



PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL EN MÉXICO; EL CASO DE LA UAM-X

Julio César López Jiménez

Universidad Autónoma Metropolitana
jclopezjimenez22@gmail.com

Félix de Jesús Ballesteros Méndez

Universidad de Guadalajara
feballesterosm@gmail.com

Área temática: 9. Sujetos de la educación

Línea temática: Significados, representaciones, prácticas culturales y procesos de socialización en los que participan los actores de la educación

Tipo de ponencia: Reporte parcial o final de investigación



Resumen

Aquí se presenta una investigación sobre los Profesores de Tiempo Parcial en la UAM-X, es un estudio de caso con docentes de dos licenciaturas; Administración y Medicina con el objetivo de comparar las experiencias de los profesores en el entendido de que están insertados en un espacio cultural académico que está influenciado por los marcos normativos institucionales. Asimismo, explica las condiciones laborales y académicas de los profesores durante el desarrollo de su profesión académica. El estudio es cualitativo, se realizaron entrevistas e investigación documental, y un ejercicio comparativo entre los corpus discursivos de los agentes involucrados. Los profesores mencionan que la normativa institucional, la interacción con jefes y otros profesores, son los principales elementos que conforman una cultura académica universitaria.

Palabras clave: Profesores, académicos, experiencia, disciplina, cultura

Introducción

Durante el periodo conocido como el proceso de expansión del Sistema Educativo Superior Mexicano se intensificaron los estudios sobre las políticas educativas, las Instituciones de Educación Superior (IES), los agentes educativos y los estudiantes. Se establece una relación

sencilla, a mayor matrícula estudiantil, mayor incorporación de profesores al sistema universitario, así empieza un proceso en masa de afiliación laboral por parte de dichos agentes. A su vez, esto genera en las IES un campo laboral ocupacional académico, que establece al menos dos tipos de contratación; las de tiempo completo y tiempo parcial. Estos sucesos han sido estudiados por académicos como; Kent, 1986; Rondero, 2002; Brunner, 2007; Chomsky, 2014; Acosta, 2018; Acosta, Buendía y Gil 2019. A partir de ello, aumentan los estudios sobre el desarrollo de la profesión académica (Clark, 1991, Gil, 1994; Galaz y Gil, 2009), que buscaron entender las lógicas del sistema laboral universitario y como los profesores implementaron estrategias para encontrar en las IES un espacio para desarrollarse como académicos.

De acuerdo con el Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas (2023), hasta 2021 en el sistema educativo superior mexicano, del 100% de los profesores, al menos el 75% son profesores contratados a tiempo parcial. Al respecto, ¿Qué son los profesores de tiempo parcial? la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2015) menciona que, en relación con su tipo de contratación, los términos que se incluyen normalmente son: por hora, de asignatura, de horario libre, temporales y de hora suelta, respecto al tipo de contrato, los términos se suelen encontrar son: temporales, interinos y por obra determinada.

El estudio es realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, una institución pensada en un contexto de innovación educativa, que entre sus cualidades destaca tener profesores de tiempo completo que se dediquen activamente a la universidad, hecho que no sucede así, debido a que en la actualidad esta Institución cuenta con profesores de tiempo parcial, aunque en menor medida que sus homologas. A partir de ello nace el interés de estudiar este grupo “heterogéneo en sus particularidades pero que simultáneamente comparte condiciones laborales y académicas similares” (Buendía y Acosta, 2016, p. 304).

Por esto, parto de la idea de saber las experiencias de los profesores de tiempo parcial de la UAM-X, debido a que son un grupo en una Institución que no fue pensada para contratarlos, y en consecuencia conocer sus percepciones en relación con la normativa institucional y si esto influye en la conformación de una determinada cultura académica y el desarrollo de su profesión en la UAM-X.

La pregunta general que guía este estudio es ¿Cómo repercute el marco institucional y la afiliación disciplinar en la configuración de experiencias relacionadas con la cultura académica y el desarrollo de la profesión académica de profesores de tiempo parcial, adscritos en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco?

El objetivo general es comparar las experiencias de los profesores de tiempo parcial, relacionadas con la conformación de una cultura y un desarrollo de su profesión académica, mismas que están adheridas al marco normativo institucional de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco.

