



Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora

Part-time professors in public universities of Sonora

Dora Luz Padilla Carvajal¹, José Raúl Rodríguez Jiménez², Blanca Melissa De La Re
Iñiguez³

¹Profesora de asignatura del Departamento de Sociología y Administración Pública de la Universidad de Sonora, México. Estudiante de doctorado del programa de Innovación Educativa en la Universidad de Sonora. Correo electrónico: dora.padilla@unison.mx Teléfono: 6623647209. Dirección institucional: Blvd. Luis Encinas y Rosales S/N, Col. Centro Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7114-3514>

²Profesor-Investigador del Departamento de Sociología y Administración Pública y del programa de posgrado de Innovación Educativa de la Universidad de Sonora, México. Doctor en Educación por la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Líneas de investigación: condiciones, programas y políticas Institucionales en el cambio educativo. Correo electrónico: raul.rodriguez@unison.mx Teléfono: 6622592276. Dirección Institucional: Blvd. Luis Encinas y Rosales S/N, Col. Centro Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4355-8667>

³Estudiante de doctorado del programa de Innovación Educativa en la Universidad de Sonora, México. Correo electrónico: blanca_melissadlr@hotmail.com Teléfono: 6628471110. Dirección institucional: Blvd. Luis Encinas y Rosales S/N, Col. Centro Hermosillo, Sonora, México. C.P. 83000. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7937-8935>

DOI: <https://doi.org/10.46589/riaf.v1i42.709>

Recibido: 9 de abril de 2024.

Aceptado: 15 de noviembre de 2024.

Publicado: 5 de diciembre 2024.

Cómo citar

Padilla Carvajal, D. L., Rodríguez Jiménez, J. R., & De La Re Iñiguez, B. M. (2024). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora . Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa, 1(42). <https://doi.org/10.46589/riaf.v1i42.709>





Resumen

En la actualidad los profesores de tiempo parcial (PTP) conforman el grupo de académicos más numeroso de la educación superior en el mundo, responsable básicamente de las tareas de enseñanza. En general estos profesores se caracterizan por laborar en condiciones poco favorables y con dedicación temporal variada que va de unas cuantas horas en una institución a contratos de más de 25 horas en diversos establecimientos. En la educación superior en Sonora, los PTP se apegan a la caracterización anterior: son la mayoría en las plantillas académicas con el 70%, responsables de la enseñanza y con fuertes diferencias internas e institucionales. Más allá de estos datos generales a estos profesores se les conoce escasamente. Este artículo tiene como propósito un primer acercamiento al grupo de PTP en Sonora, sobre todo a sus rasgos demográficos, condiciones laborales y diferencias institucionales. Con este fin se toman dos instituciones de educación superior de amplias dimensiones: la Universidad de Sonora (UNISON) y la Universidad Estatal de Sonora (UES). La información empírica que sustenta el estudio proviene de las bases institucionales de las universidades bajo estudio. Los hallazgos muestran que la institución de adscripción es una fuente de diferenciación importante entre los PTP: en la UNISON imperan los profesores maduros y con avances laborales, sobre todo, para aquellos con mayor cantidad de horas de docencia, mientras que en la UES sus profesores son jóvenes, con alta rotación laboral y con inestabilidad en el empleo.

Palabras clave: Educación superior, profesores de tiempo parcial, Sonora

Abstract

Part-time professors (PTPs) currently constitute the largest segment of academic staff in higher education globally, primarily tasked with teaching responsibilities. These professors generally work under unfavorable conditions, with varying levels of commitment, ranging



from a few hours at a single institution to contracts of more than 25 hours across multiple establishments. In higher education in Sonora, PTPs adhere to this characterization: they make up the majority of academic staff, representing 70%, are responsible for teaching, and experience significant internal and institutional differences. Beyond these general statistics, this group remains understudied. This article aims to provide an initial approach to the PTP group in Sonora, emphasizing their demographic characteristics, employment conditions, and institutional differences. To this end, two large higher education institutions are considered: the Universidad de Sonora (UNISON) and the Universidad Estatal de Sonora (UES). The empirical data supporting this study comes from the institutional databases of the universities under review. The findings reveal that the institution of affiliation is a significant source of differentiation among PTPs: at UNISON, most professors are older and have achieved notable career advancement, particularly those with more teaching hours, whereas, at UES, professors tend to be younger, experience high job turnover, and face employment instability.

Keywords: Higher Education, part-time professors, Sonora

Introducción

En la actualidad la educación superior (ES) recurre cada vez más a la contratación de profesores de tiempo parcial (PTP) para hacerse cargo sobre todo de las tareas de enseñanza. La interpretación más aceptada para comprender esta tendencia sostiene que este tipo de personal reduce los costos económicos de las instituciones puesto que sus salarios son marcadamente menores que los profesores de tiempo completo (PTC), carecen de prestaciones sociales y sus contratos son renovados periódicamente, por lo que los establecimientos no contraen compromisos laborales con ellos (Danaei, 2019). Otras interpretaciones menos frecuentes señalan varias ventajas en la contratación de PTP: facilita la incorporación de expertos exitosos en los campos profesionales, contribuye a la formación de estudiantes de posgrados que son contratados temporalmente en tareas docentes y permite



compaginar trabajo y otro tipo de responsabilidades, por ejemplo, tareas familiares (Weiss y Parkin, 2011). Más allá de las posibles explicaciones de su incremento, conviene preguntarse quiénes son esos profesores. Hasta ahora la respuesta a la interrogante no es plenamente satisfactoria por dos razones. De un lado porque no existen suficientes investigaciones para dar cuenta de ellos y, de otro lado, porque la categoría laboral contempla una amplia variedad de profesores que van de los que dictan un solo curso de unas cuantas horas o bien aquellos que tienen varias asignaturas en distintas universidades; esos empleos pueden ser cubiertos por personal que labora en los mercados profesionales, profesores jubilados, estudiantes en formación doctoral o posdoctoral y mujeres que desean compaginar maternidad con un trabajo docente de tiempo parcial. Por estas razones a los PTP se les conoce como profesores invisibles, clase baja académica, aspirantes académicos o la tribu perdida (Levin y Montero, 2014).

