



## IMPACTO DE LOS PROCESOS EVALUATIVOS EN LAS CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: ENTRE LA INTENSIFICACIÓN Y LA FALTA DE OPORTUNIDADES

**Celerino Casillas Gutiérrez**

Facultad de Estudios Superiores Acatlán/Universidad Pedagógica Nacional Unidad 152 Atizapán

---

**Área temática:** Sujetos de la investigación.

**Línea temática:** Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico.

**Tipo de ponencia:** Reporte final de investigación.

---

### **Resumen:**

Este trabajo forma parte de una investigación cualitativa amplia ya terminada enfocada a la evaluación docente en las universidades en el contexto de las políticas educativas modernizadoras. Lo que aquí se presenta forma parte de una de las categorías de la investigación relacionada con las condiciones laborales que tienen los docentes universitarios actualmente en el contexto del nuevo orden social. Ante los procesos de evaluación el docente universitario sea este de tiempo completo o asignatura tiende a eficientar su trabajo académico, derivado en gran parte por la lógica globalizadora y neoliberal, que ha llevado a las universidades a implementar mecanismos y dispositivos externos que los obliga a la rendición de cuentas. A través de las narrativas como metodología (Bolívar, 2002)), se recuperan las experiencias de los docentes, su historia y su relato se convierten en elementos sustanciales para la comprensión de su condición laboral. Los hallazgos permiten señalar que, ante las políticas educativas centradas en la evaluación para fiscalizar y vigilar su trabajo académico, este se ha intensificado, pero a su vez su condición laboral es de incertidumbre en algunos casos y de otros se ha permeado en la falta de oportunidades para su crecimiento personal y profesional dando como resultado un descontento que se ve reflejada en sus actividades académicas cotidianas.

**Palabras claves:** política educativa, evaluación docente, condición laboral, experiencia docente

## Introducción

El contexto social, económico y político del mundo actual demanda la formación de profesionistas competentes, que puedan responder a las tendencias actuales de la globalización, del neoliberalismo y del desarrollo científico-tecnológico, así como del crecimiento acelerado de los medios de información y comunicación, y de los abruptos cambios en los mercados de trabajo.

Con el surgimiento de las políticas del *merit pay*” o el “pago por méritos” en la década de los ochenta del siglo pasado, en México, se empiezan a diseñar dispositivos y mecanismos de evaluación (Díaz, 2004) que con el paso de los años se convertirán en pautas para condicionar el trabajo académico de los docentes en las Instituciones de Educación Superior (IES) y por ende, repercutirán en las exigencias laborales por parte de las universidades y deterioran sus condiciones laborales así como intensificaran su carga académica.

Desde ese momento y hasta ahora esta política ha estado vigente de tal suerte que este pago por méritos ha condicionado el trabajo del docente sea este de tiempo completo o asignatura y ha funcionado como una forma de tener una mejor remuneración y como un mecanismo de diferenciación salarial.

En esta dinámica institucional que se están generando en las IES producto de las políticas educativas implementadas desde el Estado y condicionadas por el contexto internacional, se aprecia las nuevas relaciones que cada vez más se agudizan entre las IES y el personal académico. Así, éstas solicitan de sus docentes nuevas prácticas que favorezcan el crecimiento institucional y el posicionamiento social. Para ello el docente se convierte en materia prima para cumplir dichos objetivos. Esto a su vez ha propiciado que los docentes tiendan a generar prácticas de “simulación” que inciden en su quehacer profesional.

El trabajo académico del docente se ha convertido ya no en un trabajo que se realiza como parte una función sustantiva de la universidad sino como una necesidad para alcanzar una mayor remuneración económica. Este trabajo realizado bajo condiciones laborales inestables y muchas veces sin contar con los recursos materiales y económicos para ponerlo en práctica, además de no contar con los espacios físicos suficientes ni tener la infraestructura adecuada a las necesidades del docente.

Por otro lado, los procesos evaluativos a los que son sometidos los docentes universitarios se han convertido en mecanismos precisos y regulatorios para mantener su “*status quo*”, y sus bajos salarios, además que ha puesto en jaque la labor académica del docente en la búsqueda de los estímulos que les garanticen su permanencia y fortalecimiento profesional.

