organizacional.</p>

Fuente: elaboración propia.

Las relaciones sociales y la interacción entre individuos están estrechamente vinculadas con la capacidad de prever el futuro. La construcción de planes, tanto familiares como personales, depende significativamente del tipo de trabajo que las personas poseen, en particular de la estabilidad laboral a largo plazo (Arias-Uriona y Ordóñez, 2018). Esa seguridad es necesaria puesto que dentro de los procesos psicológicos, sociales y de bienestar existe una necesidad

profunda de estabilidad que permita a los sujetos visualizar el futuro (Martínez-Licerio *et al.*, 2019). Durante la pandemia se mostraron profundas problemáticas en relación con la inestabilidad laboral, lo cual produjo estados de ansiedad, depresión, y estrés por la falta de respuestas ante el futuro y la precariedad en la que se vive (Anaya, 2023).

Dimensión organizacional

El desarrollo personal y profesional, sumado a la capacidad de control del tiempo es algo importante en la vida cotidiana de los docentes, específicamente para el manejo de su día a día; esto implica las cargas horarias que pueden asumir, los trayectos o recorridos para llegar a sus puestos de trabajo, su tiempo de esparcimiento y desasosiego. Según lo reportado por los informantes durante las entrevistas, existe una problemática en los horarios de las horas clase, concretamente en la asignación de materias y carga horaria; por otro lado, los maestros están a la expectativa de lo que la administración determine, y cuentan con poca voz al momento de la toma de decisiones en las IES.

Ante la precariedad en esta dimensión, cada vez que se acerca el fin de semestre o año lectivo, los profesores comienzan a preocuparse por cuáles serán sus horarios, si las clases no se encuentran muy separadas o quedan huecos provocando horas muertas. Si los tiempos podrán alcanzar para moverse de un lugar a otro, para llegar puntuales a otra institución a impartir clase (Favieri, 2017).

■ Cuadro 3. Dimensión organizacional

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
Sujeto 1. Dejan los horarios más extremos, grupos conflictivos, tabuladores de pago tiempo-remuneración muy bajos, contratos eventuales por materia, altas y bajas del Seguro Social para disimular su gestión legal, las cargas están condicionadas a cubrir lo que sobre de asignación de materias...	La asignación de horarios desfavorables y la falta de oportunidades para el desarrollo científico reflejan una gestión organizacional ineficaz y desfavorable para los docentes.	Dimensión temporal: la asignación de horarios extremos afecta la planificación y estabilidad laboral de los maestros.

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
<p>Sujeto 2. No se toman en cuenta ni para las decisiones importantes, ni para impartir talleres o ser ponentes en coloquios. Totalmente "prestador de servicio" supeditado a la satisfacción del "cliente", es decir, del estudiante.</p>	<p>La exclusión de los docentes en la toma de decisiones y su tratamiento como meros prestadores de servicios refleja una subvaloración de su rol en la institución.</p>	<p>Dimensión social: la exclusión de decisiones importantes afecta la moral y percepción de justicia social entre los profesores.</p>
<p>Sujeto 3. Siempre es un estatus básico, donde se invisibiliza su trabajo e importancia; evidentemente, no se nos toma en cuenta como parte fundamental de la institución, pues sólo estamos de paso. Las condiciones son precarias, no dan equipo de trabajo, pero yo adapto todo para que el ser docente no sea indispensable en mis gastos mes a mes, lo hago por amor a la carrera.</p>	<p>La invisibilización y la falta de reconocimiento del trabajo docente denotan una precariedad en el ambiente organizacional.</p>	<p>Dimensión social: la invisibilización del trabajo docente afecta su integración y reconocimiento social.</p>
<p>Sujeto 4. Horario 3/4 con excesiva carga de trabajo y administrativa, con diez materias cada uno en las que se debe ser especialista, aparte de ser psicólogo, conserje, secretario, tallerista, seguir estudiando, entregar a contraturno la documentación, atención a padres de familia, resolver situaciones del plantel (mantenimiento), gestionar los recursos materiales para que la escuela funcione y muchas otras tareas que ahora no recuerdo.</p>	<p>La sobrecarga de trabajo y la multiplicidad de roles sin una compensación adecuada reflejan una precariedad organizacional extrema.</p>	<p>Dimensión temporal: la sobrecarga laboral y administrativa afecta la estabilidad y planificación laboral de los profesores.</p>
<p>Sujeto 5. Son flexibles, pero se pierde el acceso a las instalaciones, biblioteca y cualquier apoyo institucional fuera de los plazos de los contratos, así lleves más de diez años en la institución. Preocupa el incremento del tamaño de grupos que va contra la política de atención personalizada. Trabajo intermitente, aunque se ajusta a tus tiempos, a veces te ponen los horarios, no das clase no te pagan, mayor exigencia, aunque mayor libertad de tiempo.</p>	<p>La flexibilidad horaria no compensa la falta de acceso a recursos institucionales y acentúa la precariedad de las condiciones laborales.</p>	<p>Dimensión económica: la flexibilidad horaria sin acceso a recursos refleja una falta de inversión económica en mejorar las condiciones laborales.</p>

Fuente: elaboración propia.

