

# Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas

## Precarious employment of faculty temporary in Mexican universities

*Pedro Adrián Anaya Pedraza*

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, Ciudad de México, México  
adrianpedro30790@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-2868-3117>

ISSN-0185-4259; e- ISSN: 2007-9176

DOI: <http://dx.doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>

### Resumen

En esta indagación se busca dilucidar cómo se configuran las condiciones laborales de los diferentes tipos de profesores temporales que laboran en las universidades mexicanas. Conocer y explicar cómo se definen salarios, jornadas, actividades, traslados, obligaciones y derechos que se asumen al momento de desempeñarse como profesores temporales. Se busca analizar esta situación a través del concepto de precariedad, el cual se reconstruye y se proponen algunas dimensiones pertinentes para el caso concreto del trabajo realizado por profesores temporales universitarios. Los resultados aquí presentados tienen como base una investigación con enfoque cualitativo, en la que se realizaron entrevistas a profundidad a profesores temporales de tres universidades: IBERO, UAM y UACM. El enfoque configuracionista ayuda a reconstruir el trabajo docente y analizarlo a través del concepto de precariedad, desde una visión multidimensional, buscando comprender el fenómeno.

**Palabras clave:** educación -trabajo - profesionistas - control - mercado.

### Abstract

This paper seeks to elucidate how the working conditions of the different types of temporary professors who work in Mexican universities are configured. Know and explain how salaries, hours, activities, transfers, obligations and rights that they assume when working as a temporary teacher are defined. It seeks to analyze this situation through the concept of precariousness which is reconstructed and some relevant dimensions are proposed for the specific case of the work carried out by temporary university professors. The results presented here are based on a research work with a qualitative approach, where in-depth interviews were conducted with temporary professors from three universities: IBERO, UAM and UACM. The configurationist approach helps to reconstruct the teaching work and analyze it through the concept of precariousness, from a multidimensional vision, seeking to understand the phenomenon.

**Keywords:** Education - Labor - Professionals - Control - Job Market.



**IZTAPALAPA**

*Agua sobre las*

## Introducción

**E**l texto busca plantear la pertinencia de este sujeto de estudio, la pertinencia teórica del concepto de precariedad para el análisis del trabajo docente. Se realiza una propuesta conceptual y se desglosan las dimensiones. Cada una de ellas conforma un apartado en el que se analizan los relatos de los profesores temporales. Por último, se presentan las conclusiones y reflexiones en las que se define si es pertinente hablar de precariedad en el trabajo desarrollado por este sujeto de estudio.

Para hablar de los profesores universitarios en México se debe tener claridad sobre cómo son contratados por las universidades en el país. Durante el ciclo 2015-2016 había 399 411 profesores que laboraban en el conjunto de instituciones de educación superior (IES) del país (Valls, 2017; Gil, 2018). Esta tendencia parece mantenerse a lo largo del tiempo. Para 2020, de manera aproximada, 70% de los profesores de educación superior fueron contratados por horas (MEJOREDU, 2020).

El informe de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU) muestra que las IES privadas, las privadas subsidiadas y las normales privadas, en general tienen las plantas académicas más jóvenes, con menor experiencia, con menos credenciales académicas y en condiciones laborales menos estables, con contrataciones por horas frente a grupo.

En las IES estatales, los docentes de la modalidad escolarizada tenían las peores condiciones laborales: 67.7% tenían una asignación por horas. Le seguían las IES autónomas, con 65.6%, mientras que el resto no superaba 40% (MEJOREDU, 2020: 189). Se puede apreciar que el informe hace una asociación mecánica entre tiempo de contratación y condiciones laborales, definiendo que los profesores temporales son quienes sufren las peores condiciones laborales.

Estos datos son de suma importancia para caracterizar a los profesores universitarios. Aunque es verdad que el tiempo de dedicación no puede traducirse de manera mecánica en la forma de contratación, sí es un indicador que puede guiar con respecto a cómo se desarrolla la contratación en las universidades. Por lo general,

el tiempo completo se refiere a la estabilidad otorgada a través de la contratación definitiva. Los profesores que trabajan por horas son contratados por temporalidades, generalmente por meses.

Los contratos que las IES ofrecen a los profesores temporales universitarios (PTU) pueden especificar el tiempo de contratación a través de horas, meses, años o definitividad. Cada centro educativo puede nombrar estas categorías de manera diferenciada. Entre las universidades puede haber figuras de contratación similares, pero nunca idénticas. Por ello, es un reto teórico analizar estos sujetos laborales.

Para eliminar este obstáculo se concluyó que la estabilidad laboral es el elemento que genera la distinción entre unos y otros. De tal manera que tenemos dos grandes grupos: los pertenecientes al primero poseen estabilidad por medio del puesto definitivo en alguna universidad; el segundo grupo está conformado por profesores que son contratados de manera temporal, ya sea por un periodo definido o por horas laborables. Estos fueron los abordados como sujetos de investigación.

El estudio de casos se realizó en tres universidades: la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), la Universidad Iberoamérica de la Ciudad de México (IBERO) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). La IBERO es una universidad privada donde aproximadamente 75% de la plantilla docente está contratada de manera temporal, esta situación es totalmente inversa en las instituciones públicas escogidas para esta investigación. Se esperó que estas universidades pudieran mostrar contrastes respecto del mercado de trabajo (MT) de profesores temporales universitarios.

Se entrevistó a cualquier profesor que perteneciera a la universidad de manera temporal, o que hubiera desarrollado alguna actividad para la universidad de manera temporal. Se buscó tener la misma cantidad de hombres y mujeres.

La muestra fue definida a través de la técnica no probabilística en cadena de bola de nieve; se buscó entrevistar a PTU que se encontraran activos o que hubieran dado clases de manera temporal en alguna de las universidades seleccionadas. En el caso de PTU no activos, se decidió que su última clase impartida no rebasara los cinco años de antigüedad. Se averiguó qué tanta producción académica realizan los PTU, su pertenencia actual o anterior a grupos y proyectos de investigación, además de su trayectoria laboral, con un énfasis en su ingreso temporal y permanencia como PTU.

