

Entre clases y artículos: el docente a tiempo parcial que investiga

The part-time academic as researcher: Between teaching responsibilities and scholarly production

JOSÉ ARTURO MARTÍNEZ PARDO*

ABRIL ACOSTA OCHOA**

JOSÉ NAVARRO CENDEJAS***

El estudio tiene como objetivo analizar la situación laboral e institucional del profesorado de tiempo parcial que, además de desempeñar actividades docentes, realiza investigación como parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en México. Se busca examinar cómo su condición laboral afecta el reconocimiento del mérito académico y científico en el contexto institucional de una universidad pública estatal, en específico, docentes de dos diferentes centros universitarios de la Universidad de Guadalajara. Se utilizó una estrategia metodológica cualitativa que articuló la participación de diez profesores investigadores de tiempo parcial mediante entrevistas semiestructuradas (presenciales y virtuales). El trabajo de campo se llevó a cabo entre enero y mayo de 2024. Los resultados muestran dimensiones asociadas a las dificultades, inequidades, motivaciones y consecuencias que enfrentan estos docentes al realizar actividades de investigación, las cuales se interpretan desde una aproximación teórica relacionada con el concepto de mérito. Por último, el estudio permite comprender a un actor relativamente nuevo dentro de la profesión académica mexicana, así como algunas de las principales problemáticas que lo circunscriben en los ámbitos laboral, institucional y personal.

Palabras clave:

profesorado de tiempo parcial, investigación, mérito académico, educación superior

Recibido: 10 de febrero de 2025 | **Aceptado para su publicación:** 23 de mayo de 2025 |

Publicado: 14 de agosto de 2025

Cómo citar: Martínez Pardo, J. A., Acosta Ochoa, A. y Navarro Cendejas, J. (2025). Entre clases y artículos: el docente a tiempo parcial que investiga. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (65), e1737. <https://doi.org/10.31391/NNKC7261>

This study aims to analyze the labor and institutional conditions of part-time faculty members who, in addition to their teaching duties, conduct research as part of Mexico's National System of Researchers. The study examines how their employment status affects the recognition of academic and scientific merit within the institutional context of a state public university, specifically focusing on faculty members from two different educational institutions (university centers) of the University of Guadalajara. A qualitative methodological strategy was employed, involving the participation of ten part-time faculty researchers through semi-structured interviews (conducted both in person and online). Fieldwork was carried out between January and May 2024. The results highlight dimensions related to the difficulties, inequities, motivations, and consequences of conducting research for this faculty member, which are interpreted through a theoretical approach linked to merit. Finally, the study contributes to the understanding of a relatively new actor within the Mexican academic profession, as well as some of the key challenges surrounding them at the labor, institutional, and personal levels.

Keywords:

part-time professors, research, academic merit, higher education

* Estudiante de doctorado del programa de Gestión de la Educación Superior en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Profesor de asignatura en el Centro Universitario de Guadalajara (UdeG). Académico en el Centro de Investigaciones Pedagógicas y Sociales de Secretaría de Educación del Estado de Jalisco y colaborador-estudiante en el cuerpo académico 985 Políticas Públicas y Cambio Institucional. Líneas de investigación: trayectorias profesionales en la profesión académica y políticas para la educación superior. Correo electrónico: jarturo.martinez@academicos.udg.mx/ <https://orcid.org/0000-0001-9948-3118>

** Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora de tiempo completo del Departamento de Producción Económica, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Líneas de investigación: políticas para educación superior. procesos y condiciones de trabajo en universidades. Correo electrónico: aacosta@correo.xoc.uam.mx/ <https://orcid.org/0000-0001-5800-3499>

*** Doctor en Sociología. Profesor titular en el Departamento de Políticas Públicas del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Línea de investigación: políticas educativas. Correo electrónico: jose.navarro@cucea.udg.mx/ <https://orcid.org/0000-0001-5800-3499>



INTRODUCCIÓN

El artículo tiene como objetivo analizar la situación laboral e institucional del profesorado de tiempo parcial (PTP) (también conocido como de asignatura) que, además de desempeñar actividades docentes, realiza investigación y forma parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII en adelante, antes SNI). En específico, buscamos dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿afecta al reconocimiento del mérito académico y científico el ser parte un grupo relativamente nuevo en la profesión académica, a saber, el PTP-SNII? Si es así, ¿cómo ocurre y qué otras consecuencias conlleva?

El contexto institucional corresponde a una universidad pública estatal, la Universidad de Guadalajara (UdeG), e incluye la participación de docentes provenientes de dos centros universitarios distintos de esta casa de estudios: uno de tipo metropolitano y otro regional. Cabe señalar que esta institución cuenta, en el nivel de educación superior, con una organización en red establecida en 1994, la cual está conformada, para el periodo 2024-2025, por diez centros universitarios metropolitanos y nueve regionales.

Este profesorado de tiempo parcial se contrata de forma temporal por horas, aunque en algunas instituciones de educación superior y universidades en México pueden obtener definitividad o titularidad. Su labor está orientada principalmente a la enseñanza, así como las acciones requeridas por la docencia: revisar tareas, planear clases, elaborar exámenes, diseñar proyectos, tutoría, entre otras (Kent, 1986; Martínez-Pardo, en proceso).

Si bien la docencia es una actividad que realiza todo el personal académico que participa en la educación terciaria, a diferencia de los profesores de tiempo completo, los docentes por horas no tienen la investigación como una actividad obligatoria establecida por contrato. Sin embargo, el acceso a apoyos económicos, tanto institucionales como externos, ha influido en que un número creciente de docentes —incluso de tiempo parcial— aspire a obtener dichos apoyos mediante la producción académica que se les exige.