Nociones teóricas y metodológicas

Se propone el concepto de experiencia, principalmente desde dos visiones académicas, la propuesta por Guzmán (2007) y Dubet (2010), así como el concepto de experiencia escolar planteado por Dubet y Martucelli (1998). Estas concepciones coadyuvaron a delimitar el concepto de experiencia como la forma en que los actores construyen la realidad, al mismo tiempo que la viven en su cotidianidad, esta realidad tiene interacción con los distintos elementos y actores de la institución, la normativa y los jefes inmediatos, el alumnado e incluso otros profesores.

Conforme a ello, se recurre a la propuesta de Clark (1991), quién realiza una acotación sobre las características institucionales y disciplinares de la institución, pues, a partir de estas, se definen las tareas específicas de los profesores, así como los procesos de incorporación a la academia. Entonces, a manera de reflexión, si cada disciplina tiene sus propias tareas intelectuales, ¿los profesores tienen diferentes creencias, subjetividades y experiencias distintas y particulares de su profesión?, por lo tanto ¿es posible hablar de una cierta cultura académica, específicamente en el campo de profesores de tiempo parcial? Con el objetivo de dar resolución a estas dudas, se desarrolla una definición sobre cultura académica “actual” propuesta por Naidorf (2017), la cual, en síntesis, enfatiza las representaciones, subjetividades y pensamientos múltiples y compartidos que tienen los actores dentro de las instituciones y que mayormente se ven influenciadas por las actividades que allí realizan. Esto a su vez, complementa positivamente la configuración y cohesión de los campos disciplinares aumentando la “calidad” de las instituciones (Pedraja, et al 2018).

Se seleccionó el método cualitativo Rojas, (1995); Taylor y Bogdán, (1987); Hernández, Fernández y Baptista, (2014); Creswell, (2003); Martínez, (2019), porque cumple con las necesidades demandadas por el objeto de estudio que, en general, trata de construir las experiencias de los profesores en la UAM-X a partir de los discursos reunidos mediante el instrumento. Se hace un estudio de caso (Yin, 1994; 2009; Stake, 1998), y a través de un ejercicio comparativo (Lijphart 1997; Bray, et, al 2010; De Ragin, 1987; Sartori, 1994), se pudieron establecer las diferencias y similitudes que existen entre las dos disciplinas seleccionadas.

Se realizaron nueve entrevistas de diez posibles en Administración y cuatro de cinco posibles en Medicina, a continuación, se muestra una tabla con la descripción de los datos generales de los profesores.

Figura 1. Datos generales de los entrevistados

Administración						
PTP	Edad	Antigüedad	Interrupciones en las contrataciones	Grado académico	Género	Act. Extra a la docencia
1	32	1 año	No	Maestría	Masculino	Sí
2	33	2 años	No	Maestría	Femenino	Sí
3	38	8 años	No	Doctorado	Masculino	Sí
4	39	2 años 6 meses	No	Maestría	Masculino	Sí

5	32	6 meses	Si	Doctorado	Femenino	Sí
6	70	14 años	Si	Maestría	Masculino	Sí
7	39	6 meses	No	Maestría	Femenino	Sí
8	69	3 años	Si	Maestría	Masculino	Sí
9	34	4 años	No	Doctorado	Masculino	No
Medicina						
1	27	4 meses	No	Licenciatura	Masculino	Sí
2	29	3 años	Si	Maestría	Masculino	Sí
3	29	1 años 3 meses	Si	Doctorado	Femenino	Sí
4	63	2 años	Si	Subespecialidad	Femenino	Sí

Fuente: elaboración propia

Resultados

Sartori (1994), menciona que, comparar es confrontar una cosa con la otra, sin embargo, en esta confrontación, no se trata solo de identificar similitudes físicas o utilitarias, sino que se trata de realizar un esfuerzo que contribuya descubrir determinadas características con base en dos elementos: el primero, tendría que dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿en qué son similares? El segundo resolvería la interrogante presentada a continuación: ¿qué los distingue?, asimismo sería acertado a indagar sobre ¿por qué difieren o convergen? y de esta forma empeñarse en acotar las condiciones en las que se sitúan las comparaciones.

Se trata de comparar, no sólo las experiencias, sino también ideas, percepciones, valoraciones, representaciones creadas desde la subjetividad de los profesores, es decir, se trata de hacer tangible las ideas abstractas que se encuentran en los imaginarios institucionales del profesorado.