Esta investigación se realizó, en algún momento, de manera paralela a la pandemia de covid-19. Esta situación tuvo sus implicaciones sobre cómo se desarrolló el trabajo de campo; por eso debe considerarse en dos momentos. La primera parte se efectuó antes de la pandemia; en esta se pudo tener contacto cara a cara con los

PTU y se realizaron 14 entrevistas, se participó en cuatro eventos de protesta pública y en tres asambleas.

La segunda parte del trabajo de campo se efectuó durante la pandemia: se realizaron 12 entrevistas, se participó en dos reuniones virtuales con los profesores temporales organizados de la UACM y también se presenció un encuentro virtual con los integrantes del frente unido contra la precariedad, donde los profesores temporales de la UACM son un actor colectivo importante.

Fueron veinte participantes el total de entrevistados, de los cuales nueve son mujeres y once son hombres. Estos números no concuerdan con el total de entrevistas, porque durante el proceso de investigación los conceptos ordenadores se reconstruyeron, por lo tanto, se fueron agregando dimensiones de análisis, lo que creó nuevas problematizaciones a resolver como parte de los objetivos de esta investigación. Esto obligó a realizar nuevas sesiones con PTU que se habían entrevistado al inicio del trabajo de campo.

La situación obligó a reconfigurar las estrategias de construcción de información; la única alternativa era utilizar las herramientas digitales para hacer trabajo de campo de manera virtual. Es importante dar cuenta de esta contingencia, porque a través del proceso de investigación se pudo constatar que la interacción virtual tiene sus propias particularidades. La barrera tecnológica impide que los entrevistados se desenvuelvan de la misma manera que cuando se desarrolla una interacción *face to face*.

Antes de la pandemia la mayoría de las entrevistas se realizaban compartiendo un mismo espacio. Y aunque se informaba a los PTU sobre la grabación de la conversación, durante el desarrollo de la plática, los entrevistados se olvidaban de esa circunstancia. Con la interacción a distancia esto no sucede de manera frecuente: verse a través de una pantalla, o platicar a través de un dispositivo es un recordatorio constante de la grabación y el recuerdo latente de ser cuidadoso con lo que se dice.

### *Docencia universitaria en condiciones laborales precarias*

En la actualidad es común encontrar noticias, reflexiones e investigaciones académicas que analizan la vida diaria de los trabajadores. El concepto de precariedad se ha utilizado de manera recurrente en estos casos. Esta situación ha ampliado en demasía el uso del concepto, por lo cual parece haber perdido rigurosidad analítica. A continuación se realiza una reconstrucción de dicho concepto buscando articularlo en función de las condiciones laborales que ofrece el mercado de trabajo a los profesores temporales universitarios seleccionados para este estudio (UAM, UACM e IBERO).

Hablar de precariedad no es nada nuevo: desde hace más de 150 años Marx (1995) tocó el tema de las condiciones de vida (trabajo) que sufrían los trabajadores, esto por su condición desventajosa, al carecer de medios de producción propios. La burguesía, en su afán de obtener plusvalía, sometía a los trabajadores a condiciones precarias, las cuales iban desde el salario hasta la intensificación del trabajo.

Cuanto mayor es la fuerza productiva del trabajo y mayor, por tanto, la presión ejercida por el obrero sobre los instrumentos que maneja, más precaria es su condición de vida: la venta de la propia fuerza para incrementar la riqueza de otro o alimentar el incremento del capital (Marx, 1995: 234).

En el marxismo es común hablar sobre la relación capital-trabajo y los intereses antagónicos de estos dos sujetos. La asimetría de poder no es una dimensión de la precariedad, sino la base que permite su existencia. El punto relacionado con la precariedad es la presión que se ejerce sobre el trabajador, la cual está relacionada con la intensificación y la inestabilidad en el trabajo.

Los trabajadores, al carecer de medios de producción, necesitan emplearse y con ello se ven involucrados en la relación tensa entre el control y la resistencia. Quien posee mayor poder define la intensidad del ritmo de trabajo, la cual, de manera probable, será alta si los trabajadores carecen de organización legítima que represente sus intereses. La intensidad en el ritmo de trabajo es la primera dimensión de la precariedad; esta dimensión tiene vinculación con el desgaste de la fuerza de trabajo, de manera tanto física como mental.

Los medios de producción de la industria podrían mantener cierta semejanza con la capacidad e institucionalidad que tienen las universidades para emitir y certificar profesiones. Los profesores carecen de estos medios de producción. Su papel es fungir como coproductores de nuevos conocimientos en los estudiantes. Son las universidades las que, por medio de reglas y normas, pueden establecer objetivos de producción y con esto influir en la intensidad del ritmo de trabajo.

Durante el desarrollo del trabajo de campo fue evidente que algunos de los conceptos ordenadores, propuestos en el protocolo de investigación, tenían un papel central en las preocupaciones cotidianas de los PTU. Era recurrente escuchar los términos “precariedad y precarios” para referirse a las propias condiciones laborales, en especial al calificar el salario y la temporalidad de la contratación.

La detección de esta situación por parte de los PTU tampoco es nueva: Weber (2012: 44) hacía notar que “El asistente . . . tiene tan poca independencia frente al

director del instituto como el empleado de una fábrica . . . su situación suele ser tan precaria como otra forma cualquiera del proletariado”.

Al igual que los obreros, los PTU ven reducida su capacidad de agencia debido a las condiciones laborales que establecen las direcciones. La agencia de los sujetos, el sometimiento o la constricción de la libertad del trabajador frente a su empleador sería la segunda dimensión de la conceptualización de la precariedad. La tercera está relacionada con la inestabilidad y la flexibilización laboral. Esta situación se ha agravado en el capitalismo con la orientación económica neoliberal y su visión sobre cómo debe desarrollarse el mundo del trabajo (Standing, 2009). Los PTU constituyen un grupo de trabajadores que han encontrado una serie de obstáculos para ingresar en el mercado interno de trabajo. La inestabilidad no es algo nuevo; aquellos que carecen de medios de producción solo tienen su fuerza de trabajo para ofrecer, así como lo retrata Marx en la siguiente cita.