Antes de exponer el contexto del problema, identificamos una serie de antecedentes centrados en el PTP en general. Este actor ha sido objeto de diversos estudios, en particular en contextos universitarios anglosajones (Gappa y Leslie, 1993). En el caso mexicano, el tema cobró mayor relevancia a partir de la década de 2010 y, en especial, a inicios de la década de 2020 (Anaya, 2023; Acosta y Buendía, 2016; López et al., 2016).

Asimismo, es posible identificar tres líneas de investigación consolidadas:

- Estudios sobre su heterogeneidad, enfocados en explorar los perfiles docentes más allá de las caracterizaciones institucionales, empleando recursos metodológicos como tipologías constructivas (Pryor, 2020; Martínez-Pardo, 2024).
- Investigaciones sobre las condiciones laborales —con mayor cantidad de antecedentes— que abordan la precariedad laboral en los sectores público y privado (Acosta, 2018; Acosta y Rivera-Huerta, 2022; Anaya-Torres, 2025; Berrios, 2014; Buendía et al., 2019; Hirsch e Izarra, 2024; Lemus, 2022; Padilla et al., 2024; Schlaerth, 2022; Solares y Vera, 2023; Vatansever y Kölemen, 2022).

▪Rutas de acción y estrategias profesionales, línea de investigación emergente que se centra en cómo los docentes a tiempo parcial construyen sus carreras académicas combinando, de manera simultánea, docencia, investigación y otras actividades en diversos espacios laborales, tanto educativos como no educativos (Flores, 2022; Haviland et al., 2020; Martínez-Pardo, en proceso; Whitchurch, 2019; Whitchurch et al., 2021).

DESARROLLO

La investigación establece una conexión entre la profesión docente en la educación superior, en particular el grupo de PTP, y el mérito, tomando como referencia el SNII. Este programa, fundado en 1984, tiene como propósito reconocer la labor de quienes se dedican a la generación de conocimiento científico, tecnológico y, desde 2018, también en humanidades. En su versión más reciente, el SNII considera cinco niveles: candidato, nivel I, nivel II, nivel III y emérito. Cada uno de ellos requiere la obtención de méritos académicos, investigativos y laborales, que reflejan trayectorias profesionales consolidadas. Asimismo, los incentivos económicos asociados aumentan de forma considerable conforme se avanza en estos niveles (Hernández-Pérez, 2019).

Desde un enfoque teórico y conceptual, este análisis se vincula con el estudio del término meritocracia, concepto que ha captado el interés de diversas disciplinas, como la economía, la ciencia política, la sociología, la filosofía y la educación. Semánticamente, la Real Academia Española (s.f.) define meritocracia como un “sistema de gobierno en que los puestos de responsabilidad se adjudican en función de los méritos personales”.

La idea central que sustenta este concepto es que las personas deben ser recompensadas y promovidas en función de sus logros, talentos y esfuerzos, en lugar de factores como el origen social o las conexiones personales. Sin embargo, diversos autores han criticado esta postura, al señalar que el mérito, lejos de ser un mecanismo neutro de movilidad social, puede convertirse en una herramienta ideológica que perpetúa desigualdades económicas, sociales, culturales y de género, entre otras (Young, 1958; Markovits, 2019).

En ese sentido, Sandel (2020) cuestiona la creencia de que la meritocracia es resultado exclusivo de las capacidades individuales y el trabajo duro, y que con tan solo desearlo y esforzarse se puede obtener reconocimiento. Para el autor, esto es una de las grandes ilusiones de las sociedades contemporáneas, que termina manteniendo las desigualdades en función de que legitima las diferencias entre los sujetos, desde su origen social.

En el contexto del profesorado que trabaja en educación superior, la meritocracia opera como medio de selección en el ingreso a la academia (Galaz y Gil, 2009; Gil, 2021); del mismo modo, se traduce en sistemas de evaluación basados principalmente en las publicaciones, que son más difíciles de lograr para quienes no cuentan con estabilidad laboral y condiciones institucionales adecuadas para desarrollar una actividad de alto nivel de complejidad, como es el caso del PTP-SNII. Como discurso, la meritocracia se convierte en un mito, se arraiga en los comportamientos de forma ceremonial que, con convicción bajo un aparente principio de reconocimiento del esfuerzo personal, separa a quienes logran éxito de quienes permanecen en condiciones menos favorables (García, 2022).

La literatura especializada en estos temas es relativamente escasa. Un aporte relevante es el de Sime (2014), quien subraya la necesidad de analizar los alcances y las limitaciones de la meritocracia desde tres dimensiones clave: los contextos, las políticas y las culturas docentes. Por su parte, Galaz et al. (2020) exploran el papel del SNII como un elemento central en la reconfiguración de la profesión académica en México. Los autores destacan cómo este sistema impulsa una meritocracia académica situada en la cúspide de una pirámide de poder, recursos y prestigio, que excluye a los PTP debido a su limitada capacidad para cumplir con las demandas de investigación y a la insuficiente valoración de su trabajo.

En un análisis complementario, Galaz et al. (2021) abordaron la formación de una élite académica en México que concentra poder y recursos, sobre todo en el ámbito de la investigación. Este análisis incluye una crítica a las políticas públicas en educación superior que refuerzan este discurso meritocrático. Finalmente, Lemus (2022) aporta una primera evidencia sobre el docente a tiempo parcial que es investigador, al destacar que se trata de un grupo reducido y heterogéneo, que incluye desde docentes sin contrato definitivo hasta profesores de asignatura con definitividad, e incluso investigadores contratados en centros que requieren impartir docencia para mantenerse en el SNII.