Dentro de la organización de la vida laboral, los docentes hora clase, según los datos obtenidos, ocupan uno de los puntos más bajos al momento de ser tomados en cuenta, en la asignación de horarios, en los sistemas administrativos, en las evaluaciones, y en las prácticas que suceden al interior de las IES. Esto se debe al mismo esquema de trabajo, ya que al sólo impartir clases y moverse de un punto a otro, es difícil participar de la vida universitaria, lo que se suma a la dificultad de detenerse y pensar en voz alta con sus iguales, así como con sus alumnos lo que, en gran medida, es parte del trabajo o, mejor dicho, del currículo oculto (Han, 2015).

Dimensión económica

Los salarios son una problemática fuerte que traspasa a la mayoría de maestros hora clase, ya que, para ellos, según las entrevistas realizadas, el pago por honorarios es bajo e insuficiente para cubrir las necesidades básicas de transporte, movilidad y desarrollo profesional. Se piensa que los montos por hora están en un rango entre 50 pesos y hasta 500 pesos por hora, sin embargo, es necesario realizar una investigación de amplio espectro en la que se aglutinen las diferentes IES tanto de carácter público, como de carácter privado para tener datos concretos.

A pesar de la falta de información sobre salarios para profesores horas clase, los docentes entrevistados reportaron que éstos no son suficientes, por ello buscan el mayor número de horas posible para tener un salario digno, aunque con una amplia carga de trabajo; ello implica un conjunto de problemáticas: falta de tiempo para el desarrollo profesional, saturación de trabajo tanto remunerado, como no remunerado. En caso de contar con pocas horas clase, los salarios insuficientes para cubrir los gastos cotidianos muestran una de las aristas de la precariedad laboral. En el cuadro 4 se describen algunos extractos de las entrevistas que dan cuenta de estas problemáticas.

■ Cuadro 4. Dimensión económica

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
<p>Sujeto 1. Trabajo en dos instituciones muy distintas. En una el estatus social es de clase baja, rayando en la pobreza extrema, sin seguridad social, sin una sola prestación, pero al menos hay libertad de hacer otra cosa; en la otra institución hay salarios por hora dignos, seguridad social, indemnización por cancelación de contrato, pero la carga de trabajo no remunerado es absurda (quiero decir injustificada) y esclavista (pretende absorber la vida entera del docente)... Nulo, lo que pagan apenas permite cubrir necesidades básicas como alimento y transporte.</p>	<p>La comparación entre instituciones revela que, aunque algunas ofrecen mejores salarios, la carga de trabajo no remunerado y la falta de prestaciones son problemáticas comunes.</p>	<p>Dimensión organizacional: la variabilidad salarial y carga no remunerada reflejan una gestión organizacional deficiente, lo que muestra un pensamiento administrativo por encima de uno educativo.</p>
<p>Sujeto 2. La precariedad consiste en la relación inversamente proporcional entre el salario por hora clase y las responsabilidades no remuneradas. Es decir, el salario por hora puede ser muy bueno, incluso puede haber ciertas prestaciones mínimas como seguridad social básica, finiquitos, entre otras; pero cuando es así, el trabajo no remunerado se vuelve una exigencia abusiva, inconsciente e intolerable.</p>	<p>La exigencia de trabajo no remunerado a cambio de salarios bajos es una constante que refleja una precariedad económica severa.</p>	<p>Dimensión temporal: la relación entre salario bajo y responsabilidades no remuneradas afecta la estabilidad laboral a largo plazo.</p>
<p>Sujeto 3. En general buenas, pero el salario no es el adecuado respecto a lo que las instituciones generan a nivel ingresos.</p>	<p>La percepción de que el salario no corresponde con el trabajo realizado muestra una insatisfacción económica generalizada.</p>	<p>Dimensión social: la insatisfacción económica afecta la percepción de justicia y bienestar social de los docentes.</p>
<p>Sujeto 4. Depende del grado académico, del nivel y tipo o prestigio de la institución donde se aplica, en general, es la hora de clase más lo que implica la preparación o planeación de clase, revisión de tareas o actividades, ambos con recursos propios y participación en actividades extraescolares no remuneradas.</p>		