Los hombres tienen que pedir ahora trabajo a los colonos de la vecindad y sólo lo obtienen por días, es decir, en la más precaria de las formas del salario; además, vense obligados a recorrer a pie grandes distancias para ir y volver hasta las tierras en que trabajan, muchas veces mojados como las ratas y expuestos a otros rigores, fuentes de fatigas, de enfermedades y, por tanto, de penuria (Marx, 1995: 460).

Tener contrato temporal puede traer una serie de consecuencias en detrimento de la vida de los PTU. Standing (2011) afirma que los trabajadores que experimentan inestabilidad laboral sufren pérdida del sentido de desarrollo por medio del trabajo, lo cual debilita el componente laboral en la construcción de su identidad personal.

La cuarta dimensión es la reducción o supresión de las condiciones laborales. Los PTU narran que los salarios que perciben por las materias que imparten son muy bajos e insuficientes para cubrir las necesidades básicas de la vida. Esto, combinado con la pérdida de otros derechos laborales, como el servicio médico y la inestabilidad laboral, los pone en una situación (presente y futura) de carencia de mercancías y servicios.

Este conjunto de condiciones desencadena en los PTU ansiedades, incertidumbre y miedo con respecto al futuro. Por esto, la quinta dimensión de la precariedad es la salud mental, la cual ha sufrido transformaciones en las últimas décadas. Ya ha sido documentado y estudiado que en los espacios laborales hay un aumento en las enfermedades mentales (Neffa, 2015).

La salud mental no está solo relacionada con el conjunto de condiciones laborales, también tiene un aspecto vinculado a las relaciones sociales entabladas en el lugar de

trabajo. Como ya se explicó, en el MT de PTU existe competencia entre trabajadores (Burawoy, 1979), lo cual ha incrementado el acoso y el boicoteo laboral (Piñuel, 2014).

Todas las dimensiones ya descritas se vinculan a la última: el multiempleo. Los bajos salarios que las universidades ofrecen por impartir clases de manera temporal presionan a los PTU a buscar varios empleos para complementar el ingreso mensual.

En esta investigación se pretende entender la precariedad desde una visión de reconstrucción multidimensional y se plasma de manera gráfica en el siguiente esquema. El concepto de precariedad puede ser analizado de manera objetiva, comparando los salarios entre profesiones o midiendo la pérdida de poder adquisitivo a través de los años. Pero también tiene una dimensión subjetiva, la cual permite entender que la precariedad puede ser significada por los trabajadores.

Son ellos quienes viven y experimentan las penurias de la vida cotidiana en el trabajo. Los bajos salarios, la ausencia del seguro de salud, el retraso en los pagos y los meses de desempleo han modificado la manera en que los profesores organizan y dan sentido a su vida.

### ESQUEMA

*Conceptualización de la precariedad laboral de los profesores temporales universitarios*



- ♦ Intensidad del ritmo de Trabajo
- ♦ Capacidad de agencia frente al empleador
- ♦ Inestabilidad, flexibilización y multiempleo
- ♦ Riesgos psicosociales en el trabajo
- ♦ Necesidad de multiemplearse
- ♦ Reducción o suspensión de condiciones laborales

*Fuente:* Elaboración propia con la información construida con los profesores temporales universitarios entrevistados

### *Intensidad en el ritmo de trabajo*

Los PTU se encuentran presionados por las reglas y normas que emiten las universidades. Son contratados para desempeñarse en docencia y, de manera secundaria,

como apoyo en grupos de investigación; esta situación presenta rasgos particulares dependiendo de cada universidad.

De manera general, los profesores temporales de la UAM que fueron entrevistados son contratados con la categoría de asociado, ya sea por tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial. Su salario está relacionado con el tipo de contratación, siendo el tiempo completo el que ofrece mejores percepciones. Los profesores entrevistados afirman que en los últimos años, en la UAM existe la tendencia de ofrecer contratación temporal como profesor asociado por medio tiempo o tiempo parcial.

De unos años para acá, me he dado cuenta de que me han tocado los mismos cursos que ya conozco, pero anteriormente me contrataban por tiempo completo y ahora me están dando sólo por medio tiempo. Yo ya medio ubico a qué profesor estoy supliendo, y esas plazas que se necesitan cubrir son de titular de tiempo completo; antes nunca me tocó como titular, y pues bueno, uno dice: "no importa", mientras sea de tiempo, completo y ahora ni eso, entonces, ¿qué onda? (Roberto, comunicación personal, 10 de agosto de 2020).

Este extracto de relato representa la preocupación colectiva de los PTU que laboran o han laborado en la UAM. El cambio que comentan es considerable; es importante la diferencia entre ser contratado como profesor asociado de tiempo completo o de medio tiempo, ya que se reducen los ingresos a la mitad por el mismo trabajo.

Esta diferencia en la contratación y, por lo tanto, en los salarios que perciben los PTU que laboran en la UAM no ha modificado las responsabilidades de los profesores. Su trabajo se limita a la impartición de docencia y a funcionar como apoyo en grupos de investigación, los cuales son dirigidos por los profesores definitivos en la universidad.

En el caso de la IBERO y la UACM, la contratación se define de manera exclusiva para la impartición de docencia. En primera instancia puede parecer que los PTU tienen pocas actividades en las cuales desempeñarse. Pero la agenda del día, semana, mes y año se va saturando conforme se ven obligados a diversificar sus fuentes de ingreso.

Los PTU se dedican de manera principal a la docencia, pero el problema radica en que su remuneración es exigua. Esto los pone en la necesidad de emplearse en varias universidades o centros educativos de otros niveles. Además, hay quienes, al no encontrar trabajo extra en la academia, buscan ocuparse en otras actividades.

La intensidad en el ritmo de trabajo va aumentando por la acumulación de actividades laborales diversas y la necesidad de multiemplearse. A diferencia de



otros trabajadores, que están inmersos en procesos que demandan supervisión de manera constante, los PTU se autovigilan, se autocontrolan, porque su labor es parte de un cúmulo de experiencia académica que les permitirá en un futuro construir una carrera como profesores universitarios y buscar obtener una plaza definitiva en alguna universidad.