Es necesario preguntarnos acerca de quiénes son los PTP-SNII. Es un grupo nuevo de docentes conformado por profesionales especializados en el área investigativa, que, en teoría, cuentan con las credenciales (sobre todo formativas) y los méritos suficientes para obtener una promoción o ascenso, por ejemplo, lograr un tiempo completo con perfil de investigador o investigadora. Sin embargo, únicamente algunos de estos investigadores logran permanencia, sobre todo después de diversos intentos en convocatorias de oposición, lo cual representa incertidumbre y años de espera debido a la falta de oportunidades (escasas convocatorias para plazas y disminución del financiamiento), poco dinamismo en la jubilación de los académicos, principalmente de quienes acumulan mayor antigüedad (que en ocasiones rebasa los treinta años), y porque cada vez son solicitados más requisitos para ingresar a la profesión académica, tendencia identificada a nivel internacional en los últimos veinte años (Buendía y Oliver, 2018; Lim et al., 2025; Siler, 2024).

Como política educativa, el SNII constituye el interés de esta investigación, en particular desde las reformas a su reglamento entre 2014 y 2018, las cuales permitieron el ingreso y la participación al profesorado por horas adscrito a instituciones de educación superior y universidades públicas (Bensusán y Valenti, 2018). El reconocimiento también puede ser obtenido por quienes laboran en el ámbito privado; no obstante, desde 2022 estos profesores no reciben el estímulo económico, solo el reconocimiento; por ello, en este trabajo no hemos considerado este grupo.

Los recursos asociados a la obtención del reconocimiento en sus cinco niveles han llevado a que diversos PTP busquen integrarse al SNII. Esto sugiere un cambio potencial en la percepción de su rol profesional, pasando de considerarse solo docentes a identificarse también como investigadores. Sin embargo, esta transición se ve limitada por la falta de condiciones laborales y el menor prestigio en comparación con el personal de tiempo completo (Aguado-López y Becerril-García, 2021).

Ingresar al SNII exige, además de contar con el grado académico de doctorado (en función de lo que explica cada convocatoria, puede aplicarse el criterio de equivalencia), la publicación de trabajos de investigación en revistas indexadas, la difusión y divulgación del conocimiento, así como la formación de capital humano (participación en comités tutoriales de tesis y dar clases en pregrado y posgrado). A pesar de representar una multiplicidad de requisitos y actividades comprobables de alto nivel de dificultad, el ingreso al SNII se ha convertido en una estrategia para estos docentes, quienes, además de impulsar su carrera en términos profesionales, e incluso simbólicos, pueden compensar los bajos salarios de la docencia con un incentivo económico que permite incrementar sus ingresos, aunque no representa una prestación salarial (no suma al fondo de retiro-jubilación y no genera más antigüedad) y, por ende, es dudoso en términos de justicia laboral (Anaya, 2020; Solares y Vera, 2023).

El caso seleccionado muestra que, para la primavera y el verano de 2024, el número total de integrantes del SNII, independientemente de su tipo de nombramiento laboral, era de 2,137 personas (Universidad de Guadalajara, 2024). De ese total, 291 eran PTP, lo que representa apenas el 13.61 %, evidenciando su condición de minoría dentro del sistema.

En cuanto a la distribución por niveles: 195 docentes se encontraban en el nivel candidato (102 hombres y 93 mujeres); 91, en el nivel I (51 hombres y 40 mujeres); tres, en el nivel II (un hombre y dos mujeres); uno, en el nivel III (hombre); y uno más en el nivel emérito (hombre).

Estos datos requieren un análisis contextual. Desde 2022, la UdeG ha lanzado convocatorias bajo el Programa de Incorporación de Recursos Humanos de Alto Nivel (IRHAN), que busca retener talentos científicos altamente calificados para fortalecer la investigación, el posgrado y la transferencia tecnológica, además de fomentar el desarrollo profesional y mejorar las condiciones laborales.

Para los PTP en el SNII, el programa ofrece la posibilidad de obtener un nombramiento de tiempo completo con renovaciones semestrales; sin embargo, esto solo aplica para quienes se encuentran en el nivel I o superiores. Dado que 195 docentes están en el nivel candidato, representan el 67% del personal PTP-SNII, lo que los excluye en forma automática del IRHAN. Solo 98 profesores (33%) son elegibles para participar en el programa.

Otro dato relevante se refiere al estatus contractual de estos docentes. De los 291 casos registrados, 222 (76.28%) tienen contratos temporales, mientras que apenas 69 (23.72%) cuentan con definitividad. Esta situación implica que la mayoría enfrenta una constante incertidumbre sobre su permanencia, ya que su continuidad laboral está sujeta al mantenimiento de su estatus en el SNII. El IRHAN, aunque parece una oportunidad valiosa, presenta ciertas limitaciones: implica la obtención de contratos temporales vinculados al estatus en el SNII, lo que obliga a los docentes a mantener su posición en el sistema para conservar su empleo. Esta condición resulta compleja dado que más del 76% del profesorado PTP-SNII no tiene definitividad, lo cual los enfrenta al riesgo de quedar fuera del programa en cada ciclo escolar.

En síntesis, estos perfiles dentro de la UdeG reflejan méritos importantes, pero, para la misma institución, aún no son suficientes. El panorama queda en suspenso: ¿hasta cuándo serán considerados? Quizás en la próxima convocatoria, o tal vez

nunca. Este escenario contrasta con la narrativa del mérito vinculada al desarrollo de una carrera académica. Para algunos autores, la situación descrita ejemplifica lo que han llamado como “la tiranía del mérito” (Kim y Choi, 2017; Sandel, 2020), que muestra cómo el discurso meritocrático a menudo legitima desigualdades, en este caso de carácter académico (Jaramillo-Molina, 2024).

METODOLOGÍA

Nuestro estudio es de tipo cualitativo, orientado a explorar la experiencia de docentes a tiempo parcial (Creswell y Poth, 2018) adscritos a dos sedes universitarias: un centro regional y otro metropolitano, ambos pertenecientes a la universidad seleccionada. Entre enero y mayo de 2024, realizamos 37 entrevistas semiestructuradas, de las cuales seleccionamos diez casos que representan el perfil del PTP-SNII. El trabajo de campo implicó la aplicación de un guion de entrevistas semiestructuradas, desarrolladas en seis sesiones presenciales y cuatro virtuales a través de la plataforma zoom. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de entre 60 y 90 minutos. A partir de estas interacciones, identificamos y extrajimos expresiones, narrativas, argumentos y demás ideas relevantes relacionadas con el problema de investigación, siguiendo un proceso basado en categorías y códigos predefinidos.