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
Se nos paga por honorarios como si no fuéramos parte de la institución, sino prestadores de servicios... Son pésimas, actualmente trabajo en un lugar donde me pagan mejor, pero tres años estuve de docente en licenciatura y pagaban 80 por hora, y sé que en cinco años no han aumentado ese sueldo.	La variabilidad en los salarios y la falta de pago por actividades adicionales destacan la desigualdad y la precariedad económica.	Dimensión organizacional: la desigualdad salarial refleja una falta de políticas organizacionales equitativas.
Sujeto 5. Pagar de manera justa salarios dignos. 120 pesos la hora no alcanza para nada... No contamos con ningún tipo de prestaciones y el salario es malo, por decir lo menos. Y con la idea de "ponerte la camiseta" se amplía tu trabajo.	La necesidad de salarios justos y la falta de prestaciones son problemas recurrentes que evidencian la precariedad económica.	Dimensión social: los bajos salarios afectan directamente la calidad de vida y bienestar social de los maestros.

Fuente: elaboración propia.

Las condiciones económicas son vitales en el desarrollo personal y social de los docentes, por lo cual, al percibir salarios bajos, las complicaciones crecen puesto que, si se desea comprar libros, cubrir las necesidades básicas como transporte, comida, gastos familiares, entre otros, no se tiene el suficiente dinero para llegar a fin de mes; esta problemática traspasa a los profesores que tienen los peores salarios hora clase, hasta los que logran obtener un salario alto, se piensa que, en algunos casos, la hora clase es pagada entre 50 y 500 pesos mexicanos, con una media de entre 100 y 150 pesos, según datos de los entrevistados.

Dimensión social

El desarrollo social de las personas es de un rasgo importante, ya que resulta necesario tener seguridad social, la posibilidad de prever el futuro, esta precariedad mantiene a los sujetos en una premura constante y una inestabilidad, esto es:

Esta vulnerabilidad merma la capacidad y autonomía de proyección y planificación de su propia vida por parte de los trabajadores, comportando a su vez, una mayor asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo (Diana, 2010, p. 122).

Las entrevistas revelaron múltiples precariedades que impactan directamente en la vida de los trabajadores. Si bien esta problemática es generalizada, en el sector educativo la escasez de plazas de tiempo completo con contratos indeterminados ha obligado a muchos docentes a aceptar condiciones laborales desfavorables. Esta situación se caracteriza por la ausencia de seguridad social, prestaciones, remuneración durante periodos vacacionales y otros apoyos fundamentales.

■ Cuadro 5. Dimensión social

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
Sujeto 1. Si pasas mucho tiempo en algunas instituciones puedes tener más horas, pero no suelen (hay excepciones) invertir en mejorar las condiciones de trabajo, los sueldos, las capacitaciones ni ofertan la posibilidad de crecer profesionalmente, puesto que no hay categorías ni transparencia en las actividades, a veces ni siquiera contratos.	La falta de inversión en mejorar las condiciones laborales y la ausencia de categorías reflejan una precariedad que afecta la vida social y profesional de los docentes.	Dimensión organizacional: la falta de inversión en mejorar condiciones laborales refleja una gestión organizacional deficiente.
Sujeto 2. Incertidumbre que impide planes a largo plazo, ingreso inestable, ausencia de prestaciones.	La inestabilidad laboral impide la planificación a largo plazo y afecta la seguridad social de los docentes.	Dimensión temporal: la incertidumbre y la falta de prestaciones afectan la estabilidad laboral y planificación a largo plazo.
Sujeto 3. No hay seguridad alguna, cada semestre debes esperar a ver qué carga te darán, no hay ninguna prestación, sólo somos prestadores de servicios.	La falta de seguridad y prestaciones destaca la precariedad y la vulnerabilidad social de los maestros.	Dimensión económica: la falta de seguridad y prestaciones está directamente relacionada con la precariedad económica.
Sujeto 4. El docente no percibe lo necesario y muchas veces no existen los incentivos para desarrollar la actividad. Como he dicho, los docentes nos comprometemos y damos lo mejor de nosotros.		