En México los PTP no figuran entre las líneas de investigación desarrolladas por los expertos y tampoco han sido objeto explícito de atención gubernamental, pese a que conforman la gran mayoría de los académicos; para el ciclo escolar 2021-22, del total de plazas académicas reportadas oficialmente (SEP, 2022), el 72.3% estaba clasificado como PTP, más aún, en el sector privado la proporción es aún mayor, situándose en 88% del total. Los escasos estudios disponibles muestran un amplio y heterogéneo conjunto que opera en condiciones francamente adversas: imperan los contratos temporales y con limitadas o nulas prestaciones sociales (servicios médicos y pago de vacaciones, apoyos para la actualización, oficinas para la preparación de cursos o equipos de cómputo institucionales son prácticamente desconocidos), sobrecargas de trabajo y bajos salarios, de ahí que se sostenga que los PTP viven en condiciones de precariedad laboral (Acosta, 2018). Frente a esta diversidad, los investigadores han explorado la evolución de las plantas académicas y el incremento que tienen los PTP (Buendía et al., 2019) y en algunos cuantos casos han procedido a establecer las primeras tipologías que permiten acercamientos hacia este grupo (Soto, 2020; Acosta, 2018; López Damián et al., 2016).





En Sonora, los PTP presentan proporciones similares al resto del país -70% del total de la planta académica-, pero con la diferencia de que en la entidad el tema aún es ignorado, por lo que se desconocen los rasgos y características de este amplio grupo laboral. Con la finalidad de avanzar en este campo, el artículo tiene como objetivo general un acercamiento a los PTP en las dos principales universidades públicas de la entidad: la Universidad de Sonora (UNISON) y la Universidad Estatal de Sonora (UES). Además de permitir el acceso a la información de sus plantas académicas, estas instituciones cuentan con nutridos conjuntos de PTP (23% del total en la entidad) bajo condiciones laborales, organizacionales y gremiales diversas, lo que permite un primer acercamiento al tema en Sonora.

Una mirada amplia a los profesores de tiempo parcial

Las grandes transformaciones en las esferas financiera y de la producción ocurridas en la década de 1980, junto al ascenso del Estado neoliberal modificaron la organización de los mercados laborales, impulsando la proliferación de puestos de trabajo eventuales y carentes de prestaciones sociales (Castillo et al., 2019). Este proceso se presentó prácticamente en todas las regiones del mundo y en todas las ramas laborales, incluyendo la ES. Desde finales del siglo pasado y con mayor contundencia desde la década anterior, los sistemas de educación superior (SES) registran cambios en la contratación de sus profesores. Por ejemplo, en Australia, Filipinas, Japón, Francia o Estados Unidos el número de puestos académicos de tiempo completo y de carácter permanente se ha frenado o disminuido, mientras que las plazas de tiempo parcial y temporales van en aumento (Goodman et al., 2023). En Estados Unidos y Francia, por señalar dos casos, entre el inicio de la década de 1990 y los primeros años del segundo decenio de este siglo el personal docente no permanente aumentó 121% y 82%, respectivamente, mientras que los académicos de tiempo completo y definitivos lo hicieron en 41% y 38% (Danaei, 2019; Afonso, 2016).

Como se señala antes, estos cambios obedecen a la instrumentación de acciones gubernamentales neoliberales, sobre todo, la disminución en el financiamiento público al





sector educativo, una mayor oferta de personal altamente calificado que no encuentra empleo en mercados profesionales alternos al medio universitario y, en algunos países, por ejemplo, en Japón, a la contracción en la demanda por servicios escolares de nivel superior. Más allá de las razones de su crecimiento conviene preguntar qué se entiende por este tipo de plazas. No existe una respuesta única a la pregunta porque la categoría considera distintos nombramientos dependiendo de los países, por ejemplo, en Estados Unidos se reconoce profesor asistente, instructor y adjunto, por señalar tres tipos de nombramientos (AAUP, 1980); en España se tiene ayudante, profesor ayudante doctor y asociado (Universidad Europea, 2022). Común a todos estos puestos es que son temporales, con funciones docentes y preferentemente de tiempo parcial.

¿Y quiénes son los ocupantes de esos puestos? Inicialmente esas plazas fueron cubiertas por personal exitoso en el medio profesional -ingenieros, médicos, abogados- que dedicaban algunas horas laborales al medio académico. En la actualidad estas plazas continúan siendo ocupadas por ese mismo tipo de profesionales, pero ahora también se encuentran estudiantes de doctorado y posdoctorado, jóvenes científicos recién egresados, madres de familia que no desean un trabajo de tiempo completo y académicos jubilados recontratados temporalmente, por señalar los casos más frecuentes.

México presenta rasgos similares a la situación internacional, aunque la proliferación de PTP sucede sobre todo en el sector privado, donde el 88% de puestos tiene este carácter, mientras que en el sector público la proporción disminuye a 58% (SEP, 2022). Pero a diferencia de otros países, aquí el tema es menos conocido y sin atención gubernamental, pese a la gran cantidad de puestos académicos de esta naturaleza (poco menos de 350 mil en 2022). Las escasas publicaciones disponibles tratan las condiciones laborales, las prácticas y significados el trabajo, además de la exploración de los primeros tipos de PTP. Sobre el primer punto, la regulación laboral es poco clara; la Ley Federal del Trabajo (LFT) (2024) señala que los trabajadores académicos pueden ser contratados por jornada completa o media jornada, pero quienes se dedican exclusivamente a la docencia podrán ser contratado por hora





clase (Art. 353-M9). Con ello se abre un amplio escenario para las contrataciones de los PTP, dejando en manos de los establecimientos fijar una buena parte de las condiciones laborales, por ejemplo, la cantidad de horas, el salario, el carácter del contrato y las prestaciones sociales. Hasta ahora lo que se conoce es que los PTP operan en condiciones precarias puesto que carecen de servicios médicos, prestaciones laborales y bajos salarios (Acosta, 2018).