Figura 34. Cuadro comparativo

Concepto transversal	Categoría	Administración	Medicina
Experiencia	Influencia de los marcos normativos	Limitación de las actividades de los profesores. Resistencia a la normativa. Mencionan que es necesario una actualización a la normativa ya que es ambigua. Segregación de la planta docente por la normativa.	Limitación en las actividades como profesores. Consideran que la normativa dicta las reglas del juego. La normativa no regula o influye en el quehacer de los PTP.
	Motivos para ser profesor en la UAM	Pasión por la docencia, ingreso a la profesión académica, retribución hacia la universidad. Compartir conocimientos y adquisición de experiencia. Reconocimiento e identidad institucional.	Constante aprendizaje Compartir experiencias Prestigio
	Aspectos desfavorables de ser profesor en la UAM	Incertidumbre de volver a ser contratados. Recursos para la docencia limitados	Sin aspectos desfavorables
	Proceso de selección e inducción	Proceso de selección acorde a la convocatoria, junta dictaminadora profesional, aunque algunos docentes señalan como “rudos” a ciertos académicos. Proceso de inducción limitado.	Proceso de selección acorde a la convocatoria, junta dictaminadora profesional, aunque algunos profesores comentan haber percibido un dejo de hostilidad durante el proceso. Proceso de inducción limitado.
	Influencia de la pandemia	Perciben aumento en la carga laboral, aunque ahorro de tiempo al evitar los traslados a la universidad. Incorporación de materiales para facilitar la docencia a distancia.	Perciben aumento a la carga laboral, aunque ahorro de tiempo para evitar los traslados. Adecuación de los contenidos al modelo a distancia.
	Valoraciones sobre los beneficios laborales	Poco conocimiento sobre los beneficios laborales, desconocimiento del contrato colectivo de trabajo.	Conocimiento sobre los beneficios laborales, poco conocimiento sobre el contrato colectivo de trabajo.

Fuente: elaboración propia

En general, los profesores comparten experiencias con relación a las categorías antes clasificadas y son pocas las diferencias existentes, principalmente radican en la forma en la que perciben los procesos de gobernanza dentro de la UAM-X. Respecto a la valoración que hacen los profesores sobre los aspectos desfavorables, se muestra que, los de Administración exponen

como situaciones negativas, la inseguridad de ser recontratado; escenario que muestra ser el de mayor impacto en su perspectiva, en cambio esta inquietud no representa ningún inconveniente para los profesores de Medicina. Ambos grupos consideran que pertenecer a la UAM-X mejora su prestigio e identidad profesional.

En resumen, los profesores de Administración ven en la UAM-X un espacio para desarrollar su profesión académica a pesar de tener otro ingreso económico o actividad laboral; es decir, en el futuro buscarán que sus actividades docentes dentro de la universidad sean su ingreso principal. Los profesores de medicina, en cambio, ven en la UAM-X una esfera donde compartir conocimiento y un excelente lugar para tener un primer acercamiento al mundo académico, se trata más de una cuestión de prestigio, que, de dinero, inclusive algunos profesores explican que, aunque consiguieran la contratación de tiempo completo, este ingreso económico sería un complemento, ya que priorizan su participación en otras instituciones, principalmente, en la iniciativa privada.

La normativa institucional es percibida como un limitante, al respecto, los profesores de Administración mencionan que es necesario una adecuación a la normativa institucional. Una línea relevante, es que los profesores de Medicina observan cómo la normativa excluye a los profesores de tiempo parcial, pues esta solo aplica a los docentes de tiempo completo. En relación con la pandemia, ambas disciplinas coinciden, que esta representó un considerable incremento en la carga laboral, aun cuando existió un ahorro en el de traslado. Además, también agregaron los profesores de Administración, que durante la pandemia hubo una incorporación de contenidos y materiales para desarrollar mejor su práctica docente; mientras que los de Medicina hablan sobre adecuación de los contenidos debido a la necesidad de práctica para afianzar mejor los aprendizajes.

El establecimiento (Clark 1991), juega un papel al conjuntar distintas disciplinas en la institución, en este caso particular, de las licenciaturas de Medicina y de Administración, las cuales, hablando geográficamente se encuentran distantes se encontró que: los espacios para que los profesores de Medicina desarrollen sus actividades, son significativamente más amplios. La normativa juega un papel fundamental al momento de establecer relaciones horizontales entre los profesores de tiempo parcial. A pesar de tener tribus disciplinares distintas, el establecimiento las aproxima y entrelaza, se crean pensamientos comunes tal como los expuestos a lo largo de este capítulo.