Este es el escenario precisamente donde el docente transita ante los procesos evaluativos. Por ello, ante las condiciones laborales actuales en las que se encuentran los docentes y a las exigencias a las cuales se les somete para realizar el trabajo académico, muchos de ellos optan por mantenerse al margen de la vida académica. Es cierto, muchos de los docentes independientemente de la baja remuneración económica que reciben trabajan en su quehacer docente y en todas las funciones sustanciales que le son encomendadas en pro del desarrollo profesional. Otros tantos son cuestionadores de las políticas de evaluación y de los procesos institucionales y académicos de los que forman parte.

En términos generales la comunidad docente manifiesta un “*malestar académico*”. Es un malestar que tiene varias expresiones y causas: la pérdida y luego el estancamiento del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores académicos universitarios, los reducidos montos de los aumentos anuales, las escasas oportunidades de ascenso y promoción salarial, las debilitadas formas de participación en la vida universitaria, los problemas cotidianos del aula o el cubículo, o los continuos roces por cuestiones administrativas y laborales. Hay también una creciente sensación de ansiedad y presión por el futuro académico, e indiferencia y apatía por las actividades universitarias relacionadas con los programas de estímulos. (Silva, 2004)

Estamos ante docentes universitarios vulnerables, políticamente controlados por los procesos evaluativos, porque su condición laboral y su estabilidad económica dependen en gran medida de los méritos de lo que pueda formar parte, así como de los programas de estímulos económicos que no forman parte de su salario, sino que se lo tienen que ganar. En el mejor de los casos, docentes que se encuentran inmersos en tareas académicas requeridas para dar cumplimiento a criterios administrativos y evaluativos para acumular puntos y hacer méritos y mantenerse en la universidad. Una lógica impuesta por las instituciones de educación superior derivadas de políticas educativas nacionales e internacionales de un contexto globalizador y neoliberal.

De lo expuesto anteriormente, la pregunta que guió la investigación fue: ¿cuáles son las condiciones laborales actualmente de los docentes universitarios derivados de los procesos evaluativos dentro del contexto del nuevo orden social?

El objetivo se centró en analizar las experiencias de los docentes de tiempo completo y asignatura en torno a sus condiciones laborales dentro de las universidades producto de los procesos evaluativos y su incidencia en el trabajo académico.

## **La intensificación del trabajo académico en el marco de la globalización y el neoliberalismo**

Ante las dinámicas modernizadoras y la incrustación de la globalización y neoliberalismo en nuestro país desde la década de los ochenta del siglo pasado, se vino a reestructurar y segmentar la nueva lógica de la división y mecanización del trabajo. El sujeto ahora, tiene que adaptarse a la cultura mercantil y productiva, la idea de la posesión de bienes, es parte de la ideología dominante, el sometimiento al trabajo, la despersonalización y la cuantificación de procesos es parte del nuevo desorden social. Las universidades también se han reestructurado y se han asumido como espacios empresariales, y muchas de ellas, con un papel lucrativo de la educación, que colocan al docente como un insumo o mercancía que puede generar ganancias no intelectuales sino económicas, el docente ha visto desvalorizado la fuerza de su trabajo y ha caído en la rendición de cuentas.

La situación laboral, en tanto determina las condiciones de trabajo y del sistema de vida social de los profesores universitarios, es determinante de las posibilidades de superación académica de éstos. A mayor estatus laboral, el personal tiene mayores probabilidades de superación; a menores derechos laborales adquiridos, menores ingresos económicos y mayor parcialización del tiempo de servicios de los profesores, corresponden menores probabilidades de formación docente. (Chehaibar, 1991).

La intensificación del trabajo pone de manifiesto especialmente en el trabajo de los profesores cada vez más dependiente del aparato de objetivos conductuales, de instrumentos de evaluación en clase, rendición de cuentas y de tecnologías de gestión en el aula, esto ha llevado a la proliferación de tareas administrativas y de evaluación, a la prolongación de la jornada laboral de los profesores y a la eliminación de las oportunidades para realizar un trabajo más creativo e imaginativo (Hargreaves, 2003), “el hacer por el hacer”, sin sentido, sin crítica, estos embates contractuales y salariales que han afectado la condición del docente y lo han convertido en un *obrero intelectual*, que presta un servicio profesional sujeto a las demandas institucionales, se ha *proletarizado el trabajo*, se ha perdido el sentido ético y social implícito de la práctica educativa.