Sobre las prácticas y significados del trabajo conviene apuntar que las actividades desempeñadas se concentran en la enseñanza, una actividad considerada de menor valía, comprendida como la transmisión de conocimientos, por lo que no se considera la preparación de las sesiones de clase como tiempo de trabajo. En contra de esta interpretación, los PTP desarrollan una enseñanza compleja que requiere de mayor esfuerzo y dedicación que la simple transferencia de saberes y con impacto significativo en la formación profesional de los estudiantes, por lo que los profesores están convencidos que sus funciones docentes son de importancia en la ES, aunque no sean reconocidas suficientemente por las IES (Soto, 2020).

Por último, se registran esfuerzos para ordenar analíticamente el enorme conjunto de PTP, para ello se proponen algunas tipologías que distinguen diversos tipos: profesores concentrados en docencia, en formación académica, con empleo externo al medio universitarios o profesores de tiempo parcial extendido (López Damián et al., 2016; Soto, 2020). En todos los casos, las clasificaciones toman como criterio central la cantidad de horas contratadas, ya que el tiempo de contratación influye en las condiciones laborales, prácticas y expectativas de los profesores.

Más allá de las líneas consignadas, el conocimiento sobre los PTP continúa siendo grueso, limitado a unos cuantos casos y de escasa atención gubernamental, de ahí que sea pertinente desarrollar un primer acercamiento a estos profesores en un par de universidades públicas sonorenses.



Metodología

Dado que la investigación tiene como propósito explorar quiénes son los PTP en Sonora a partir de sus rasgos demográficos y condiciones laborales, el diseño metodológico consistió en un estudio de caso mediante un análisis estadístico descriptivo de estos profesores en dos de IES.

El estudio de caso es una estrategia que consiste en la selección de unidades basada en sus particularidades para alcanzar una comprensión más profunda de un fenómeno y su interacción en un contexto específico (Stake, 1995). Tanto el tamaño como la accesibilidad de los casos resultan criterios relevantes para la selección, en este sentido, se consideraron dos de las universidades públicas de mayores dimensiones en la entidad: la UNISON y la UES. En 2022, ambas instituciones concentraban la mayor cantidad de estudiantes (50,306) y de PTP (1,945) en Sonora. Otro tipo de establecimientos, sobre todo los privados, no fueron considerados por las limitaciones que imponen para acceder a la información de sus respectivas plantillas.

La información que respalda el estudio fue solicitada a las universidades a través de la Plataforma Nacional de Transparencia. Ambas instituciones proporcionaron información demográfica (género, edad, escolaridad, pertenencia al SNII) y laboral (antigüedad, carácter del contrato, carga laboral y evaluación estudiantil) de sus respectivos PTP. Estos datos fueron analizados bajo procedimientos de estadística descriptiva -obtención de frecuencias, promedios y cruce de variables- por medio de Microsoft Excel para establecer una caracterización general del conjunto de profesores. A partir de este primer análisis estadístico general se consideró pertinente clasificar a este amplio grupo utilizando como base la carga laboral para establecer las principales diferencias entre los PTP. La literatura especializada (López Damián et al., 2016; Acosta, 2018; Soto 2020) indica que la cantidad de horas contratadas es clave para establecer diferencias internas entre estos profesores. La clasificación ordenó a los PTP en cinco grupos distribuidos en intervalos de 5 h de docencia, a los cuales se agregó el resto de las variables demográficas y laborales.



Los profesores de tiempo parcial en perspectiva regional

Antes de presentar el análisis de los casos bajo estudio, conviene ofrecer una descripción general de la situación de los PTP en Sonora con la finalidad de comprender mejor el tema. Como se sostiene antes, la ES en Sonora depende de los PTP para la enseñanza; de los 11,864 puestos académicos registrados en 2022, el 70% (8,357) está catalogado como PTP (SEP, 2022). A nivel institucional esta proporción tiene fuertes variaciones ya que algunos establecimientos operan prácticamente con la totalidad de PTP, sobre todo en IES privadas, mientras que en establecimientos públicos es marcadamente menor.

¿A qué obedece esta configuración de PTP en el estado? Por el momento no es posible brindar una explicación exhaustiva, sin embargo, la acción gubernamental y la disminución de costos son los factores de mayor peso en la orientación de las plazas académicas. Desde la década de 1990 el gobierno mexicano autoriza la creación y el tipo de puestos académicos en las IES públicas, por lo que ha inclinado su composición hacia los PTP, con funciones exclusivamente docentes. En el sector privado, como se señala antes, el argumento central es la reducción de costos de operación de sus instituciones. En el caso sonorense esto se observa con cierta claridad, ya que entre 2010 y 2020 las IES privadas incrementaron la proporción de sus PTP en poco más de 10% (SEP, 2022).

Tabla 1

Educación superior en Sonora, distribución de profesores de tiempo parcial por sector, 2022

Indicadores	Público	Privado	Total
Número de instituciones	32	44	76
Matrícula	97,888 (78.4%)	26,940 (21.5%)	124,846
Profesores	7,804 (65.7%)	4,060 (34.2%)	11,864
Profesores de Tiempo Parcial	4,680 (60%)	3,677 (90.5%)	8,357 (70.4%)

Fuente: Elaboración propia con los datos adquiridos de la base 911 (SEP, 2022).