La disciplina también influye en sus prácticas, principalmente las que tienen que ver con el proceso de socialización, como bien menciona Clark (1991), la universidad reúne a especialistas de una disciplina, lo que supondría trabajo colaborativo. Para el caso de los profesores de Medicina, no aplica, ya que en las entrevistas comentaron su preferencia a trabaja individualmente, por lo que, no tienen interés en colaborar entre sí. Por otro lado, los profesores de Administración encontraron que la unión entre PTP hace la diferencia y coadyuva a generar cambios en la cultura académica y científica.

Es decir, mientras en el campo científico (Bourdieu, 1990) de los médicos, se observa una lucha por el monopolio académico, sin dar importancia al tipo de contratación. En contra posición y, a pesar de las limitaciones que impone la legislación, los profesores de Administración entienden que la cohesión académica es importante para su desarrollo profesional y una ventaja para acceder dentro del campo científico académico-institucional.

Conclusiones

A partir de la pregunta que guía esta investigación se responde lo siguiente: la normativa juega un papel importante como pilar regulativo y normativo (Scott, 1995), se encuentra presente en la universidad y es aplicada en todo momento ya sea por directivos, administrativos, coordinadores o profesores, aunque no para todos significa lo mismo. En el capítulo dedicado a los resultados, se proponen al menos tres perfiles de profesores y sus experiencias e impresiones con la normativa.

El primero son los profesores que consideran que la normativa sí influye en la conformación de una cultura académica ya que designa los modos de hacer y estar en la universidad, influye en su profesión académica y en algunos casos apoya su desarrollo, aunque en otros la dificulta. Esto crea sentimientos de incertidumbre y obstaculización en los profesores, ya que, consideran que los únicos afectados por la legislación, son ellos.

Los docentes perciben la normativa con un tinte excluyente; Tienen representaciones donde la perciben como un documento ambiguo, arbitraria y difuso; aunado a esto, otro grupo de profesores mencionan la necesidad de una actualización a la legislación y proponen abrir espacios de participación incluyentes.

Los académicos ambicionan ser reconocidos y avalados por la legislación universitaria, exigen procesos menos burocráticos y más horizontales, donde a pesar de existir diferenciaciones por el tipo de contratación, exista un ambiente laboral equitativo para todo el personal. Aquí, es dónde entran como figura de apoyo los coordinadores, ya que, son los jefes inmediatos y podrían intervenir con el cumplimiento esta petición.

Los profesores reconocen en los coordinadores agentes que cumplen un papel de guía excelente, pues estos intentan que los procesos de incorporación sean armónicos y se encuentran en la mejor disposición para ayudarlos. Asimismo, tienen prácticas justas con ellos, ya que hacen esfuerzos por incluirlos dentro de la toma de decisiones, asignar la docencia respecto a su área de conocimiento, además de repartir equitativamente los insumos necesarios para la práctica educativa y, sobre todo el mayor acierto, es el de valorar el trabajo de los profesores de tiempo parcial.

Los profesores muestran pasión por la docencia y entre líneas exigen el reconocimiento adecuado para sus actividades, en el entendido de que el trabajo es idéntico al que realizan los demás profesores. Siempre están disponibles para suplir las necesidades de la universidad

y participar en proyectos académicos, a pesar de que, en este escenario nuevamente la normativa y otros profesores los limitan. Por lo que el reconocimiento, sólo llega por parte de los alumnos y coordinadores. A esto último, se agrega que, los docentes aspiran a ser contemplados con las mismas condiciones económicas e institucionales, pues, en el desarrollo lógico de la contratación, debería regir el lema “trabajo igual, salario igual”, pues se requieren de estímulos a los que puedan acceder, mismos que funcionen para incentivar mejores prácticas profesionales y complementar el ingreso económico.

Como en todo fenómeno social, existen dos caras de la moneda, en ese sentido, hay profesores que opinan que la normativa no influye en la configuración de experiencias dentro de la cultura académica o en su desarrollo profesional. Cabe aclarar, que esto también se debe a la poca información que han recibido por parte de la institución sobre la legislación universitaria. Este grupo de profesores, expresan no sentirse limitados por la normativa y enfatizan en que a veces los obstáculos para participar en otras áreas universitarias son dictados por otros profesores, cabe aclarar, que esto es sólo en casos específicos, respecto a esto, los educadores de tiempo parcial exponen que les gustaría ser invitados a participar en proyectos de investigación y así aprender de los profesores con mayor experiencia académica.