Las dimensiones de investigación y los códigos específicos definidos fueron los siguientes:

- Dificultades para investigar, que incluye los códigos asociados al tiempo limitado, la falta de oportunidades y la inequidad en el reconocimiento del mérito.
- Motivos para investigar, que abarca dos factores principales: la mejora de la docencia y la búsqueda de mejores condiciones de vida y trabajo.
- Efectos de investigar bajo este tipo de nombramiento: comprende aspectos valorativos vinculados a la situación y condición laboral de los entrevistados, como el estrés, la resignación, la desesperación y la desesperanza.

Este enfoque permitió analizar en profundidad las experiencias de los docentes a tiempo parcial, y brindar un panorama detallado sobre los desafíos, motivaciones y consecuencias asociados a la investigación en condiciones laborales específicas (véase tabla).

Tabla
Actividades del profesorado a tiempo parcial con perfil de investigador

Dimensión	Códigos
Dificultades para investigar	Tiempo y condiciones institucionales
	Falta de oportunidades
	Inequidad en reconocimiento del mérito
	Remuneración
Motivos para investigar	Para mejorar la docencia
	Para mejorar condiciones de vida y trabajo
Consecuencias de investigar	Estrés, problemas emocionales
	Otros (resignación, desesperación, desesperanza)

Participantes

El grupo de PTP investigadores considerado estuvo conformado por ocho mujeres y dos hombres. La distribución institucional y disciplinar es la siguiente: dos docentes (una mujer y un hombre) laboran en el centro universitario regional, mientras que ocho (siete mujeres y un hombre) pertenecen al centro universitario metropolitano. En cuanto a la edad, el promedio es de 38 años. Respecto a la antigüedad laboral, cinco docentes tienen entre dos y cinco años de servicio, y los otros cinco, entre seis y doce años. El docente con menor antigüedad cuenta con dos años, mientras que el de mayor trayectoria tiene doce años. Todos los participantes poseen la categoría laboral-institucional “tipo B”, que implica un salario superior y la posibilidad de ascender a tiempo completo.

En relación con la situación contractual, siete docentes no cuentan con horas definitivas, mientras que tres sí las tienen, con un mínimo de doce horas semanales, lo que les proporciona mayor estabilidad y posibilidad de permanencia en el SNII. La carga docente semanal varía entre ocho y 48 horas. Además, el tiempo destinado a actividades fuera de la institución supera, en promedio, las quince horas semanales. Un caso particular muestra a un docente con 48 horas frente a grupo, que dedica un número igual o mayor de horas a tareas complementarias, como revisión de trabajos, planificación de sesiones y otras labores académicas. Cabe destacar que dos profesores imparten clases en programas de posgrado de forma honorífica, sin recibir remuneración económica, aunque obtienen constancias de participación, debido a que el personal de tiempo parcial no tiene acceso formal a este nivel educativo en la UdeG.

Cinco docentes combinan sus funciones con otras actividades remuneradas, como la docencia en instituciones privadas de educación superior, consultorías y servicios profesionales. En cuanto a la afiliación disciplinar, los profesores se distribuyen en seis departamentos pertenecientes a los dos centros universitarios: Administración, Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Naturales y Exactas, Estudios Regionales, Métodos Cuantitativos y Políticas Públicas.

Respecto a la clasificación dentro del SNII, los diez participantes poseen grado de doctorado. De ellos, ocho se encuentran en el nivel candidato y dos en el nivel I. En cuanto al impacto económico del estímulo recibido por parte del SNII, seis afirman que representa un ingreso mayor en comparación con su labor docente; dos consideran que no es así, y los otros dos señalan que el monto es similar, dado que también ocupan cargos administrativos como coordinadores de programas educativos de pregrado y posgrado. Este panorama evidencia las condiciones laborales, la carga de trabajo y las estrategias que desarrollan los docentes de tiempo parcial para equilibrar sus funciones docentes, investigativas y administrativas, así como sus esfuerzos por mantener su permanencia en el SNII.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Dificultades para investigar

El trabajo de campo ha permitido, en primer lugar, identificar diversas situaciones problemáticas que enfrentan los docentes para realizar investigación en contextos poco favorables; entre ellas, destacan las limitaciones de tiempo y las escasas condiciones

institucionales. También se evidencian la falta de oportunidades, la inequidad en el reconocimiento del mérito y los problemas relacionados con la remuneración: el sueldo por docencia es bajo, y esta situación se agrava al compararlo con el ingreso mensual proveniente del estímulo del SNII. Al respecto, un docente hace alusión a las dificultades de tiempo que obstaculizan las actividades de investigación:

PTP-SNII 7: Aunque es difícil hacer investigación cuando no tienes tiempo... o tanto tiempo, entre las clases y las otras actividades, a veces hacer investigación es hacerla de noche [...] Pero sí tengo dos horas libres, entre una clase y otra..., esas dos horas libres las dedico a mis otros pendientes, y si no en mi casa, como te dije... de noche se hace la investigación.

Lo relatado permite observar que, al igual que muchos académicos de tiempo completo, el personal de tiempo parcial adscrito al SNII extiende su jornada laboral realizando actividades de investigación, con el objetivo de generar una producción que les permita mejorar su posición y situación actual, así como sus posibilidades de desarrollo a futuro; por ejemplo, aspirar a una promoción dentro de la institución, avanzar de nivel en el SNII o, simplemente, conservar su permanencia en el sistema.