Aunque la descripción previa ubica de manera general la distribución de PTP en la ES sonorenses no permite conocer quiénes son los más de ocho mil profesores que integran este conjunto; sus rasgos demográficos, condiciones laborales o cargas de trabajo son ignorados. Por ahora no es posible avanzar en esta dirección, en especial en la IES privadas, ya que no existe acceso público a esa información. Pero lo que sí es factible ofrecer, es una descripción de los PTP en las dos instituciones de mayores dimensiones en la entidad: la UNISON y la UES. Estas universidades concentran poco menos de 50 mil estudiantes, disponen de 3,337 profesores, de los cuales 1,945 son PTP. Aunque los PTP de estas universidades no pueden ser tomados como representativos del conjunto estatal, sí ilustran lo que sucede con una proporción significativa de ellos.

Los PTP en la UNISON, avances en las condiciones laborales.

La UNISON es la más antigua, populosa e importante IES en Sonora. Inaugurada en 1942, esta universidad marca el origen de la ES en la entidad y durante décadas fue la única opción escolar. A partir de la década de 1980, la UNISON registra un considerable crecimiento que le permite aumentar sus dimensiones. Algunos indicadores confirman lo anterior. En 1980 esta universidad contaba con 11,782 alumnos, 23 opciones de estudio (18 licenciaturas y cinco carreras técnicas), 744 profesores y dos sedes, una de ellas minúscula (Moreno, 2015). Las cifras más recientes muestran una institución de otras magnitudes: 44,126 estudiantes (incluye todos los niveles de escolaridad), 119 programas de licenciatura y posgrado, 2,522 profesores y seis sedes que cubren prácticamente todas las regiones del estado, además la UNISON cuenta con el financiamiento más cuantioso de la ES estatal con 3,119 millones de pesos en 2022 (UNISON, 2022a; 2023).

Una de las columnas que sostiene esta universidad la constituyen sus profesores. Los indicadores disponibles refieren una sólida planta académica, sobre todo de PTC: 70% con doctorado, 51% reconocidos en PRODEP y 40% miembros del SNII (UNISON, 2022b). La





consolidación de los PTC fue posible, entre otros factores, por la reducción de sus cargas docentes. Desde la aprobación del primer Estatuto de Personal Docente (EPA) en 1986, las cargas docentes para PTC fueron limitadas, quedando establecidas en 9 y 12 horas semanales (hsm) para profesores titulares y asociados respectivamente, por lo que el grueso de la enseñanza pasó a manos de los PTP, contratados exclusivamente para esta función.

En la UNISON estos profesores suman 1,306 (51% del total), integrados preferentemente por varones (55.7%) y en menor medida por profesoras (44.2%); tienen una edad promedio de 53.3 años y han laborado en esta institución durante más de 11 años en promedio. En términos de escolaridad (con información aproximada porque la base no reporta 246 casos) la licenciatura figura con 38% y 61% con posgrado (15% con doctorado). En cuanto al carácter del contrato destaca que más de la mitad (53.2%) están catalogados como trabajadores determinados, lo que significa que su contrato tiene un plazo para concluir, y el resto (46.7%) tiene contratación por tiempo indeterminado. Finalmente, los PTP imparten un promedio de 13.8 horas semanales (hsm) de docencia, lo que representa alrededor de tres cursos semanales y que son evaluados por sus estudiantes con 9.29, en una escala de 0-10 puntos (UNISON, 2022c).



Tabla 2

Profesores de tiempo parcial, indicadores generales, Universidad de Sonora, 2022

Indicador	UNISON	%
PTP	1,306	51.7 (del total de la plantilla)
Hombre	728	55.7
Mujer	578	44.2
Edad promedio	53.2	
Antigüedad laboral promedio	11.5	
Escolaridad**		
Licenciatura	410	38.6
Especialidad	45	4.2
Maestría	445	41.9
Doctorado	160	15
Carácter del contrato		
Determinado	695	53.2
Indeterminado	611	46.7
Carga docente promedio (horas a la semana)	13.8	
Promedio de evaluación estudiantil	9.29	

Fuente: elaboración propia con información de las bases institucionales de la plantilla de la UNISON (UNISON, 2022c).

Nota**. La UNISON no reporta la escolaridad 246 PTP, de ahí que en este indicador la suma no coincida con el total de PTP en esa universidad.

Aunque la información contenida en la tabla 2 permite una primera aproximación, necesita ser contextualizada para comprenderla con mayor amplitud. Sobre el peso que tienen los PTP en el conjunto de la plantilla universitaria, debe señalarse que en los últimos años se observa una tendencia hacia su disminución: en 2010, la proporción de estos profesores era



del 62%, aun así, continúan siendo la mayoría. En relación a la composición por género, en la UNISON tradicionalmente las maestras han sido minoría, por ejemplo, en 2007 las mujeres representaban 35% (UNISON, 2007) y ahora tienen prácticamente 10 puntos porcentuales más, lo que representa una mejoría, aunque no se logra aún la equidad de género. Por lo que toca a la edad y la antigüedad laboral -profesores maduros y con más de una década de labores- estas variables están relacionadas con un ciclo de crecimiento estudiantil. En la historia de la UNISON se observan algunos períodos de intenso crecimiento de la matrícula, el último de ellos ocurrió entre 2005 y 2015, donde la población estudiantil pasó de 29 mil estudiantes a más de 40 mil (UNISON, 2024). Este crecimiento tuvo efecto en la creación de nuevas plazas académicas (de 2000 a 2,500 en los mismos años) y en la renovación de la plantilla. En cuanto a la escolaridad la información institucional es parcial, sin embargo, podemos suponer que se ha tenido avances; en 2007, con datos para una tercera parte de los PTP, la licenciatura representaba el 70% y la maestría el 30% restante, mientras que el registro de 2022 sitúa al posgrado como el nivel de escolaridad más frecuente (UNISON, 2007; UNISON 2022c). En este avance intervinieron los programas de profesionalización docente federales y el programa de becas institucional, que concede apoyos para estudios de posgrado a los PTP definitivos y con al menos 12 hsm (STAUS, 2023).