Un profesor de medicina expresa que la normativa es selectiva y en ese sentido sólo aplica para algunos, “No pienso que los marcos normativos dicten las reglas en los PTP, en los de PTP no regula actividad, en los PTC, ellos si saben la normativa y en ellos si rige los marcos normativos su comportamiento” (Profesor de medicina) ¿De qué forma puede ser entendido esto?, podemos analizar dos vías, la primera; que los profesores al no tener contratación definitiva no tienen las mismas obligaciones y eso repercute en sentirse más dueños de su tiempo dentro de la universidad. La segunda, que, al sentirse exentos de los marcos, entonces, las prácticas que desarrollen dentro de la universidad son más un esfuerzo y un gusto por la docencia y el aprendizaje que, una actividad que los retribuya económicamente. Sin embargo, realizar otro tipo de actividades impacta en su desarrollo profesional.

Para finalizar, aunque los marcos, profesores y demás actores educativos, limitan la participación de PTP dentro de otras actividades académicas, los docentes de tiempo parcial de Administración han creado un ambiente laboral y académico proactivo. Se observa cómo crean resistencia a la normativa, ya que, organizaron grupos de trabajo dedicados a investigar dentro de la institución para sumar puntos en la producción académica. Estos grupos de trabajo, motivados por la adscripción temporal y la disciplina, son una muestra del pilar cognitivo (Scott 1995), debido a que, se encuentran presente dentro de las ideas y representaciones sobre el quehacer de los profesores en la universidad. Este esfuerzo es colectivo, ya que, los profesores mencionan reciben apoyo de académicos que valoran sus esfuerzos e incentivan su participación en la facultad. Mismos a los que, durante las entrevistas los profesores expresaron agradecimiento y respeto.

Para el caso de las condiciones laborales, se observan las objetivas, señaladas por la legislación y, las subjetivas deducidas por las impresiones y experiencia de los profesores. El contrato

colectivo de trabajo es el que más información tiene sobre la percepción objetiva, pues, designa las obligaciones y derechos de los profesores en general, e incluye a los profesores de tiempo parcial como parte de la planta docente.

Las prestaciones de ley, como seguro médico, vales y apoyos variados, están presentes. Los mecanismos para ingresar a la universidad y permanecer, son iguales para todos los profesores, así como los designados para la obtención de tiempo definitivo o indeterminado. Sin embargo, los profesores no están familiarizados con estos procesos, hecho que interfiere en su desarrollo profesional.

También para los procesos de permanencia y promoción, los ánimos son ambivalentes, mientras que unos expresan desinterés en participar, derivado de experiencias negativas, otros encuentran motivación para participar en ellos y adquirir la plaza definitiva, tiempo completo o el contrato indeterminado. Existe la idea de que estos procesos, en muchas ocasiones están amañados, lo cual resta credibilidad, democracia universitaria, y sobre todo provoca que los profesores decidan no participar.

La disciplina está presente, los profesores de Administración y Medicina realizan otras actividades fuera de la universidad, es una ventaja de este tipo de licenciaturas. Contar con tiempo parcial es un ingreso económico secundario, esto repercute en los motivos para pertenecer a la UAM-X, sean más de reconocimiento e inclusión que económicas. Los profesores tienen aprecio y agradecimiento por la universidad. Adquieren prestigio e identidad institucional.

La disciplina llama, exige e influye en el pensamiento y prácticas de los profesores, ya sea para colaborar con colegas de sus módulos, departamentos o incluso otras universidades. Tienen ímpetu para desarrollar actividades distintas a la docencia dentro de la UAM-X, aunque la normativa no lo permita. Buscan espacios para participar y en el mejor de los casos, son incluidos en proyectos de investigación o gestión. Es decir, ellos desarrollan su profesión académica de acuerdo con las posibilidades, ya sea, en la UAM-X o en otras instituciones.

Finalmente, esta investigación se aproxima al cumplimiento de los objetivos, ya que, se describe cómo los profesores crean, desarrollan, reproducen y determinan una cultura académica en la UAM-X, a partir de insertar sus cosmovisiones, prácticas académicas, docentes, de investigación, gestión y personales. Aunque la universidad es un espacio, también, influye cómo actor en la conformación de una cultura académica, pues, expone los lineamientos en su marco normativo y esto regula, (no en todos los casos), el comportamiento del personal académico. Finalmente, en las charlas con los profesores se hizo presente este fenómeno cuando hablaron de su cotidianidad, relaciones sociales con jefes, profesores y estudiantes, así como en la auto percepción que tienen sobre su participación en la universidad. También, en la perspectiva sobre la legislación y la manera en que regulan sus prácticas en función de ella.