A diferencia del personal de tiempo completo, los docentes por asignatura lo hacen enfrentando condiciones institucionales y laborales precarias, trabajando entre clases o en espacios —dentro o fuera de la universidad— que suelen ser poco adecuados para la investigación. En esta línea, otra profesora comenta:

PTP-SNII 5: no hay lugares para los profesores de asignatura [...] Si tienes espacio entre una clase y otra, pues te pones a leer o a tener algo de privacidad..., pero no hay lugar para nosotros. No puedes ser investigador, leyendo y escribiendo en medio del comedor, y del bullicio y todo el ruido. Entonces, si no eres PTC [profesores de tiempo completo], no tienes un cubículo para trabajar. Tú tienes que buscar tus propios medios para resolverlo, porque tu carga es docencia (participante 5).

En referencia a la cuestión de las oportunidades, la siguiente expresión revela la percepción de un grupo social que no vislumbra claridad en su futuro:

PTP-SNII: 4: Porque, actualmente... no hay otro tipo de oportunidad. O sea, son muy pocas las personas que yo conozco que ya tienen su tiempo completo, personas que salieron igual que yo... del doctorado. Entonces, la situación del país realmente... o a lo mejor, te obliga a ser profesor de asignatura, y por supuesto a mí el ser profesor de la asignatura pues me ha ayudado a mantener mi adscripción, que es lo que me pide el Conahcyt para seguir recibiendo el estímulo.

Lo anterior refleja que el mercado laboral externo a las instituciones de educación superior en México no ofrece oportunidades suficientes para quienes egresan de un posgrado, en particular para quienes cuentan con un doctorado. En consecuencia, muchos profesionales buscan una vacante como docentes de tiempo parcial, lo que, en muchas ocasiones, junto con la acreditación del grado académico, sienta las bases para aspirar al ingreso al SNII, y con ello, obtener medianamente un ingreso económico digno (Hirsch-Adler e Izarra-Vielma, 2024).

El escenario se vuelve aún más complejo al considerar la inequidad en el reconocimiento del mérito. Al respecto, una profesora expresa:

PTP-SNII 10: hay gente que puede tener tiempos completos sin méritos, y hablo por muchos compañeros que conozco que están en la misma situación... que yo sé que sí tienen los méritos y el conocimiento, pero están en esa misma situación (que el perfil

no importa si no hay oportunidades iguales), entonces aquí las reglas no son iguales, no son parejas, son de conveniencia... “¿y a quién conozco?”. La variable conocer personas es clave: redes de conocimiento, poder, “le beso la mano...”, pero siempre es “la que sea más conveniente”.

El testimonio anterior representa un tema polémico, ya que alude a cuestiones poco sistematizadas en la literatura, en particular al funcionamiento de las relaciones informales dentro de las instituciones —incluidas prácticas cuestionables como el nepotismo y los “compadrazgos”—, las cuales suelen manifestarse en conversaciones informales en pasillos, oficinas, cubículos y otros espacios institucionales. A esto se suma la falta de oportunidades derivada de la escasez de convocatorias y la percepción generalizada de escasa transparencia en los procesos de selección para ocupar plazas definitivas.

También resulta relevante explorar cómo se perciben las remuneraciones, así como las diferencias entre los ingresos obtenidos por docencia por horas y el incentivo económico otorgado por el SNII:

PTP-SNII 1: Bueno, en cuanto salí del doctorado, me mezclé muy rápido, y entonces hice trámites para el SNII [...]. Entonces, todo se fue dando. Pasó lo del aumento de mis horas, me hago miembro del SNII, y ya eso brinda un ingreso económico que complementa la deficiencia del salario de docente, pero sin obtener otro tipo de oportunidad.

PTP-SNII 2: Yo percibo más por el SNII que por mis 32 horas de clase. Mi sueldo es más alto (o estímulo) por el sistema, que mi sueldo como profesora. Te lo dice alguien que ya tiene ingeniería, una maestría y un doctorado. Por eso te decía, la gran bondad o ventaja que le veo a la asignatura, son los tiempos de libertad para hacer otras actividades y las prestaciones, como las vacaciones.

En el fondo, estos apuntes reflejan lo que ya han señalado otros estudios: el SNII representa una fuente de ingreso relevante para quienes ejercen la docencia de manera parcial, e incluso supera lo que estos profesores pueden obtener con la mayor carga horaria posible según las limitaciones de su contrato. Esto permite plantear dos reflexiones: una, la docencia por horas en la UdeG está mal remunerada. No se afirma que sea precaria, ya que ello requeriría un estudio con características metodológicas específicas y, sobre todo, con respaldo empírico suficiente (Chávez, 2024); y la otra, ingresar al SNII constituye una estrategia para mejorar la condición laboral y, sobre todo, los ingresos económicos (Acosta, 2018).

Motivos para investigar

Esta dimensión da cuenta de las estrategias de este grupo de académicos para mejorar la docencia y sus condiciones de vida y trabajo. Respecto a la primera de estas cuestiones, un informante resaltó:

PTP-SNII 9: En realidad, creo que es una forma de mantener y generar conocimiento y también para cuando uno da clases [...]. Es como para mejorar la forma de dar clases. Importa mucho, sobre todo en la parte cognitiva [...] digamos, como para estructurar la información, porque a veces podemos ver profesores que no son muy buenos, y no saben transmitir esa información, entonces, de cierta manera, cuando investigas te empiezas a formar (participante 9).