Su condición de multiempleo los pone en una situación en la que tienen que trasladarse entre centros de trabajo, en este caso entre universidades. En el mejor de los escenarios, cada día corresponde a un centro de trabajo diferente. Algunos de los PTU informan que por lo general durante un mismo día realizan varios traslados a distintas sedes. De esta manera, en una jornada tienen que desarrollar las actividades de docencia, pero además lidiar con los desplazamientos.

A esta situación se suman las tareas de investigación: como ya se dijo, algunos PTU, como los contratados en la UAM, además de las obligaciones de docencia también deben cumplir con actividades de apoyo a grupos de investigación dirigidos por profesores definitivos de la universidad. Esto se combina con la necesidad de los PTU de acumular experiencia como investigadores; por ello, de manera paralela desarrollan sus propios proyectos en ese campo.

Mi día es pesado, mira, tengo que ir a la “uni” a dar clase, pero antes dejar a mi hija en la escuela, por la tarde regreso y como, después de nuevo a la “uni” pero ahora en Cuauhtepac. Mi mamá me hace el favor de pasar por (nombre del hijo), llego y tareas con ella, cenar y a avanzar en los pendientes que tengo con la tesis y los artículos. Y así me la vivo, los fines sí hay un día, bueno, medio día, que trato de hacer otra cosa, pero no pasa muy seguido, he tratado de no descuidar a (nombre del hijo). (Gloria, comunicación personal, julio 4 de agosto de 2020).

Según los propios entrevistados, la intensidad en el ritmo de trabajo es alta porque tienen que cumplir objetivos y actividades en diferentes ubicaciones, pero además por la necesidad constante de acumular un currículum académico que permita en algún momento obtener una plaza definitiva.

### *Capacidad de agencia frente al empleador*

Los PTU se encuentran inmersos en una situación estructural que se configuró en las últimas décadas. Los profesores sufrieron un proceso de transformación, evaluación y reconocimiento de su trabajo a través de un sistema que busca premiar los méri-

tos. Esto trajo consigo la individualización de los profesores, porque las relaciones contractuales dejaron de ser establecidas de manera colectiva (Ibarra, 1993).

Esto no solo transformó la manera en que los profesores se relacionaban con las universidades al momento de la contratación o negociación de las condiciones laborales. También cambió la dinámica cotidiana del trabajo y cómo los profesores se relacionan con otros colegas.

Este proceso de individualización limitó en gran medida la capacidad de agencia de los profesores universitarios, pero en especial en el caso de los PTU. Al no pertenecer de manera definitiva a la universidad, es limitado su poder para exigir mejorar sus condiciones de trabajo. En ocasiones también porque los mismos PTU se consideran ajenos a la universidad. Otra razón es el desconocimiento de la normatividad que los protege.

El sindicato (UACM) nos acompañó cuando nos organizamos. Pensamos que encontraríamos en ellos un apoyo, pero no, sólo ha sido una seguidilla de oficios y no hay más apoyo que ese. Mejor otros sindicatos nos brindaron más apoyo, y han abrazado nuestra causa. Entonces, pues, como te digo, con el sindicato no contamos, y la verdad no creo que contemos (Víctor, comunicación personal, 23 de mayo de 2020).

Además, los sindicatos no han mostrado mucho interés en atender de manera constante ni captar las necesidades de estos PTU. En los últimos años hay intentos de buscar articular sus problemáticas laborales con la agenda de negociación entre la universidad y el sindicato, pero no hay avances o transformaciones notables en este sentido.

En el caso de los PTU entrevistados que laboran en la UAM, pocos son quienes tienen un vínculo fuerte con el sindicato u otra organización colectiva, por eso afirman que su capacidad de agencia para transformar su situación actual es prácticamente nula.

En la UACM hay un fenómeno actual que evidencia la búsqueda por superar la nula capacidad de agencia. Este intento ha sido encauzado a la acción colectiva. Un grupo de profesores se organizó, tratando que la universidad preste atención a las problemáticas laborales que los aquejan.

En los profesores de la IBERO permea la idea de que existe poca vinculación con la universidad. Afirman que su condición de contratación como prestadores de servicios profesionales los pone con mínima capacidad de agencia. Si la universidad decide que el servicio prestado no es satisfactorio o la interacción se está volviendo

conflictiva, la institución puede decidir terminar la relación laboral en cualquier momento.

### *Flexibilidad laboral*

Este elemento es central y predispone a la precariedad laboral a los PTU. Todos los entrevistados afirmaron que al no contar con un trabajo estable se sienten en una situación de vulnerabilidad, tanto respecto a su condición actual como futura. Su inestabilidad laboral va acompañada de bajos salarios, pero a pesar de ello no todos los PTU experimentan esta situación de la misma manera.

Los PTU que laboran en la UAM tienen la posibilidad de renovar sus contratos hasta por un año. Esto sucede cuando un profesor definitivo inicia su periodo sabático, y la universidad busca un suplente. El PTU contratado debe mostrar capacidad para desempeñar las actividades del puesto y, con ello, la universidad puede renovar su contratación.

En la UACM esto no sucede. Los PTU cada semestre tienen que participar en la convocatoria que busca contratar profesores para que impartan docencia de manera temporal. Los entrevistados afirman que las primeras contrataciones son un buen antecedente y esto permite que futuras contrataciones se vuelvan recurrentes, aunque se trata de una regla informal, no escrita, tan laxa que puede desvanecerse con una simple rotación del personal que se encarga de la selección y de convocar entrevistas.

Los profesores de la IBERO consideran que el paso más importante es la primera contratación. Después de impartir el primer curso como PTU, la universidad puede ofrecer otros para el siguiente semestre. Todo depende de que el profesor tenga un buen desempeño, según las opiniones de los alumnos y de otros profesores, como el coordinador.

Como se puede apreciar, los PTU viven un mundo laboral inestable, pero a la vez sujeto por cuerdas invisibles que se han consolidado a través de prácticas cotidianas de contratación en las universidades. Los PTU afirman que es común que el personal administrativo de las instituciones los reconozca y los identifique cada vez que se presentan a una convocatoria. Entre colegas también ocurre algo similar, al grado de saber quién se presenta por cada materia y quiénes prácticamente se han “apoderado” de ciertos cursos, porque los han impartido por varios años.