“Algunos efectos de la proletarización del trabajo docente son: rutinización, impedimento para el ejercicio reflexivo empujados siempre por la presión del tiempo; la proletarización facilita el aislamiento, privados de la colectividad para discutir e intercambiar experiencias, fomenta el individualismo, la renovación de contratos laborales” (Mejía, 2014, p. 189).

La racionalización del trabajo técnico, mecánico y de los resultados, han subdividido los procesos en las universidades, de tal forma, que se ha especializado a los trabajadores en reducidas tareas productivas; tareas aisladas, rutinarias sin posibilidades de decidir ni comprender lo que se hace, haciéndolos dependientes y sujetándolos a un control simple, técnico, burocrático, donde impera la organización y dirección administrativa, descualificando al docente (Contreras, 2012; Apple, 1997).

En ese sentido, Apple (1997, 152-148), señala que los docentes suelen aceptar el control simple porque es inherente a su trabajo, es decirle a alguien que han decidido qué hay que hacer y que él debe hacer tal o cual cosa, en cuanto al control técnico se alude a la importancia del dominio y desarrollo de habilidades para el uso de la tecnología en su práctica, son controles incrustados en la estructura física de su trabajo y el control burocrático que implica una estructura social donde es menos visible desde el momento en que los principios de control se incorporan a las relaciones sociales jerárquicas del centro de trabajo.

Un efecto más que trae la racionalización es el incremento de actividades administrativas-burocráticas, en el sentido que al docente, cada vez se le van demandando más y más actividades que en la mayoría de las ocasiones no tienen que ver con lo sustantivo de su trabajo académico, es decir, la intensificación del trabajo docente, que provoca que se “tomen atajos”, economice esfuerzos, que sólo se cumpla con lo esencial de la tarea solicitada, fuerza a que se solicite a los “expertos” sobre lo que hay que hacer, haciendo que este docente desconfíe de sus experiencias, sus conocimientos, sus actitudes y habilidades que por años ha desarrollado, pero ante la desconfianza también se ha y lo han minimizado (Apple, 1997, Hargreaves, 2003).

La fiscalización y el control forman parte de la vida cotidiana de los procesos, la producción a corto plazo son parámetros para tomar en cuenta, son los insumos con los que al docente se le califica o descalifica en su práctica educativa. Por ende, al docente se le ha objetivado, sus saberes, han sido devaluados por los discursos emanados de los diferentes organismos e instituciones, y lo que se busca es tan solo la incorporación de saberes técnicos y científicos con carácter práctico e instrumental en la vida académica y en el quehacer cotidiano educativo, dejando de lado los saberes plurales derivados de su formación profesional y los saberes disciplinarios, curriculares y experienciales.

Ante el arrastre de una evaluación de la cuantificación y acumulación del trabajo sin sentido y con carácter fiscalizador y vigilante, el docente ha configurado nuevas prácticas lo que viene a suscitar una vida y un trabajo académico diferente; se ha apropiado de ellos, el estrés, la ansiedad, la incertidumbre sobre su permanencia y condición laboral.

La exigencia en cuanto a producción, cumplimiento, orden, disciplina se ha convertido en una muestra de la inmediatez y de la competitividad, lo que en ocasiones lo lleva a mecanizar, repetir, minimizar y desvalorizar su propio trabajo, que se ha intensificado y ejecutado con prisas, ante la apremiante idea de sumar indicadores que le permita evidenciar lo realizado. Por lo tanto, la vida académica, laboral y profesional ha sido mediatizada por una visión fiscalizadora y de control para el sistema educativo lo que ha provocado un estilo diferente para el docente. Una condición bastante deplorable, maltratada y olvidada.

El docente ejerce sus tareas en condiciones laborales deplorables: bajos salarios, próximos a los trabajadores no calificados, descalificación técnico-profesional, ambientes de infraestructura escolar precarios, sistemas de capacitación que lo colocan en papel de reproductor mecánico o pasivo, fuerte desprestigio y debilitamiento de la posición social que lo ha caracterizado (Davini, 2001).

A partir de los relatos de los docentes universitarios podemos conocer las pésimas condiciones laborales, contractuales que viven, la mala remuneración económica a su trabajo (Casillas, 2013), el desgaste laboral, la explotación a las que se ven sometidos, a la falta de oportunidades que las instituciones educativas no ofrecen, la incertidumbre, las tensiones y una nula estabilidad económica y laboral.