Para este grupo de docentes, la investigación es un medio para mejorar su práctica, no solo como generadores de conocimiento a través de distintos medios y plataformas,

sino también como parte de un proceso paralelo de aprender a enseñar, lo cual se vincula con su vocación docente (Camargo-Martínez y Médor, 2024). En cuanto a la mejora de sus condiciones laborales y de vida, se percibe lo siguiente:

PTP-SNII 8: A corto plazo sería buscar una estabilidad laboral en la universidad. Yo sé que me va a perjudicar económicamente, porque te pueden dar la estabilidad laboral, pero te quitan las percepciones, ganas mucho más como profesor de asignatura que como profesor de tiempo completo (si tienes más de veinte horas, por ejemplo), pero la estabilidad de decir “no tengo que preocuparme porque se vaya mi jefe de departamento, porque no me pueden correr”. A mediano plazo a lo mejor conseguir un tiempo completo, y a largo plazo sí me gustaría, digo, va a sonar medio ambicioso, pero me gustaría una jefatura de departamento...

La escasez de tiempo, las carencias en las condiciones institucionales y laborales para investigar, la falta de oportunidades de ascenso o promoción, la ausencia de mecanismos que reconozcan de manera efectiva los méritos alcanzados, así como los problemas relacionados con la baja remuneración —sin dejar de lado la falta de certezas—, no impiden que los PTP-investigadores del SNII mantengan deseos y aspiraciones orientadas a la construcción de su carrera académica en el corto, mediano y largo plazo (Salazar, 2022).

Consecuencias de investigar como docente a tiempo parcial

Esta dimensión refleja los resultados observados a nivel individual en este grupo de docentes. Los informantes reportan diversas afectaciones emocionales y de salud derivadas de su condición laboral y de la alta exigencia para ingresar y permanecer en el sistema, como estrés, síndrome de *burnout* y otros problemas físicos y psicológicos, además de impactos negativos en sus relaciones interpersonales. Asimismo, manifiestan sentimientos de resignación, desesperación y desesperanza. Esta situación se sintetiza en el siguiente testimonio:

PTP-SNII 3: Pues hasta el momento, la verdad [...] mentalmente y físicamente yo he notado afectaciones o consecuencias, sobre todo cuando tengo fechas límite de entregas, o cuando se juntan pendientes al final de mes, que tengo que enviar proyectos (de investigación) o que tengo que enviar a revisar un producto (artículos) [...] se vuelve mucho más estresante.

Del mismo modo, se observan padecimientos como ansiedad y depresión que, de cierta manera, han deteriorado las relaciones interpersonales de los docentes. El exceso de trabajo dentro de la institución —tanto en la labor docente frente a grupo como en la presión por mantenerse en el SNII— y fuera de ella, con otras actividades, afecta el tiempo de calidad que pueden dedicar a la familia y a sus redes cercanas de apoyo (Fuster-Guillén et al., 2019).

Otras afectaciones identificadas muestran que estos docentes manifiestan una especie de desesperanza aprendida. Así, aunque no abandonan la búsqueda de mejoras en su trayectoria, son conscientes y francos al reconocer la problemática laboral que enfrentan y la escasa certeza de oportunidades, lo que configura una forma de resignación:

PTP-SNII 6: Quizá un tiempo completo [...] pero la verdad no me interesa tanto ahorita. Obviamente si me lo ofrecen no le va a decir que no, pero no aspiro a eso como tal, después de esperar tanto tiempo entendí que, simplemente, lo que más me gusta es investigar...

CONCLUSIONES

Si bien los resultados obtenidos no son generalizables —como es característico de las investigaciones de carácter cualitativo—, es posible extraer evidencias que permiten interpretar, desde la perspectiva de los propios PTP-SNII entrevistados y a la luz de la aproximación teórica planteada, su situación laboral e institucional, y con ello responder a los objetivos de este trabajo.

En primer lugar, para estos docentes el concepto de mérito resulta ambiguo e incluso incómodo. Los PTP-SNII en la UdeG expresan incertidumbre laboral, ya que, si pierden su nombramiento como profesores de asignatura, también perderían su reconocimiento dentro del SNII, junto con los beneficios económicos y los apoyos institucionales vinculados a la investigación. Esto configura una situación laboral e institucional paradójica: aunque la figura del PTP-SNII ofrece oportunidades valiosas, su estabilidad es precaria. La permanencia en el programa depende no solo de conservar su estatus como profesores, sino también de factores externos e institucionales, como cambios políticos, recortes presupuestarios o modificaciones administrativas.

Además, pertenecer al SNII no garantiza el acceso a todos los beneficios institucionales. Como hemos señalado en líneas previas, las políticas internas no están diseñadas para todos, sino únicamente para quienes poseen un nivel superior al de “candidato”, categoría en la que se concentra la mayor parte del grupo estudiado en la UdeG. Esta diferenciación refuerza la percepción de una “tiranía del mérito”, de modo que las oportunidades no son equitativas. Aunque estos docentes han acumulado méritos relevantes —como experiencia docente, investigación en sus áreas de especialidad y producción académica—, ello no les asegura una plaza de tiempo completo ni su permanencia en el SNII. Las oportunidades son limitadas y, en muchos casos, asignadas sin procesos transparentes.

A nivel estructural también se identifican importantes desafíos. Los entrevistados mencionan la falta de espacios adecuados para la investigación, la ausencia de horarios específicos para estas actividades y su participación limitada —o condicionada a invitaciones— en cuerpos académicos. Otro aspecto crítico es la carga laboral: a las exigencias propias del SNII se suman las responsabilidades docentes, como elaborar planes de estudio, planificar clases, evaluar a los estudiantes, brindar tutorías, participar en capacitaciones y apoyar al estudiantado, incluso en aspectos personales.

Esta sobrecarga genera tensiones entre las demandas laborales y la vida personal. Los PTP-SNII reportan dificultades para mantener un equilibrio entre ambas dimensiones, lo que repercute en su salud emocional, sus relaciones familiares y su bienestar general, con problemas como ansiedad y estrés. Desde esta perspectiva, los hallazgos invitan a cuestionar si el SNII fue concebido como una solución estructural para mejorar las condiciones de estos docentes o, más bien, como un paliativo temporal ante la falta de plazas y la escasa renovación del personal académico.