Uno de los aspectos centrales para los PTP es el carácter de los contratos. En este rubro la UNISON reporta el 46% de sus PTP como indeterminados, una proporción elevada y poco frecuente en la ES estatal, donde imperan las contrataciones temporales. La estabilidad laboral está relacionada directamente con el Sindicato de Trabajadores Académicos de la UNISON (STAUS). Creado en 1976 y con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo desde 1984, esta organización gremial ha tenido una gran influencia en la estabilización laboral de los PTP. Desde hace décadas uno de los puntos de mayor relevancia en las negociaciones laborales es lograr la estabilidad laboral de sus agremiados, incluso ha motivado varias huelgas académicas.





La acción del STAUS no se reduce a lo anterior, sino que es de mayor amplitud, por ejemplo, el sindicato logró pactar con la UNISON un tabulador para PTP que considera la escolaridad y la producción del profesor para establecer salarios diferenciados; fijó en 40 el número de estudiantes por grupo escolar como un mecanismo de limitar las responsabilidades docentes. También cuenta con un programa permanente de formación docente que incluye becas para estudios de posgrado, becas para hijos de profesores, programa de vivienda y seguro de gastos médicos mayores (pagado por partes iguales entre la UNISON y el profesor), aunque estos beneficios operan para los profesores con más de 12 hsm.

Con base en lo anterior, es posible afirmar que el STAUS mejora las condiciones laborales de los PTP, pese a ello, el trabajo mismo de los PTP (la docencia) continúa siendo poco reconocido, valorado y existen segmentos de profesores que operan en la precariedad, sobre todo aquellos que no cuentan con la definitividad o quienes están contratados por menos de 12 h y que ven limitados los beneficios, incluso carecen de servicios médicos públicos. Justamente, la cantidad de horas marca fuertes diferencias entre los PTP, no solo en el tiempo de dedicación, sino también en los ingresos económicos, beneficios laborales y en la manera misma de relacionarse con la institución. Como se anotó en la estrategia metodológica, se tomó el tiempo de contratación de los PTP durante el semestre 2022 y se ordenó por intervalos de cinco h, dando por resultado cinco grupos, a los cuales se añadieron las variables demográficas y laborales trabajadas previamente.



Tabla 3

Distribución de profesores de tiempo parcial por tiempo de contratación, Universidad de Sonora, 2022

	1-5 h	6-10 h	11-15 h	16-20 h	Más de 20 h	Totales
Casos	328 (27.1%)	259 (19.8%)	167 (12.7%)	141 (10.7%)	411 (31.4%)	1306 (100%)
Género						
Mujer	124 (37.8%)	113 (43.6%)	81 (48.5%)	59 (41.8%)	201 (48.9%)	578 (44.2%)
Hombre	204 (62.1%)	146 (56.3%)	86 (51.4%)	82 (58.1%)	210 (51.0%)	728 (55.7%)
Edad promedio	54.1	52	53.9	52.6	54.3	53.2
Antigüedad promedio	7.1	7.9	9.5	12	18.1	11.5
Tipo de contrato						
Determinado	237 (72.2%)	190 (73.3%)	108 (64.6%)	71 (50.3%)	89 (21.6%)	695 (53.2%)
Indeterminado	91 (27.7%)	69 (26.6%)	59 (35.3%)	70 (49.6%)	322 (78.3%)	611 (46.7%)
Evaluación estudiantil	9.20	9.31	9.19	9.21	9.14	9.20

Fuente: elaboración propia con información de las bases institucionales de la plantilla de la UNISON (UNISON, 2022c).

La distribución de PTP por tiempo de contratación evidencia diferencias importantes en el conjunto. En los tres primeros grupos de la tabla, aquellos con hasta 15 h, imperan las condiciones laborales más adversas, puesto que la mayoría de ellos, sobre todo en los dos primeros segmentos, mantiene contratos temporales, lo que significa que su permanencia laboral es incierta, además, los dos primeros grupos están excluidos de las prestaciones laborales. Podría considerarse que se tratan de profesores de reciente ingreso a la institución, pero no es así, puesto que tienen más de siete años de antigüedad. Pese a sus condiciones laborales, estos profesores son evaluados favorablemente por sus estudiantes, sobre todo el



grupo de 6 a 10 h, que es el mejor evaluado de todos. Un dato más, en el primer segmento de PTP (1-5 h) que representa las nuevas contrataciones, favorece marcadamente a los varones, con dos terceras partes, por lo que la equidad de género, lejos de lograrse se ensancha aún más.

Por el contrario, quienes cuentan con la mayor cantidad de horas (16-20 y más de 20 h), sobre todo los segundos, presentan condiciones laborales menos desfavorables; 78% de ellos son indeterminados y pueden acceder a los beneficios laborales, no solo los que brinda la LFT, sino las prestaciones logradas por el STAUS. Estos segmentos son lo más antiguos de los PTP, con 12 y 18 años de antigüedad promedio respectivamente, por lo que puede establecerse una relación directa entre antigüedad e indeterminación. Por último, la evaluación estudiantil de los profesores con más de 20 h es la menor de todo el conjunto, explicable quizá por la cantidad y variedad de grupos atendidos. Que estos segmentos tengan mejores condiciones laborales que sus colegas, no significa que el trabajo sea más cómodo; además de atender varios grupos, se deben preparar las sesiones de clase por un número de horas similar al que se imparte y que no es considerado en el pago.

A partir de la descripción anterior no es difícil imaginar lo que representa para los profesores la cantidad de horas de contratación: preparación de clase, revisión de trabajos escolares, atención a sus estudiantes y con frecuencia cambiar de salón de clase. Pero también la cantidad de horas significa un salario. En la UNISON, el grueso de sus PTP está clasificado en el nivel B del tabulador del personal académico, que fija la hora en alrededor de los 600 pesos mensuales, de tal suerte que, si un profesor tiene un contrato por 15 h, su sueldo es de aproximadamente de nueve mil pesos mensuales. Con ese salario, este hipotético profesor deberá contar con otro empleo para sufragar sus gastos. El ejemplo anterior es válido para la mayoría de los PTP en la UNISON.