La inestabilidad que se experimenta en el MT de PTU no es idéntica a la que se vive en el mercado externo de trabajo. Dentro de la inestabilidad laboral, los PTU pueden encontrar cierta continuidad en la contratación, aunque no otorgue seguri-

dad con respecto al futuro, lo cual no les permite generar proyectos personales que exijan la seguridad de un empleo permanente.

A pesar de que los PTU sufren relativa inestabilidad laboral, tienen una fuerte identidad, consolidada por el desarrollo de la docencia universitaria. Además, reconocen su condición de precariedad laboral, esto los coloca con dos identidades bien definidas y vinculadas entre sí. Una basada en su sentido de pertinencia al grupo de trabajadores precarizados en el país y otra al gremio de profesores universitarios.

Mi primer trabajo después de la licenciatura fue en un periódico de Guadalajara, en ese momento no estaba tan mal, pero después me vine a la Ciudad de México porque quería hacer carrera en la docencia, me encontré con esta situación donde no he podido tener seguridad, y regresar al periodismo no es opción, porque ya los contratan igual, por temporadas. Si ya, ya hay una realidad de precariedad para todos los trabajadores de todos los lados (Alberto, comunicación personal, 10 de enero de 2020).

La contracción del estado y sus servicios han traído una renovada mercantilización del trabajo, que, combinado con la contribución e influencia de la ideología neoliberal, ha profundizado las condiciones de precarización social (Standing, 2009; 2011). El MT es un ejemplo de nuevas formas de flexibilidad, la cuales podrían denominarse como relativas. A pesar de esta inestabilidad laboral, lo que se encuentra es el surgimiento de nuevas identidades, que ya no tienen que ver con el puesto de trabajo, sino con la profesión que se desempeña, pero también con las condiciones de precariedad que se sufren.

### *Multiempleo*

El multiempleo es la condición de solicitar y desempeñarse como trabajador para varios empleadores en un mismo periodo de tiempo. Esta situación se da por la necesidad de acumular salarios, a fin de complementar un ingreso suficiente para satisfacer las necesidades cotidianas, como vivienda, alimentación, educación, vestimenta y servicios, entre otras. En todas las universidades seleccionadas para este estudio se encontró que existe la tendencia entre los PTU a multiemplearse.

Ahorita estoy dando clases ahí (IBERO) también en el colegio (Bachilleres) y además pues doy clases de inglés los fines de semana. . . Sí, pues la razón principal se podría decir es que no me alcanza y es que tengo mi niña y pues son varios gastos cada mes,

trato de ahorrar para que los meses que no tengo grupos pues no me quede volando (sin dinero). (Gloria, comunicación personal, julio 4 de agosto de 2020).

Los PTU deben realizar varios trayectos en un mismo día para llegar a sus diferentes centros laborales. Los trabajos que los PTU desarrollan pueden mantener alguna relación con la vida académica, pero también llegan a ser sólo trabajos “salvavidas”, obligados por la necesidad de complementar el ingreso, a fin de no quedar consumidos por el deprimido salario que reciben como profesores temporales.

### *Riesgos psicosociales en el trabajo: mobbing y burnout*

En las últimas décadas ha cobrado particular importancia la preocupación por la salud mental ocupacional de las personas. Siendo el trabajo el eje articulador de la vida social, los elementos que pueden afectar la salud mental de los trabajadores se han colocado como un tema de interés desde varios ámbitos. Desde la academia se ha dado una discusión que pone en el escenario las diferentes aristas desde las que puede ser tratado este tema.

Mediante la conceptualización de los “riesgos psicosociales en el trabajo” se han tratado de analizar y explicar los elementos que amenazan la estabilidad mental de los trabajadores. Este abordaje conceptual surge por la necesidad de explicar cuál es la relación de los cambios en la salud mental de estos con las transformaciones que experimenta el mundo laboral.

La incursión de nuevas tecnologías de producción, la intensificación de la jornada y el proceso de trabajo, la flexibilización salarial y contractual, la interacción con los clientes y la implementación de nuevos mecanismos de vigilancia y control laboral son elementos que pueden impactar en la salud mental de los trabajadores (Neffa, 2015: 39).

Los riesgos de trabajo tradicionales pueden ser observados de manera evidente a través de diferentes afectaciones que sufre el trabajador, las cuales traen como consecuencia pérdida y daño orgánico y, en los casos más graves, la pérdida de la vida. En cambio, las perturbaciones psicosociales relacionadas con el trabajo no pueden ser observadas de manera evidente (Neffa, 2015: 43), se caracterizan por que sus efectos son inmateriales, pero sí experimentados en la vida diaria por el sujeto, ya sea de manera consciente o inconsciente.

Hay dos subcategorías que serán retomadas aquí para analizar los riesgos psicosociales en el trabajo presentes en el MT de PTU. La primera se refiere al *mobbing*, el cual ha sido generalmente tratado en la bibliografía en español como ‘acoso laboral’.

La segunda categoría es el *burnout*, concepto que trata de explicar cómo los trabajadores lidian con la frustración.

El *mobbing* debe ser diferenciado del *bullying* y del conflicto personal que se puede presentar en el espacio de trabajo. El *bullying* es un fenómeno asociado con prácticas de acoso, violencia, hostigamiento, pero que se dan entre alumnos en distintos niveles educativos en las escuelas. En cambio, el *mobbing* se desarrolla en el espacio de trabajo, entre distintos sujetos con diferenciados niveles jerárquicos (Neffa, 2015: 294).

Conviene ser cauteloso en no confundir un caso de *mobbing* con un conflicto personal. Este surge en el ambiente de trabajo por diversas circunstancias y puede tener una solución; cuando esta se encuentra, es común que dicho conflicto desaparezca y no deje consecuencias, de modo que la relación entre los involucrados en dicho conflicto termina volviendo a la normalidad (Neffa, 2015: 295).

El *mobbing* se caracteriza por su sutileza. En apariencia no existe ningún tipo de conflicto, los demás trabajadores no perciben lo que ocurre, y solamente están conscientes de la situación el acosador (es) y el acosado (Cordero, 2002). Así dieron cuenta de este fenómeno nuestros entrevistados.