## Metodología

Es una investigación de corte cualitativa, utilizando la metodología de las narrativas (Bolívar, 2001, Bruner, 2013), que permiten darle voz al docente a través del relato y el compartir sus experiencias en torno a su historia personal sobre la vida cotidiana dentro de las instituciones educativas. Los escenarios que se consideraron fueron la FES Acatlán, la UAM Unidad Azcapotzalco, la UVM Campus Hispano y la UNIMEX Campus Izcalli. Se seleccionaron ocho docentes, dos para cada institución, de los cuales uno fue de tiempo completo y otro de asignatura. Se utilizó la entrevista a profundidad como instrumento para la recogida de datos.

## Hallazgos

Se presenta a manera de síntesis los contenidos de las narrativas de los docentes universitarios, la extensión es muy amplia y no se presentan en su totalidad, a su vez tampoco se colocan los referentes teóricos para argumentar dichos contenidos pues no es el objetivo de este trabajo.

El centro de trabajo como un espacio de inestabilidad, de sentirse estancados, la preparación, actualización, y el desarrollo profesional a través de posgrados tampoco ya no son elementos sustanciales para poder acceder a otro tipo de condición laboral. La inconformidad del docente ante las instituciones que hacen caso omiso de las leyes laborales y acomodan sus rutinas para satisfacer una necesidad mercantil no académica dejando en desventaja al docente donde se lucra contra sus necesidades, y al parecer *acostumbrándolo* a esa forma de vida. Hay una lógica mercantil en las universidades, donde sólo lo que se trabaja se paga.

*La universidad no da oportunidad de desarrollarnos, nos estancan, aquí no valen los grados obtenidos, la antigüedad, no hay prestaciones, no tenemos seguro social, por ejemplo, desde hace algunos años nos pagan por mes, hay un escalafón de 115 pesos, nadie puede ganar más de eso, aunque traigas maestrías y doctorados, aquí no te cuentan eso, un amigo ganaba, 113 pesos, trajo su grado de maestría y le aumentaron 2 pesos para llegar al tope salarial, eso es una verdadera grosería para no decir otras palabras. Entonces, aquí la condición es que tú nada más ganas lo que trabajas. Horas trabajadas, horas pagadas, no más, con decirte que los días de asueto oficial, sí lo descansamos, pero no lo pagan, aunque muchos de nosotros ya nos acostumbramos a eso (E4DHASUPRI604).*

Un docente que vive en la desesperanza, al saber que a pesar de sus múltiples esfuerzos individuales quizá no sean suficientes para encontrar mejoras de desarrollo personal, profesional y académico.

*Hace unos 15 o 18 años atrás donde si te pagaban vacaciones, si te daban aguinaldo, no tenías servicio médico, pero se compensaba y me sentía más o menos a gusto. Hoy en día ya no tenemos ningún tipo de prestación únicamente lo que trabajas es lo que te pagan, un día oficial que no haya labores, no te las pagan, entonces, eso afecta tu economía y ¿por qué no? hasta tu rendimiento profesional y académico puede bajar (E4DHASUPRI604).*

Docentes que se notan cansados ante tanta incertidumbre, la cantidad de trabajo excesivo ante la poca remuneración económica, la presión por parte de las instituciones por generar todo tipo de actividades para las cuales fueron contratados, abusando de sus esfuerzos individuales para cubrir requisitos que les son demandados por organismos externos. A pesar de que algunos de ellos suelen darse cuenta de esta realidad mercantil, no les ha alcanzado para poder generar nuevas condiciones laborales, pues sabemos que no depende de ellos.

La sensación de una *explotación docente* por el excesivo trabajo y poca remuneración económica, a pesar que en algunas de las universidades pueden existir bonos extras, aun así, para poder ganarlos hay que

cumplir con las exigencias generadas por la propia institución, pero además, no forma parte de sus salarios, es más bien, un estímulo que se le ofrece al docente para seguir condicionándolo en sus actividades, el *merit pay* producto de la nueva política educativa modernizadora de la década de los noventa (Díaz, 2004).