Los PTP en la Universidad Estatal de Sonora, incertidumbre laboral.

Fundada en 1983, originalmente Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora (CESUES) con sede en la cd. de San Luís Río Colorado, la UES fue creada por el gobierno estatal como una posible alternativa institucional frente a la prolongada politización de la UNISON durante los años ochenta del siglo pasado (Rodríguez et al., 2023). Pese a este propósito, la UES no fue una sólida alternativa en sus primeros 25 años. Con una oferta educativa compuesta por una docena de opciones, algunas de ellas novedosas en esos años, por ejemplo, Geociencias, Horticultura, Agronomía en Sistemas de Irrigación y Agronomía en Zonas Áridas, y con cuatro sedes ubicadas en ciudades de tamaño medio, exceptuando su campus en la capital del estado, la UES evolucionó lentamente en sus primeras dos décadas; en el año 2000 ofrecía 13 licenciaturas y una maestría, registraba 4,466 estudiantes y 261 profesores. Diez años después los indicadores muestran incrementos notables: en 2010 la matrícula aumentó más del 60% (7,483 estudiantes) y la cantidad de profesores se duplicó (557); la oferta educativa no registró incrementos, aunque se abrió una sede más en Benito Juárez (2001), al sur del estado (UES, 2000; 2019; 2022a). En los siguientes años, esta universidad tiene un intenso crecimiento que la colocan como la tercera IES de mayores dimensiones en Sonora. En 2022, la población estudiantil (15,212), los profesores (1,014) y la oferta educativa (33) prácticamente se duplicaron.

El impulso para este crecimiento provino sobre todo del gobierno estatal y del apoyo de algunos programas federales. En el primer caso figura la aprobación de una nueva ley orgánica en 2012 que, además del cambio de nombre de la institución, ahora UES, modificó su organización académica y aumentó significativamente el financiamiento -se pasó de 290 millones en 2010 a 775 en 2022 (UES, 2022b). Por lo que toca a los apoyos federales, esta institución figura en el esquema de Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario, por lo que recibe aportaciones federales y participa en los programas de profesionalización y estímulos a los profesores vía SNII, PRODEP y en menor medida becas al desempeño



docente. Pero el crecimiento no puede ser cabalmente comprendido sin las preferencias estudiantiles que ahora juzgan las opciones profesionales como atractivas.

Un punto poco visible en el cambio institucional de esta universidad radica en la composición de su plantilla. La UES fue diseñada como una institución de docencia, sostenida mayoritariamente por PTC: en el año 2000, los profesores de jornada completa ascendían a 81%, mientras que el resto era de PTP; para 2010 las proporciones ya registraban modificaciones, 66% y 34%, respectivamente. Y en el último decenio la composición de la plantilla era por completa distinta: en 2022, 35% PTC y 65% PTP. De ahí que pueda sostenerse que la expansión de la UES fue soportada preferentemente por los PTP.

¿Y quiénes son las mujeres y hombres que apuntalaron este crecimiento? No es posible reconstruir históricamente a ese grupo puesto que la información es insuficiente, pero lo que sí es factible es conocerlos en la actualidad. El número de PTP asciende a 668 que, como se señala antes, representan el 65% del total de la plantilla. La composición por género es prácticamente equitativa, con una ligera ventaja para las mujeres (51%). La edad promedio es de 37.8 años y se incorporaron recientemente a laborar a esa universidad (3.1 años antigüedad). En cuanto a la escolaridad, la licenciatura representa el 47% y el posgrado 53% (doctorado, 16.6%). Estos profesores imparten en promedio 17 h de docencia a la semana, alrededor de cuatro grupos escolares y sus estudiantes los califican favorablemente con 4.6, en una escala de 0 a 5 puntos. Por último, en la UES la contratación indeterminada es prácticamente inexistente, puesto que 98% de ellos deben renovar su empleo periódicamente.

Tabla 4

Profesores de tiempo parcial, indicadores generales, Universidad Estatal de Sonora, 2022

Indicador	UES	%
PTP	668	64.1 (del total de la plantilla)
Hombre	323	48.3
Mujer	345	51.6
Edad promedio	37.8	
Antigüedad promedio	3.1	
Escolaridad		
Licenciatura	314	47
Maestría	243	36.3
Doctorado	111	16.6
Carácter del contrato		
Determinado	655	98
Indeterminado	13	1.9
Carga docente promedio (horas a la semana)	16.9	
Promedio de evaluación estudiantil	4.67	

Fuente: elaboración propia con información de las bases institucionales de la plantilla de la UES (UES, 2022c).

Con base en la información anterior es posible trazar los principales rasgos de los PTP en esta universidad. Se trata de un grupo integrado preferentemente por jóvenes (37.8 años de edad promedio); formados escolarmente (más de la mitad con posgrado y, por la antigüedad laboral reportada, seguramente realizado previamente a su llegada a la UES); ocupan una parte importante de su tiempo en la docencia (17 hsm). Este grupo labora en condiciones contractuales desfavorables, no solo por la inestabilidad en el empleo, sino porque sus prestaciones laborales son mínimas -servicios médicos y dentales, apoyo para



lentes, dotación de ropa- y solo para aquellos con más de 12 hsm y con al menos dos años de antigüedad (SUTUES, 2018).

La situación descrita debe mucho a la carencia de un sindicato fuerte y efectivo. Esta universidad cuenta con una añeja organización gremial, el Sindicato Único de Trabajadores de la UES (SUTUES) creado en 1985, dos años después de la fundación de la UES, tradicionalmente cercano a los intereses del gobierno estatal en turno, lo mismo que la propia institución, que carece de autonomía, por lo que evita cualquier conflicto laboral. En apoyo a esta aseveración se tiene que, en toda su historia, el SUTUES no ha estallado ninguna huelga. Además, el sindicato agrupa trabajadores administrativos y académicos, por lo que su agenda no siempre diferencia la naturaleza de trabajos distintos. En este escenario, para el SUTUES los PTP no representan un grupo laboral importante, puesto que son considerados como trabajadores eventuales, que su principal fuente de ingresos es externa a la universidad, pese a que sobre ellos descansa en buena medida la docencia en la UES.