Como sabes, nosotros estamos en esto de la demanda a la UACM y, cuando empezamos en esto, pues invitamos a los compañeros con la idea de que se unieran, pero entre ellos también había infiltrados... sí, o sea, compañeros que están con alguna vaca sagrada y que llevan lo que se enteran [información] y pues poco a poco nos fueron excluyendo, porque si lo piensas es un ganar - ganar para ellos, quedan bien con ellos [profesores definitivos] y además se quedan con nuestros grupos (Raúl, comunicación personal, 22 de febrero 2020).

Existe una disputa entre los investigadores que estudian el fenómeno del *mobbing*. El debate se centra sobre si la frecuencia del acoso debe ser considerada como elemento distintivo del *mobbing*. Los que apelan a considerar la frecuencia afirman que el *mobbing* es un fenómeno de conductas hostiles que se desarrollan en un periodo de tiempo, con el objetivo de llevar a la víctima a una situación de debilidad e impotencia, que traerá como consecuencia que el acosado abandone el centro de trabajo (Neffa, 2015: 295). La frecuencia habla de un acoso sistemático para expulsar a algún sujeto indeseable para quien lo hostiga.

Al contrario, hay quienes apelan a que las situaciones de *mobbing* no necesariamente se deben catalogar por su frecuencia, en ocasiones las acciones del acosador son tan contundentes que, con la presencia de un solo evento, se puede lograr que

el acosado abandone el centro de trabajo. En este documento se retoman las dos posturas, las cuales no consideramos que sean excluyentes, las dos posibilidades de *mobbing* pueden presentarse de manera paralela en un mismo centro de trabajo.

Yo diría que esas conductas son contra todos los que somos así [temporales], porque una sola ocasión nos juntaron a reunión donde de verdad me dio un coraje. No te miento, nos regañaron como si fuéramos niños, yo sí alcé la voz y desde ahí se empeñaron en hartarme... pues la vigilancia, este [piensa] los comentarios, el poco apoyo y también, si yo diría que el ignorar mis sugerencias en las reuniones de profesores. Ya si lo piensas pues no es por otra cosa que nosotros los temporales pues ni derecho de quejarnos tenemos (Ceci, comunicación personal, 15 de enero 2020)

Otro elemento que caracteriza al *mobbing* es que busca que el acosado no logre lazos fuertes con otros sujetos sociales del centro de trabajo, que vea reducida su capacidad de agencia, llevándolo a una situación de debilidad e impotencia con el fin de lograr su deserción (Neffa, 2015: 295). Cuando se desarrolla el *mobbing* no existe prueba objetiva que ayude a comprobar las acciones que sufre el acosado. No hay conflicto explícito, la cotidianidad es la pauta en el centro de trabajo, solo los involucrados en el *mobbing* son quienes conocen la dinámica que se desarrolla bajo el telón de la apariencia (Neffa, 2015: 301)

Los investigadores que han centrado sus esfuerzos en este tema afirman que el *mobbing* se da en dos direcciones de la estructura jerárquica, ya sea de un mando superior hacia un trabajador de menor rango o de manera inversa, donde un trabajador de menor rango acosa a otro de mayor rango. Como se podrá observar en los extractos de relatos construidos respecto a este tema, el *mobbing* también se puede dar de manera horizontal, entre trabajadores que mantienen el mismo rango en la estructura jerárquica, pero cuyas relaciones sociales en el centro de trabajo los dotan de poder, el cual ejercen en función de velar por sus intereses.

No es que sean malos los compañeros, yo los comprendo porque sé que esto está muy cabrón, muy competido y pues hay algunos que, si te meten el pie, por eso son pocos los que yo te podría decir que sí, que sí son mis amigos, otros, a veces ni los ubicas, pero sí te enteras que te ponen piedritas (Ale, comunicación personal, 13 de julio 2020).

La competencia entre PTU se refiere a todos aquellos sujetos que buscan colocarse en una universidad de manera definitiva. En este caso se tiene a licenciados,

estudiantes de posgrado y profesores contratados por horas para impartir docencia (PTU). Todos ellos comparten la inseguridad respecto a la estabilidad laboral.

Tal parece que el trabajo que desarrolla el profesorado se desenvuelve en instituciones que mantienen estructuras jerárquicas rígidas. El profesor universitario se encuentra en una situación en la que se genera competitividad, rivalidad, grupos y disputas por intereses (Anaya, 2018), donde de manera cotidiana se disputa el control con los alumnos, pero más con los mismos compañeros de trabajo.

Un estudio realizado en 2004 en la Universidad de Murcia arrojó como resultado que hasta 44% de los profesores universitarios manifestaban sufrir acoso laboral, esto con el objetivo de que ciertos sujetos sean orillados a dejar sus puestos de trabajo, ya que la intensa competencia genera un espacio en el que los profesores generan acciones recurrentes para perjudicar a sus compañeros (Piñuel, 2014).

El síndrome *burnout* está relacionado con aquellos trabajos en los que el cliente o un tercer sujeto es indispensable en el proceso de trabajo para que este se concluya. El término tiene como objetivo problematizar las implicaciones de esa interacción. Al *burnout* en español se le ha definido como la “enfermedad de la excelencia”, “quemaduras internas” y “el desgaste del cuerpo y del alma” (Neffa, 2015).

El *burnout* tiende a confundirse con el estrés, pero son diferentes y hay que distinguirlos, según Neffa (2015). El estrés estaría vinculado a la fatiga física, psíquica y mental prolongada, como una reacción biológica precisa que pone al trabajador en un estado de alerta. El *burnout* por su parte está más vinculado a la angustia que se mantiene por un tiempo prolongado, acompañada de un agotamiento emocional por las dificultades encontradas para ser eficaz (Neffa, 2015: 319), competente, útil, por lo que se experimenta constante frustración al no responder a las expectativas.

Lo descrito con anterioridad da la idea de que los trabajadores experimentan un proceso de despersonalización, deshumanización y de distanciamiento con el ímpetu, la participación y la dedicación que desarrollaban al iniciar en su actividad laboral (Neffa, 2015: 320). Aquellos que experimentan *burnout* realizan su proceso de trabajo y de manera constante interaccionan con personas que tienen carencias, problemas de salud, dificultades, necesidades cuya solución se encuentra fuera de sus límites de acción.