Testimonio	Interpretación	Relación con otras dimensiones
En época de pandemia, por ejemplo, desarrollamos nuevas formas de impartir las materias y muchos, aun así, no hemos sido recontratados. Entendemos la situación imperante, pero profesionistas de nuestro nivel, para las cargas de trabajo a las cuales no nos negamos, no reciben justicia social, al quedar económicamente marginados, a pesar del esfuerzo.	La falta de justicia social y la marginación económica reflejan una precariedad que afecta la vida de los docentes en múltiples dimensiones.	Dimensión económica: la falta de justicia social y marginación económica afectan la calidad de vida de los profesores.
Sujeto 5. Me ha permitido hacer con mi tiempo lo que yo he querido. La ventaja de ser hora clase o medio tiempo es que no tienes que perder el tiempo o la paciencia con eventos ridículos como ferias de ciencias. Te largas cuando termina tu clase. Pero a veces, las escuelas exigen, incluso a profesores de hora clase que se queden a preparar alumnos para concursos de oratoria. Esto sí es excesivo. No obstante, tienes que poner tus límites.	Aunque la flexibilidad puede ser un aspecto positivo, la falta de estabilidad y las exigencias adicionales sin remuneración reflejan una precariedad social significativa.	Dimensión temporal: la flexibilidad horaria, aunque positiva, no compensa la inestabilidad laboral a largo plazo.

Fuente: elaboración propia.

Los resultados que se muestran son descripciones que permiten dar voz a docentes que se encuentran invisibilizados y, como ya se ha mencionado, son un amplio sector en la educación superior ya que ocupan entre 60% y 70% de la carga académica frente a grupo, por lo cual es necesario mostrar la perspectiva de dichos actores sociales. Esto se recrudece en las IES privadas, donde la desregularización y la precariedad se amplían con salarios bajos, nulo reconocimiento, falta de prestaciones y seguridad social.

Un punto común entre los entrevistados es su conciencia sobre las condiciones laborales que enfrentan. Perciben un futuro incierto, cuyas consecuencias se agravarán particularmente durante sus jubilaciones y retiros. La problemática se intensificará cuando muchos maestros, aun sin capacidad o disposición para impartir clases, deban continuar trabajando debido a la ausencia de sistemas de retiro, pensiones y otras alternativas para la vejez.

CONCLUSIONES

Este estudio tiene la finalidad de mostrar lo que los docentes hora clase dicen sobre las condiciones laborales en las que se encuentran, las preocupaciones, ansiedades y, sobre todo, queda evidenciada la necesidad de la dignificación de su trabajo, puesto que, a lo largo de la investigación y en la literatura, el problema de la precariedad laboral ha sido estudiado desde distintas miradas, sin embargo, en el sector específico de los profesores hora clase, existen pocos datos e investigación que permitan, en un primer paso, mostrar la problemática para entender el fenómeno y gestar políticas públicas que se encarguen de la revalorización docente puesto que, en gran medida, esto no puede acontecer sin una dignificación del trabajo cotidiano, específicamente en maestros con condiciones de precariedad laboral, en otras palabras: docentes hora clase.

Los testimonios de los profesores muestran una interrelación compleja entre las diferentes dimensiones de la precariedad laboral. En lo que respecta a la dimensión temporal, la inestabilidad laboral y la falta de seguridad social están intrínsecamente ligadas a la carga de trabajo extra no remunerada y a la insuficiencia de los salarios. Esta situación genera un círculo vicioso de vulnerabilidad y estrés, lo que afecta tanto el desarrollo profesional como personal de los docentes.

La dimensión de organización laboral y la asignación de horarios impactan directamente en la capacidad de los maestros para equilibrar su vida laboral y personal, mientras que la falta de participación en decisiones institucionales y la invisibilización de su trabajo reflejan una desvalorización sistemática de éste.

En términos económicos, los salarios insuficientes y la falta de prestaciones obligan a los docentes a asumir una carga de trabajo excesiva para mantener un ingreso digno, lo que a su vez afecta su calidad de vida y desarrollo profesional.