Consideramos que los resultados obtenidos requieren una exploración más detallada de la compleja relación entre el profesorado de tiempo parcial que realiza investigación, el centro laboral y las políticas científicas dirigidas a los investigadores en México. Asimismo, es necesario profundizar, con una base empírica más robusta

—por ejemplo, de corte estadístico—, en las propuestas teóricas sobre la meritocracia (y los discursos asociados al mérito) y en el contexto y la realidad actual (2018-2030) de la educación superior en el país.

Con base en lo anterior, planteamos algunas preguntas para extender el análisis: ¿el SNII fue diseñado para sostener económicamente a estos docentes o es, más bien, una solución momentánea —un paliativo— ante la falta de plazas y la escasa renovación generacional de la planta académica? Dado el beneficio económico que representa, ¿podría esperarse un aumento de este tipo de perfiles en el SNII, considerando que este grupo social ya identificó que, por esa vía —a pesar del esfuerzo y las dificultades de investigar sin las condiciones más favorables—, puede obtener un mejor ingreso e incluso mayores posibilidades (aunque sin certeza) de lograr una promoción?

Este trabajo busca contribuir a llenar un vacío en la literatura especializada (Aquino y Álvarez, 2025) sobre las percepciones y expectativas de los PTP-SNII y su papel como integrantes del grupo de investigadores nacionales. Hemos procurado visibilizar esta figura emergente en la profesión académica para reflexionar sobre las implicaciones laborales, institucionales y personales, así como sobre el reconocimiento del mérito de quienes realizan investigación en la educación superior. En un contexto donde la precariedad laboral y las exigencias investigativas coexisten, resulta crucial cuestionar si estas dinámicas fomentarán una transformación positiva o perpetuarán desigualdades ya existentes. Todo indica que la presencia de este perfil académico será cada vez más relevante en ciertas instituciones, como en el caso estudiado, lo que subraya la necesidad de reconocer no solo su papel y sus contribuciones al desarrollo del conocimiento y la ciencia en México y a la vida universitaria, sino también las precarias condiciones laborales que sostienen el esfuerzo de decenas de docentes a tiempo parcial que son investigadores, cuyo mérito, aunque demostrado, aún espera un reconocimiento pleno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Ochoa, A. (2018). *Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docente de la educación superior*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.
- Acosta Ochoa, A. y Buendía, A. (2016). Perspectivas institucionales y educación superior desde miradas globales a espacios locales: el caso de México. *Revista de la Educación Superior*, vol. 45, núm. 179, pp. 9-23. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.04.007>
- Acosta Ochoa, A. y Rivera-Huerta, R. (2022). Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato. Argumentos. *Estudios Críticos de la Sociedad*, núm. 100, pp. 215-233. <https://doi.org/10.24275/uamxoc-dcsh/argumentos/2022100-10>
- Aguado-López, E. y Becerril-García, A. (2021). Performatividad en la ciencia mexicana: el dispositivo de evaluación del SNI. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 66, núm. 243. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.243.76695>
- Anaya, P. (2023). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 96, pp. 65-86. <https://doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>

- Anaya, P. (2020). El trabajo no clásico de los profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana: control del proceso de trabajo y su relación con los sistemas de estímulos y becas. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 25, núm. 40, pp. 299-319. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/430>
- Anaya-Torres, E. (2025). Las voces de los nadies. Precariedad laboral en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. 55, núm. 1, pp. 277-302. <https://doi.org/10.48102/rlee.2025.55.1.666>
- Aquino Zúñiga, S. P. y Álvarez Rodríguez, J. (2025). Condiciones laborales de académicas del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en una universidad pública del sureste mexicano. *Revista Andina de Educación*, pp. 1-10. <https://doi.org/10.32719/26312816.4813>
- Bensusán, G. y Valenti, G. (2018). *La evaluación de los académicos: instituciones y Sistema Nacional de Investigadores, aciertos y controversias*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Berrios, P. (2014). *The academic life of part-time professors in Chile*. Tesis doctoral. State University of New York, University at Albany.
- Buendía, A., Acosta Ochoa, A. y Gil, M. (2019). En busca de un rostro. (In) visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 24, núm. 80, pp. 15-41. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000100015&lng=es&tlng=es
- Buendía, A. y Oliver, L. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos? *Perfiles Educativos*, vol. 40, núm. 160, pp. 10-28. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000200010&lng=es&tlng=es
- Camargo-Martínez, M. y Médor, D. (2024). Entre la vocación y la profesionalización. Sobre el sentido del trabajo docente universitario hoy. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 29, núm. 101, pp. 205-228. <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/218/482>
- Chávez Hernández, A. (2024). Aproximación a las condiciones laborales y deterioro estructural en la Universidad de Guadalajara. *Vínculos. Sociología, Análisis y Opinión*, vol. 5, núm. 10, pp. 67-84. <https://doi.org/10.32870/vinculos.v0i10.7707>
- Creswell, J. y Poth, N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Flores, L. (2022). *Estrategias que utilizan los profesores para el cumplimiento de las actividades en su rol de docente, caso del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas*. Tesis de doctorado. Universidad de Guadalajara.
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asís, E., Maldonado-Leyva, H., Norabuena, R. y García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, vol. 7, núm. 3, pp. 198-230. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Galaz Fontes, J., Gil, M., García Salord, S. y Rondero, N. (2021, 15-19 de noviembre). *Sobre la meritocracia académica mexicana: una exploración conceptual*. XVI Congreso de Investigación Educativa. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, Puebla, Puebla, México.
- Galaz Fontes, J., Martínez Stack, J. y Gil, M. (2020). The emergence of the new Mexican academic meritocracy. *Higher Education Governance & Policy*, vol. 1, núm. 2, pp. 138-151. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1401146>