*Para lo que se hace para diez y ocho mil pesos mensuales menos impuestos alrededor quedan como diez y seis, quince quinientos no logra cubrir lo que un tiempo completo trabaja y sobre todo un tiempo completo que está dedicado a la investigación, donde los salarios tendrían que ir mínimo de veinticinco a treinta mil pesos libres de impuesto, aquí existe el bono, pero es algo externo al sueldo pero se le graba impuesto, hay una serie de cosas hay en lo salarial donde la institución lo que busca si es recompensar pero no salir tan raspado, me imagino que ellos harán las cantidades para justificar otras cosas, entonces en condiciones salariales es así, podemos decir, que se trabaja mucho y somos mal pagados (EIDHTCUPRI601).*

Aunque más allá de la remuneración económica se encuentra el excesivo trabajo administrativo, la entrega de trabajo para cumplir indicadores, la configuración de una cultura institucional de las evidencias, de la objetividad, de la racionalización y el descuido del compromiso formativo por parte del docente, una perversión de las actividades en detrimento de la práctica y del trabajo académico, *un peligro laboral* del cumplimiento normativo, pero sin fundamentación ni crítica alguna.

Tú te ajustas y terminas siendo una cuestión administrativa docente que sería simplemente la entrega de formatos, y eso, es algo muy peligroso en términos laborales porque se comienza a construir una cultura de la entrega por entregar, eso implica que el docente sólo da sus clases por darla, no hay un compromiso formativo (EIDHTCUPRI601).

Asimismo, el docente vive una *tensión laboral*, entre el cumplimiento administrativo y el cumplimiento institucional (Casillas, 2013) y ante la exigencia de los propios alumnos a prepararse constantemente y los directivos que también demandan cubrir indicadores de educación de calidad para satisfacer al cliente, de manera individualizada cada quien cuida el trabajo que se le encomienda, pues de eso, dependerá que se siga manteniendo dentro de la institución.

*Tenemos una tensión, la de las condiciones laborales que implican solamente entrega, cumple, llega a tu clase, pero se pierde la otra parte de la formación, tenemos un problema porque los alumnos están inconformes cuando el maestro no está bien preparado, pero tampoco les gusta cuando un maestro les exige, entonces asistimos a un escenario laboral donde parece ser que cada quien cuida lo que está haciendo sin más acción que cuidar (EIDHTCUPRI601).*

Prevalece una *administración del miedo* que demanda lealtad a pesar de las pésimas condiciones que en trabaja el docente, la obligación de ponerse la camiseta para no poder ser despedido, ante la resistencia docente viene la sanción, la represión, la amenaza constante, el estrés, la conformación de feudos de

intelectuales y administrativos que se cubren la espalda uno a otros para mantener una cultura el silencio y de la conveniencia. La institución como control (Apple, 1997), la existencia de una nueva forma sutil de esclavizar al obrero intelectual, un neo esclavismo, que incomoda y ata al docente a permanecer dentro de la institución a pesar de las condiciones laborales desfavorables.

*Esta sensación de volatilidad, en compañía le llaman "administración del miedo", a que me refero, si el tiempo completo no demuestra ponerse la camiseta está la amenaza constante de que puede ser despedido. Pero si uno defiende su trabajo, lo que hace la autoridad es leerlo como si fuera una deslealtad, y entonces, en esos términos, el mecanismo de poder y de control en medio de lo que se dice es "bueno, si no te gusta trabajar aquí hay mucho otros lugares", o "ya viene diciembre". Esa sensación de confusión de ponerse la camiseta con un neo esclavismo docente en este caso de tiempo completo este entre esas dos, ahí una muy muy delgada línea, hay una amenaza constante, el docente de tiempo completo debe cubrirse, asimismo tiene que comenzar a rogar, a tejer redes con personas que si bien no son muy gratas permiten tener un apoyo del grupo en términos salariales, entonces, laborales perdón, habría cierto malestar con el clima laboral, esa sensación de persecución, esa sensación de deslealtad o de lealtad o al interior de los departamentos cuando vez que los compañeros también se están agrediendo y tú te sientes incomodo porque si estás con un grupo, los otros te ven mal, es una situación de estrés constante en términos salariales (EIDHTCUPRI601).*

Sumados a la conciencia de muchos docentes sobre lo que implica el trabajo dentro de una universidad privada y una pública en cuanto al desarrollo profesional, y las limitaciones a las que se enfrenta y que a pesar de ello, se mantienen, pues el tener un ingreso mínimo, forma parte de sus ingresos familiares, una *lógica diferente ente el sector privado y público*, mientras que las primeras obedecen a una visión mercantil-empresarial, las segundas todavía encontramos la visión de una función social (Villaseñor, 2002) y que a pesar de todo, la existencia de docentes comprometidos con su profesión y su actitud crítica y transformadora de su práctica.