Referencias

- Acosta Ochoa, A., & Buendía Espinosa, A. (2016). Perspectivas institucionales y educación superior desde miradas globales a espacios locales: el caso de México. *Revista de la educación superior*, 45(179), 9-23.
- Acosta, A, Buendía, A. & Gil, M. (2019). En busca de un rostro (in)visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, volumen 24, número 80, enero- marzo de 2019, pp. 15-41. ISSN: 14056666.
- Acosta, A, Buendía, A. & Gil, M. (2019). En busca de un rostro (in)visibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, volumen 24, número 80, enero- marzo de 2019, pp. 15-41. ISSN: 14056666.
- Acosta, A. & Buendía, A. (2018) Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En: Cadena, et, al. *Las ciencias sociales y la agenda nacional*. México: Comecso.
- Acosta, 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. México.
- ANUIES. (2015). Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas mexicanas. Elementos para un diagnóstico, Ciudad de México: ANUIES.
- ANUIES. (2016). Anuario digital estadístico de educación superior 2013. México: ANUIES.
- Bray, M., Adamson, B., & Mason, M. (Eds.). (2014). *Comparative education research: Approaches and methods* (Vol. 19). Springer.
- Brunner, J. (1994). Educación superior en América Latina: una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000. Argentina.
- Brunner, J. (2007). Universidad y sociedad en América Latina. México: Biblioteca Digital de Humanidades.
- Chomsky, N. (2014). Sobre el trabajo académico, el asalto neoliberal a las universidades y cómo debería ser la educación superior. En <https://www.sinpermiso.info/textos/sobre-el-trabajo-acadmico-el-asalto-neoliberal-a-las-universidades-y-cmo-debera-ser-la-educacin>
- Clark, B. (1991). El sistema de educación superior. México: Universidad Autónoma Metropolitana
- Dubet, F. (2010). Sociología de la experiencia. Madrid: Centro de investigaciones Sociológicas.
- Dubet, F. y D. Martuccelli (1999). En la escuela, sociología de la experiencia escolar. 2da. ed. México: Losada.
- Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas (2023). Explorador de datos. Recuperado de <https://www.execum.unam.mx/#>
- Galaz Fontes, J. F., & Gil Antón, M. (2009). La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-31.

- Gil Antón, M. (1994). Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos. Equipo Interinstitucional de Investigadores sobre los Académicos Mexicanos.
- Kent, R. (1986). Los profesores y la crisis universitaria. Cuadernos Políticos, 46, pp. 41-54.
- Naidorf, J. (2017). Los cambios en la cultura académica de la universidad pública. Eudeba.
- Pedraja, L., Araneda, C., Bernasconi, A., & Viancos, P. (2018). Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones. Revista Venezolana de Gerencia. Volumen 23, número 1. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/PatricioViancos/publication/328968610_Liderazgo_cultura_academica_y_calidad_de_las_universidades_aproximacion_conceptual_y_relaciones/links/5bede71392851c6b27c24e68/Liderazgo-cultura-academica-y-calidad-de-las-universidades-aproximacion-conceptual-y-relaciones.pdf
- Rojas, R. (1995). Investigación-acción en el aula. Enseñanza aprendizaje de la metodología. México: Plaza y Valdés.
- Rondero López, Norma (2002). El mercado académico en México: reflexiones desde la sociología del trabajo. Sociológica, 17(49),205-229. [fecha de Consulta 10 de noviembre de 2020]. ISSN: 0187-0173. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3050/305026562008>
- Sartori, G. (1994). La comparación en las ciencias sociales. Madrid: Alianza.
- Stake, R. E. (1998). Investigación con estudio de casos. Ediciones Morata.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. (Vol. 1). Barcelona: Paidós.
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2021). Anuario estadístico. Disponible en: https://transparencia.uam.mx/inforganos/anuarios/anuario2021/anuario_estadistico_2021.pdf
- Yin, R. K. (1994). Discovering the future of the case study. Method in evaluation research. Evaluation practice, 15(3), 283-290.