La caracterización anterior es válida para el conjunto, pero no distingue diferencias. Para avanzar en esta dirección, se distribuyen a los profesores por intervalos de 5 h de docencia.

Tabla 5

Distribución de profesores de tiempo parcial por tiempo de contratación, Universidad Estatal de Sonora, 2022

UES	1-5 h	6-10 h	11-15 h	16-20 h	Más de 20 h	Totales
Casos	71 (10.6%)	121 (18.1%)	119 (17.85)	59 (8.8%)	298 (44.6%)	668 (100%)
Género						
Mujer	33 (46.4%)	61 (50.4%)	63 (52.9%)	32 (56.1%)	156 (52.3%)	345 (51.6%)
Hombre	38 (53.5%)	60 (49,5%)	56 (47.0%)	27 (43.8%)	142 (47,6%)	323 (48.3%)
Edad promedio	38.7	40	37.4	38.7	37.3	37.8
Antigüedad promedio	2.6	3.4	2.7	3.2	3.1	3.1
Tipo de contrato						
Determinado	71	120	119	57	288	655 (98%)
Indeterminado	0	1	0	2	10	13 (1.9%)
Evaluación estudiantil	4.66	4.67	4.63	4.68	4.72	4.67

Fuente: elaboración propia con información de las bases institucionales de la plantilla de la UES (UES, 2022).

Una primera observación sobre el contenido en la tabla es la marcada concentración de profesores en el segmento de más de 20 h (44.6%), por lo que esta universidad prefiere que el grueso de sus PTP imparta una considerable cantidad de cursos. Este grupo se distingue de sus colegas por acaparar las escasas posiciones indeterminadas para PTP -10 de las 13 existentes se encuentran aquí- y por obtener la mejor evaluación estudiantil. Un par de datos complementarios; este segmento agrupa poco menos de la mitad del total de PTP con doctorado (53) y miembros en el SNII (20). De acuerdo a los datos anteriores, pese a su juventud y escasa antigüedad laboral, este grupo está especializado en la enseñanza, formado escolarmente y destina una gran parte del día al trabajo docente. Respecto a su salario, el



tabulador es similar al de la UNISON, por lo que un profesor de este segmento obtiene poco más de 12 mil pesos mensuales que, si no cuenta con ingresos extraordinarios, resultan limitados para sufragar los gastos, sobre todo si cuentan con dependientes directos.

El resto de los segmentos tienen características similares, salvo el grupo de 1-5 h, sobre todo por la primacía de los varones frente a las mujeres (53%), la menor antigüedad laboral (2.6 años). Por supuesto que el salario establece la mayor diferencia, puesto que los ingresos van de poco menos de tres mil pesos mensuales para quienes se ubican en el primer segmento a los 12 mil para los de mayor carga. Más allá de los esfuerzos cotidianos a los que se enfrenta un PTP -preparación de cursos, horarios, saturación de grupos escolares y, por supuesto, limitaciones salariales- en la UES impera la incertidumbre laboral. Cada ciclo escolar estos profesores deben renovar su contrato y eso depende de la disposición de materias y de los procesos de selección. Previo al inicio del ciclo escolar, la UES lanza convocatorias de las asignaturas disponibles y los interesados presentan su producción académica ante un jurado integrados por PTC, responsable de evaluar y elegir un candidato ganador. Este mecanismo evita la discrecionalidad de los funcionarios universitarios. Sin embargo, de acuerdo a la antigüedad laboral reportada por la institución (3 años), parecería existir una permanente renovación de sus PTP, quizá por la inexistencia de puestos indeterminados y las condiciones laborales adversas que operan como elementos para expulsar a sus profesores, pese a los buenos resultados que obtienen frente a los estudiantes.

Conclusiones

Este artículo ofrece un primer acercamiento a los PTP en dos de las universidades de mayores dimensiones en Sonora. En ambos establecimientos estos profesores conforman un numeroso conjunto, responsable del grueso de las actividades de enseñanza y que labora en contextos poco favorables. Más allá de estos rasgos comunes, los PTP se diferencian notablemente por la institución de adscripción. Pese a que ambas son universidades públicas estatales, su origen, trayectoria, organización académica, regulación interna y sindicatos marcan





diferencias en la composición de los PTP -edad, genero, antigüedad laboral- y en las condiciones laborales. En la UNISON se tiene un grupo maduro que trabaja en un marco de mayores beneficios, mientras que, en la UES, los profesores son jóvenes y sin estabilidad en el empleo. Junto a la diferenciación institucional, la cantidad de horas de trabajo perfila grupos con rasgos distintos, esto se aprecia sobre todo en los segmentos con menor y mayor cantidad de horas.

La óptica del acercamiento impide profundizar en otros aspectos de los PTP; la preparación de cursos, el desarrollo de la clase, el compromiso institucional o las expectativas profesionales no pueden ser desarrolladas por ahora. Sin embargo, a partir de los hallazgos obtenidos es posible realizar un ejercicio de imaginación sociológica (Mills, 2003) sobre los PTP. Para estos profesores, el trabajo docente es una actividad profesional que implica formación adecuada y dedicación cotidiana, en apoyo de esta aseveración se tiene el nivel de escolaridad de los profesores, la mayoría con posgrado, y las evaluaciones favorables de sus estudiantes. Esta dedicación no es respaldada por sus instituciones, lo mismo que sucede en la ES mundial, puesto que el pago del trabajo de los PTP solo cubre el tiempo de clase. Justamente, el salario es uno de los aspectos de la mayor importancia puesto que para que un profesor pueda continuar en el empleo docente requiere de otra fuente de ingreso; en ambas universidades el salario para el grueso de los PTP (hasta 15 hsm) es de hasta 9 mil pesos mensuales, que difícilmente cubren las necesidades básicas. Además, los PTP constituyen una fuerza de trabajo altamente capacitada y con experiencia que no son valorados suficientemente.