A pesar de las condiciones laborales adversas y una baja remuneración económica, hay docentes que siguen aprovechando estos espacios de trabajo como una forma de desarrollarse profesionalmente, le han encontrado un *sentido y un motivo* para seguir proyectándose y alargando su trayectoria para que quizá en otro momento, otras instituciones puedan contratarlos y le ofrezcan otras condiciones mucho mejor de las que tiene actualmente.

*En la investigación encuentro un motivo y un sentido para estar de tiempo completo ganando \$16, 000, también, veo la oportunidad de hacer carrera en la investigación, es decir, la universidad me pone eso en términos laborales, pues puedo hacer una trayectoria, puedo irme formando en esa área y puedo comenzar a publicar, a hacer cosas, en ese sentido, por este espacio por esta otra condición que me da la institución en términos laborales estoy contento, el problema surge cuando ese espacio lo quieren trastocar, es cuando viene la disconformidad, se puede traducir en ok tenemos ese espacio si me los quitas, yo no voy a hacer por \$16, 000 lo que me estás diciendo, tendrías que pagar por lo menos 24 horas más (EIDHTCUPRI601).*



## Conclusiones

Antes las políticas educativas modernizadoras el trabajo del docente universitario se ha visto afectado no sólo en su condición académica, sino también laboral, lo que ha permeado su trabajo. Los procesos de evaluación cimentado en la rendición de cuentas ha intensificado el trabajo docente y ante la intensificación de actividades y las pocas oportunidades que ofrecen las universidades, éstos, se han visto en la necesidad de aceptar condiciones laborales desfavorables aunado a los cambios de las políticas de seguridad social, que restringen la posibilidad que un trabajador pueda tener una antigüedad que le permita mirar hacia el futuro en una permanencia que resigne su labor docente y lo coloque con garantías de desarrollo profesional y humano. A partir de conocer las condiciones laborales ante los procesos evaluativos del docente universitario este trabajo puede aportar elementos sustantivos a la generación de políticas educativas generadas desde el Estado Mexicano para diseñar mecanismos y dispositivos ligados a mejorar las condiciones laborales y económicas para reconfigurar al docente en su trabajo académico.

## Referencias

- Acosta S, A. (2004). El soborno de los incentivos. En Ordorika, I. *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM-Porrúa.
- Apple, M. (1997). *Educación y poder*. España: Paidós
- Bolívar, A. Et al. (2001). *La investigación biográfico-narrativa en educación. Enfoque y metodología*. Madrid: La Muralla.
- Bruner, J. (2013). *La fábrica de historias. Derecho, literatura, vida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Casillas, C. 2013. *Las tensiones generadas en los docentes de la licenciatura en pedagogía de la FES Acatlán: entre lo institucional y lo académico*. (Tesis de Maestría). México: UNAM-FES Acatlán.
- Chehaibar, L. (1991). Las políticas de formación de profesores en la UNAM (1968-1980). Bravo, T. *Estudios en torno a la formación de profesores*. Cuadernos del CESU. Num. 54. México: CESU
- Contreras, J. (2012). *La autonomía del profesorado*. México: Morata.
- Davini, M. C. (2001). *La formación docente en cuestión: Política y Pedagogía*. Argentina: Paidós.
- Díaz, Á. (2004). La evaluación educativa. Los retos de una disciplina y de las prácticas que genera. En Ordorika, I. *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM-Porrúa.
- Hargreaves, A. (2003). *Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid: Morata.
- Mejía G, R. (2014). *Las condiciones de los profesores de la Universidad del Valle de México. Impacto de la privatización en la primera década del siglo XXI*. (Tesis de Maestría). México: FES Acatlán-UNAM.
- Villaseñor G, G. (2002). *La función social de la educación superior en México. La que es y la que queremos que sea*. México: UAM-CESU-Universidad de Veracruz.