Sí, sí es cierto, no puedes ponerte igual de exigente, porque te dicen de que por qué tantos reprobados [IBERO]. Entonces ya tienes que andar ingeniándotelas de una u otra manera para que algunos logren pasar de panzazo, pues te haces el tonto, pero sabes que no están aprendiendo y eso decepciona... ya no sabes si eres tú o ellos, y ahí te dices, pues ¿que estoy haciendo mal, no?, pero también ves que cinco del grupo



tienen interés, entonces no nada más es el error de acá (docente), sino que también depende del ellos (Claudia, comunicación personal, 15 de julio 2020).

Cuando se presta este servicio, los trabajadores sufren frustración de manera constante, porque no siempre se pueden satisfacer las necesidades de los clientes, esto genera fatiga emocional que da cabida al *burnout* (Neffa, 2015: 325). El *burnout* lleva a que los trabajadores den un servicio de mala calidad, porque es imposible lidiar con la fatiga mental acumulada.

Yo fui alumno de esta misma universidad [UAM] y sé cómo muchos de mis alumnos la sufren, porque yo ya la sufrí *cabrón* [fuerte], trato de ponerles actividades que no impliquen más, sólo la voluntad, las ganas, ... algunos de ellos se me acercan y me dicen: profe, trabajo, écheme la mano ¿Cómo le hago para pasar? Ahí dices: bueno, no es mi mejor alumno, pero tiene disposición, entonces, pues sí, ya buscas un chance, un trabajo extra o algo; recuerdo una chica que le hice un examen oral en el momento y me sorprendió: sí sabía; no excelente, pero sí sabía, le notas, le interesaba, entonces yo diría que eso, eso es lo gratificante de esto, a pesar de lo poco que nos pagan (Roberto, comunicación personal, 10 de agosto 2020).

Pues así como frustración o desilusión, no. Ahora que, si te refieres a que a veces tengo mis crisis, pues sí, pero ¿quién no? Yo siempre trato de centrarme en lo que dar clases me da y no tanto en lo que me quita o no estoy haciendo. Porque si uno está en eso, se hace uno solito la cama *pa* [para] el estrés, yo ando en lo mío y sé lo que vale *pa* los alumnos y *pa* mí. Me gustaría ganar más, obvio, siento que lo vale, no te creas, es una *chinguita* [alta carga de trabajo], pero pues así nos tienen, a *pan* y *agua* [bajos salarios] (Marioni, comunicación personal, 10 de septiembre 2020).

### *A modo de cierre*

En este artículo se buscó conceptualizar la precariedad laboral para analizar el caso concreto de los profesores temporales universitarios (PTU). Para ello se definieron algunas dimensiones que fueron consideradas claves para analizar el trabajo particular que estos sujetos desarrollan.

El estudio puede concluir que el mercado de trabajo de los PTU es un sector precarizado y que las condiciones laborales que experimentan son muy reducidas

cuando se comparan con las percibidas por los profesores contratados de manera definitiva.

Los PTU, por su situación de contratación, sufren inestabilidad laboral, alternan entre periodos de contratación y de desempleo. Esto los convierte en el sujeto laboral perfecto para ser precarizado, al no contar con regularidad en la contratación. Esto los limita para realizar acciones que busquen mejorar sus condiciones laborales. El más claro ejemplo es la ausencia de organizaciones sindicales conformadas por profesores temporales o donde su participación sea central en la vida de la organización.

Para los PTU la precariedad es medible; su reflexión parte del sentido común y se refiere a la relación entre tiempo, esfuerzo, salario y duración del contrato de trabajo. Esto afecta el acceso que tienen a mercancías y servicios, pero también su salud mental.

La evidencia recabada muestra que los profesores entrevistados sufren precariedad laboral, tanto de manera objetiva como subjetiva. La padecen porque el mercado de trabajo donde se desempeñan tiene elementos estructurales que permiten su reproducción.

El mercado de trabajo de los académicos está permeado por la competencia alrededor de los concursos docentes (Pérez y Naidorf: 2015). Sus condiciones laborales resaltan por las grandes cargas de estrés e inseguridad laboral (Gil: 2018). Algunos de los principales factores que influyen en que la carrera académica se haya vuelto poco atractiva son las pocas plazas estables, la extrema competencia por los puestos, la poca seguridad laboral y la presión sobre los tiempos de investigación.

Las becas y los estímulos vinculados con el salario han transformado el mundo académico al priorizar las publicaciones y vincularlas con la productividad. Las universidades buscan profesores productivos que puedan mantener el ritmo de investigación y docencia.

La competencia entre universidades ha creado una dinámica de comparación entre productividades, la cual tiene como base las publicaciones que desarrollan los profesores, lo cual se traduce en altas cargas de trabajo que extienden la jornada, a tal grado que invade el tiempo de no trabajo de los profesores.

Los PTU no escapan a esta dinámica. El MT al que pertenecen se compone de profesionistas especializados que, en general, esperan en algún momento desempeñarse como profesores definitivos en alguna universidad. Esta aspiración los empuja a nadar en la corriente de la productividad. Tener publicaciones y un buen currículum los mostrará frente a las universidades como trabajadores académicos dispuestos y capaces de mantener el nivel de productividad que las instituciones requieren.

Estas circunstancias, combinadas con las deprimidas condiciones que el MT les ofrece, pone el escenario para que los PTU sufran de manera cotidiana realidades laborales precarias. Se tiene a profesionistas altamente calificados, con estudios de posgrado, laborando de manera inestable, con bajos salarios, compitiendo de manera recurrente por escasas contrataciones.

Cuando obtienen una plaza temporal se encuentran con ritmos y cargas de trabajo intensos que invaden el espacio personal y desplazan el tiempo de no trabajo. De manera paralela, no pueden desvincularse de proyectos de investigación personales, porque si no investigan ni publican estarán sepultando la posibilidad de obtener un lugar definitivo en alguna universidad.