Referencias bibliográficas

- AAUP [American Association of University of Professors]. (1980). *The Status of Part Time Faculty*. Association's Committee A on Academic Freedom and Tenure. <https://www.aaup.org/report/status-part-time-faculty>
- Acosta Ochoa, A. (2018). Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco]. <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/1675>
- Afonso, A. (2016). Varieties of Academic Labor Markets in Europe. *PS: Political Science & Politics*, 49(4), 816-821. <https://doi.org/10.1017/S1049096516001505>
- Buendía, A., Acosta Ochoa, A. y Gil Antón, M. (2019). En busca de un rostro. (In) visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE)*, 24(80), 15-41. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140566662019000100015&script=sci_abstract
- Castillo, D., Arcate, J. y Arcos, S. (2019). Precariedad y Desaliento laboral en los jóvenes de México. En D. Castillo, J. Arcate y S. Arcos (Coords.), *Precariedad y desaliento laboral de los Jóvenes de México*. Siglo XXI Editores. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191129060210/Precariedad-y-desaliento-laboral.pdf>
- Danaei, K. (2019). Literature Review of Adjunct Faculty. *Educational Research: Theory and Practice*, 30(2), 17-33. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1248412.pdf>
- Goodman, J., Parfitt, C. y Yasukawa, K. (2023). *The Transformation of Academic Work. Fractured Futures?* Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-41034-5>





- Levin, J. y Montero, V. (2014). Divided Identity: Part-Time Faculty in Public Colleges and Universities. *The Review of Higher Education*, 37(4), 531-557. <https://doi.org/10.1353/rhe.2014.0033>
- Ley Federal del Trabajo. [L.F.T]. Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 4 de abril de 2024, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- López Damián, A., García Ponce de León, O., Pérez Mora, R., Montero Hernández, V. y Rojas Ortiz, E. L. (2016). Los profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista de la Educación Superior*, 45(180), 23-39. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>
- Mills, W. (2003). *La imaginación sociológica*. Fondo de Cultura Económica.
- Moreno, A. (2015). Cambio y continuidad institucional en la historia de la Universidad de Sonora: 1938-1982. [Tesis de doctorado, Colegio de Sonora]. <https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/RED001086.pdf>
- Rodríguez, J. R., Padilla, D. L. y De La Re, B. (2023, 4-8 de diciembre). *La Universidad Estatal de Sonora. Crecimiento y desafío organizacional* [Sesión de congreso]. XVII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Villahermosa, Tabasco, México. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v17/>
- SEP [Secretaría de Educación Pública]. (2022). Estadística Educativa del Formato 911.
- Soto, A. (2020). Carreras transicionales de profesores de tiempo parcial en la educación superior privada. [Tesis de doctorado, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, Sede Sur]. Colección Investigaciones Educativas. <https://repositorio.cinvestav.mx/handle/cinvestav/2793>
- Stake, R. (1995). *Investigación con estudio de casos*. Morata. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- STAUS [Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora]. (2023). Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025.



https://staus.mx/documents/Normatividad/20240828123611_Contrato_Colectivo_de_Trabajo_STAUS_UNISON_2023-2025_compressed_compressed_1.pdf

SUTUES [Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora]. (2018). Contrato Colectivo de Trabajo 2018.

https://ues.mx/archivos/conocenos/normatividad/CCT_UES_2018_.pdf

Universidad Europea. (2022). ¿Cómo ser profesor de universidad?

<https://universidadeuropea.com/blog/como-ser-profesor-universidad/>

UNISON [Universidad de Sonora]. (2007). Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Sonora.

UNISON [Universidad de Sonora]. (2022a). Presupuesto de ingresos y egresos 2022.

https://planeacion.unison.mx/pdf/normatividad/presupuesto_ingresosyegresos2022.pdf

UNISON [Universidad de Sonora]. (2022b). Dirección de Apoyo a Docentes, Investigación y Posgrado. <https://dadip.unison.mx/investigacion/>

UNISON [Universidad de Sonora]. (2022c). Base de datos institucional de la plantilla académica de la Universidad de Sonora. A través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

UNISON [Universidad de Sonora]. (2023). Segundo Informe Anual 2022-2023. Dra. María Rita Plancarte Martínez. Universidad de Sonora.

<https://planeacion.unison.mx/informes/informe2022-2023.pdf>

UNISON [Universidad de Sonora]. (2024). Dirección de Planeación y Evaluación. SIE: Alumnos. https://planeacion.unison.mx/sie/alumnos_ley169.php

UES [Universidad Estatal de Sonora]. (2000). Plantilla de profesores, 2000. Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. A través de la Plataforma Nacional de Transparencia.



UES [Universidad Estatal de Sonora]. (2019). Historia.

<https://anterior.ues.mx/?p=especiales/historia/&cid=0&sid=1&smid=1&latder=¶ms>

≡

UES [Universidad Estatal de Sonora]. (2022a). Serie histórica de la matrícula. A través de la Plataforma Nacional de Transparencia.

UES [Universidad Estatal de Sonora]. (2022b). Presupuesto Autorizado, Secretaría General de Planeación, presupuesto 2022.

<https://anterior.ues.mx/archivos/transparencia/10507513PRESUPUESTO%20APROBADO%202022.pdf>

UES [Universidad Estatal de Sonora]. (2022c). Base de datos institucional de la plantilla académica de la Universidad Estatal de Sonora. Plataforma Nacional de Transparencia.

Weiss, C. y Pankin, R. (2011). Part-Time Faculty in Higher Education. Faculty Publications, 276. <https://digitalcommons.ric.edu/facultypublications/276/>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