- Galaz Fontes, J. y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 11, núm. 2, pp. 1-31. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000200008&lng=es&tlng=es
- Gappa, J. y Leslie, W. (1993). *The invisible faculty: Improving the status of part-timers in higher education*. Jossey-Bass.
- García, S. (2022, 15-19 de noviembre). *Las elites académicas: entre otros desiguales, diferentes y contrincantes*. Seminario sobre la Meritocracia Académica Mexicana: una Exploración Conceptual. XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, Puebla, Puebla, México.
- Gil, M. (2021, 15-19 de noviembre). *Piezas de un rompecabezas*. Seminario sobre la Meritocracia Académica Mexicana: una Exploración Conceptual. XV Congreso Nacional de Investigación Educativa. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, Puebla, Puebla, México.
- Haviland, D., Alleman, F., Clibum, C. y Jacobs, J. (2020). *Inclusive collegiality and nontenure-track faculty: Engaging*. Routledge.
- Hernández-Pérez, A. (2019). El Sistema Nacional de Investigadores. Tensiones, desafíos y oportunidades para los académicos. *Sociológica*, núm. 98, pp. 85-110.
- Hirsch-Adler, A. e Izarra-Vielma, D. (2024). Working conditions of academics of a Mexican university. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, vol. 18, núm. 1, pp. e1863. <https://doi.org/10.19083/ridu.2024.1863>
- Jaramillo-Molina, M. (2024). *Pobres porque quieren. Mitos de la desigualdad y la meritocracia*. Grijalbo.
- Kent, R. (1986). ¿Quiénes son los profesores universitarios? Las vicisitudes de una azarosa profesionalización. *Crítica*, núm. 28, pp. 5-19. <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/127/02b.html>
- Kim, C. y Choi, Y. (2017). How is meritocracy defined today? Contemporary aspects of meritocracy. *Economics and Sociology*, vol. 10, núm. 1, pp. 112-121. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-1/8>
- Lemus, L. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura en la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lim, B., D'Ippoliti, C., Dominik, M., Hernández-Mondragón, A., Vermeir, K., Chong1, K., Hussein, H., Morales-Salgado, V., Cloete, K., Kimengsi, K., Balboa, L., Mondello, S., dela Cruz, T., Lopez-Verges, S., Sidi Zakari, I., Simonyan, A., Palomo, I., Režek Jambrak, A., Germo Nzweundji, J., Molnar, A., Saktiawati, A., Elagroudy, S., Kumar, P., Enany, S., Narita, V., Backes, M., Siciliano, V., Egamberdieva, D. y Flores Bueso, Y. (2025). Regional and institutional trends in assessment for academic promotion. *Nature*, pp. 1-10. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-08422-9>
- López, A., García, O., Pérez-Mora, R., Montero, V. y Rojas, E. (2016). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización in-conclusa. *Revista de la Educación Superior*, vol. 45, núm. 180, pp. 23-39. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>
- Markovits, D. (2019). *The meritocracy trap: How America's foundational myth feeds inequality, dismantles the middle class, and devours the elite*. Penguin Press.
- Martínez-Pardo, J. A. (2024). Tipologías en torno al profesorado universitario de tiempo parcial, ¿por qué son necesarias?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol 15, núm 43, pp. 163-180. <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2024.43.1783>

- Martínez-Pardo, J. A. (en proceso). ¿Quién es el profesorado de tiempo parcial en la Universidad de Guadalajara? Un acercamiento a sus itinerarios laborales. Tesis de doctorado. Universidad de Guadalajara.
- Padilla Carvajal, D., Rodríguez Jiménez, J. y De La Re Ñíguez, B. (2024). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas de Sonora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, vol. 1, núm. 42, pp. 1-27. <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.709>
- Pryor, K. (2020). Thriving, surviving, or striving? A part-time non-tenure-track faculty typology for the new era of faculty work. *Teachers College Record*, vol. 122, núm. 11, pp. 1-40. <https://doi.org/10.1177/016146812012201104>
- Real Academia Española (s.f.). Meritocracia. Diccionario de la lengua española (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/meritocracia>
- Salazar Villava, C. (2022). La carrera académica en el borde: crisis de un modelo productivista. *Argumentos Estudios Críticos de la Sociedad*, núm. 100, pp. 141-157. <https://doi.org/10.24275/uamxoc-dcsh/argumentos/2022100-06>
- Sandel, M. (2020). *La tiranía del mérito. ¿Qué ha sido del bien común?* Debate.
- Schlaerth, C. (2022). The precarious position of adjunct professors. En L. Finley y P. Hall (eds.). *Coronavirus and vulnerable people: Addressing the divide in harm and responses and exploring implications for a more peaceful world* (pp. 131-151). The Society for Research into Higher Education & Open University Press
- Siler, K. (2024, 29 de abril). *Academia can no longer ignore its systemic inter-generational inequality*. London School of Economics and Political Science Impact Blog [en línea]. <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2024/04/29/academia-can-no-longer-ignore-its-systemic-inter-generational-inequality/>
- Sime Poma, L., (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. *Revista de Educação PUC-Campinas*, vol. 19, núm. 2, pp. 111-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572061921008>
- Solares, I. y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, vol. 45, núm. 182, pp. 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Universidad de Guadalajara (2024). *Numeralia de posgrados-personal académico SNII en la Universidad de Guadalajara*. <https://cgipv.udg.mx/investigacion/sni>
- Vatansever, A. y Kölemen, A. (2022). *Academic freedom and precarity in the global North: Free as a bird*. Routledge.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality*. Thames & Hudson.
- Whitchurch, C. (2019). From a diversifying workforce to the rise of the itinerant academic. *Higher Education*, vol. 77, pp. 679-694. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-02946>
- Whitchurch, C., Locke, W. y Marini, G. (2021). Challenging career models in higher education: The influence of internal career scripts and the rise of the “concertina” career. *Higher Education*, vol. 82, núm. 3, pp. 635-650. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00724-5>