Los riesgos psicosociales se analizaron en dos dimensiones muy particulares, las cuales se han denominado como *mobbing* y *burnout*. Se pensó en estos dos conceptos porque a través del proceso de investigación se identificó que entre los profesores se daban prácticas de acoso. El *mobbing* es un concepto consolidado en los estudios laborales, que fue de utilidad para explicar las prácticas que los PTU narraban: se refiere a las prácticas de acoso que se desarrollan de manera velada en los centros de trabajo, con el objetivo de ocasionar que el acosado opte por renunciar a su puesto. En el MT de los PTU está permeado por la competencia, que encuentra como origen los elementos estructurales del sistema de evaluación y contratación que premian el mérito, de tal manera que lo importante es el individuo.

Además, esto se combina con la poca oferta de plazas definitivas en las universidades. De tal manera que en el MT se ha consolidado el significado “*el otro (PTU) es un competidor que puede obstaculizar mi ingreso al MIT*”. A través de los relatos se pudieron constatar las prácticas de acoso que buscan que los PTU no logren consolidarse en el MIT. Por lo regular los acosadores son PTU cobijados por un grupo de profesores consolidados en la universidad.

Respecto al *burnout*, este fue entendido como el proceso de desgaste emocional que sufren los trabajadores por la interacción cotidiana con los clientes. Lo que se encontró a través de los relatos es que los PTU sufren un desgaste emocional importante. Esto sucede en parte por la interacción con los alumnos, aunque en las IES públicas estos no pueden ser considerados clientes, pero sin ello sería imposible concluir el proceso de trabajo. En esta relación entre docente y alumno se presentan al menos tres situaciones problemáticas.

La primera es el control que el alumno ejerce sobre el proceso de trabajo, el cual se presenta de manera más enérgica en el caso de la universidad privada (IBERO). La segunda es la frustración que implica conocer las problemáticas económicas y sociales que sufren los alumnos y que limitan su crecimiento académico. Finalmente

están las condiciones laborales asociadas con la inestabilidad contractual, las cuales producen un desgaste emocional importante en el PTU, porque de manera constante le es exigida la realización de altas cargas de trabajo sin remuneración decorosa ni la seguridad de mantener el empleo.

Lo que contrarresta el fenómeno de *burnout* es el reconocimiento social y la satisfacción experimentada al saber que su trabajo tiene un impacto sobre la transformación de la vida de los alumnos. Se detectó que al parecer el mayor desgaste emocional que sufren los PTU no está relacionado con los alumnos, sino con las precarias condiciones laborales que sufren y la inestabilidad laboral.

El MT del PTU es precario, pero no todos los sujetos lo pueden significar de esta manera. Esto también tiene que ver con la capacidad de movilidad del sujeto, algunos PTU ven la docencia como un trabajo secundario, y su actividad principal la desarrollan en MT alternativos, donde pueden contar con condiciones laborales por encima a las otorgadas en el MT del PTU. Este tipo de trabajadores deben ser considerados, pero son una minoría, la precariedad se alza como la tendencia encontrada en los relatos de los entrevistados.

## Bibliografía

Anaya Pedraza, Adrián

- 2020 “El trabajo no clásico de los profesores de la Universidad Autónoma Metropolitana: control del proceso de trabajo y su relación con los sistemas de estímulos y becas”, *Revista Latinoamérica de Estudios del Trabajo*, 25(40), pp. 299-319.

Burawoy, Michael

- 1979 *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Procees under Monopoly Capitalism*, Londres, Mac Millan.

Castillo Alonso, Juan José y Paloma Moré Corral

- 2016 “Por una sociología del trabajo académico, la precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, 88, pp. 7-26.

Cordero Saavedra, Luciano

- 2002 “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 110, pp. 231-249.

Gil Antón, Manuel

- 2018 “Los profesores de tiempo repleto: tan lejos del SNI y las becas; tan cerca de la precariedad”, *Educación Futura*. Recuperado de: <http://www.educacionfutura.org/los-profesores-de-tiempo-repleto-tan-lejos-del-sni-y-las-becas-tan-cerca-de-la-precariidad/>

Ibarra, Eduardo

- 1993 *La universidad ante el espejo de la excelencia, en juegos organizacionales*, Ciudad de México, Universidad Autónoma Metropolitana.

Marx, Karl

- 1995 *El capital*, tomo I, <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOMI.pdf>

MEJOREDU

- 2020 *Indicadores nacionales de la mejora continua de la educación en México 2021*, Cifras del ciclo escolar 2019-2020, <https://www.mejoredu.gob.mx/publicaciones/informe-de-resultados/indicadores-nacionales-de-la-mejora-continua-de-la-educacion-en-mexico-2021>

Neffa Julio

- 2015 *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Pérez, Ricardo y Judith Naidorf

- 2015 “Las actuales condiciones de producción intelectual en los académicos”, *SINECTICA Revista electrónica de educación*. Recuperado de: [http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44\\_las\\_actuales\\_condiciones\\_de\\_produccion\\_intelectual\\_de\\_los\\_academicos](http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44_las_actuales_condiciones_de_produccion_intelectual_de_los_academicos).

Piñuel, Iñaki

- 2014 “Conferencia de Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo (Murcia)”, *IVOOX*. Recuperado de: [https://www.ivoox.com/conferencia-mobbing-acoso-psicologico-trabajo-audios-mp3\\_rf\\_3441483\\_1.html](https://www.ivoox.com/conferencia-mobbing-acoso-psicologico-trabajo-audios-mp3_rf_3441483_1.html)

Standing, Guy

- 2009 *Work After Globalization. Building Occupational Citizenship*, Cheltenham, Edward Elgar.
- 2011 *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, Londres y Nueva York.

Valls, J.

- 2017 “La docencia como profesión”, *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/jaime-valls-es-ponda/nacion/2017/05/9/la-docencia-como-profesion>

Weber, Max

2012 *El político y el científico*, México, Fondo de Cultura Económica.

PEDRO ADRIÁN ANAYA PEDRAZA

.....

Profesor asociado en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Es doctor en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales, por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Ciudad de México. También posee Maestría en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Ciudad de México. Y, es Licenciado en Sociología por la misma Universidad. Ha obtenido el Premio a la mejor tesis doctoral en educación del año 2022, otorgado por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE), México.

---

Citar como: Anaya Pedraza, Pedro Adrián (2024), "Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas", *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 96, año 45, enero-junio de 2024, ISSN: 2007-9176; pp. 65-86. Disponible en <<http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>>.

---