En lo social, la falta de seguridad y las perspectivas inciertas dificultan la planificación a largo plazo, lo que genera constante ansiedad y estrés. La pandemia mostró estas problemáticas, lo mismo que la urgente necesidad de reformas que garanticen condiciones laborales más justas y estables para los docentes hora clase.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2005). *La educación superior privada en México* (Issue 47). IE-SALC-UNESCO. www.iesalc.unesco.org.ve
- Acosta, A., y Buendía, M. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En C. Bayón, S. Ochoa, y J. Rivera (eds.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales, III* (pp. 591-608). COMECOSO.
- Anaya, E. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIX(2), 9-34. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27059273004>
- Anaya, E. (2022). Profesor Daniel Anaya. En P. Pérez (ed.), *Persistencias y Alteraciones Sistemas educativos* (pp. 41-56). KULTRUN.
- Anaya, E. (2023). Identidad docente y precarización laboral ante la pandemia: el sujeto de rendimiento. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 14, (e1771). https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v14i0.1771
- Arias-Uriona, A., y Ordóñez, J. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores en Bolivia. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1-9. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.98>
- Ávila, A. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en educación especial. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIII(4), 95-132. <http://www.redalyc.org/pdf/270/27029787008.pdf>
- Ávila, A. (2017). Precarización del trabajo y subjetividad laboral de los directores de educación primaria. *Memoria del XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa*, San Luis Potosí, México. 1-13. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0434.pdf>
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Berman, M. (1988). *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. Siglo XXI Editores.
- Campos, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, VIII(13), 77-87.
- Castillo, D., Arzate, J., y Nieto, M. G. (2019). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes en México. En *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México. Vol. 1* (pp. 21-57). Siglo XXI.

- De la Garza, E. (2003). La Flexibilidad del Trabajo en México. En M. A. Santillana-Macedo (ed.), *Población y Sociedad al Inicio del Siglo XXI* (pp. 416-419). Universidad Autónoma Metropolitana. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>
- De la Garza, E. (2017). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *Algarrobo-MEL*, 61, 1-27. <http://revistas.uncuyo.edu.ar/ojs3/index.php/mel/article/view/924>
- Diana, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 128(129), 119-136. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i128-129.8760>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)
- Didriksson, A. (2020). Reforma de la educación superior en México: pasar del debate a la acción. *Estudios Críticos del Desarrollo*, 26. <https://doi.org/10.35533/ecd.1120.adt>
- Domínguez, M. (2009). Profesores de asignatura de las IPES, formación permanente y condiciones laborales. *Memorias del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, Veracruz, México, 1-9.
- Fardella, C. (2021). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas*, 50, 2299-2320. <https://doi.org/10.4067/S0718-50492021000100211>
- Favieri, F. (2017). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos*, 6(7), 1-20. <https://doi.org/10.30972/dpd.571208>
- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional. ¿Facilitadores u obstáculos del cambio educativo? *Estudios Pedagógicos*, 37(2), 89-107. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052011000200005>
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Península.
- Gouveia, R. (2015). Precariedad y trabajo docente: expresiones del desafío ético-político para el Trabajo Social. *Revista Trabajo Social*, 17, 223-237. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sxi&AN=113688023&site=eds-live>
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórico-metodológica. *Revis-*

- ta Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199>
- Han, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Han, B. (2015). *El aroma del tiempo*. Herder.
- Han, B. (2016). *Topología de la violencia*. Herder.
- Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Anagrama.
- López, A. , García , O., Pérez, R., Montero, V., y Rojas E. (2016). Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista de La Educacion Superior*, 45(180), 23-39. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>
- Lopez, M. (2010). El *Outsourcing*: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 3(7), 28-37. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847120003>
- Luhmann, N. (1996). El concepto de riesgo. En *Las consecuencias perversas de la modernidad: Modernidad, contingencia y riesgo* (pp. 123-155). Anthropolos.
- Macías, C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (16), 83-121. www.juridicas.unam.mx
- Martínez-Licerio, K., Marroquín-Arreola, J., y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dch/ae/2019v34n86/martinez>
- Perocco, F. (2017). Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum*, 49, 79-94. <http://www.scielo.br/pdf/remhu/v25n49/1980-8585-REMHU-25-49-079.pdf>
- Recéndez, C., y Acosta, I. (2020). La universidad pública un mercado de trabajo en proceso de precarización. En *La Educación Superior en México. Políticas, desarrollo regional y mercado laboral* (pp. 287-315). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Rivera, L., González, R., y Guerra, M. (2021). Expulsados de la seguridad. Precariedad docente en México. *Trabajo y Sociedad*, XXII(37), 569-587. www.unse.edu.ar/trabajosociedad

- Sader, E., y Gentili, P. (2003). *La trama del neoliberalismo Mercado, crisis y exclusión social*. Clacso.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la universidad sin órganos Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. En *Espacio público y privatización del conocimiento Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 523-575). Clacso. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf>
- Sisto, V. (2013). Identidades desafiadas: Individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.542>
- Sisto, V., y Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, XVII(2), 59-80. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>
- Solares, I., y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>