

## **Análisis de condiciones de precariedad en profesores universitarios con base en el tipo de contrato**

### **Analysis of precarious conditions in higher education teachers based on the type of contract**

**Abril Acosta Ochoa / René Rivera Huerta**

**A** partir de la identificación bibliográfica de las dimensiones que caracterizan el trabajo precario, y utilizando diversas técnicas estadísticas y los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2017), este trabajo presenta evidencia de condiciones de precariedad laboral entre un subconjunto del personal docente que se emplea en las instituciones de educación superior en México. Los resultados del análisis de conglomerados y multinomial permiten observar que hay una fuerte asociación entre la presencia de contrato temporal o bien carecer del mismo, y la existencia de condiciones de precariedad laboral. En el conglomerado más precario se agrupan los profesores sin contrato, quienes además de carecer de seguridad social, obtienen los ingresos más bajos.

Palabras clave: profesores, educación superior, condiciones de trabajo, relaciones laborales, trabajo.

**T**hrough the bibliographic identification of the several dimensions that characterizes labour precarity and using analysis of conglomerates and multinomial econometrics, based on data from the National Survey of Occupation and Employment (2017), this paper present evidence of the existence of job insecurity conditions among a subset of the teaching staff employed in higher education institutions in Mexico. The results allow us to observe that there is a strong association between having a temporary contract or not having it, and the existence of precarious work conditions. In the most precarious conglomerate are localized the teachers without a contract, who, in addition to lacking social security, obtain the lowest income.

Key words: teachers, higher education, working conditions, labor relations, work.

Fecha de recepción: 28 de abril de 2022

Fecha de dictamen: 31 de mayo de 2022

Fecha de aprobación: 11 de septiembre de 2022

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo evidenciar la presencia de condiciones de precariedad laboral entre el personal docente que se emplea en las instituciones de educación superior (IES) en México registrados en las estadísticas oficiales, a partir de la identificación del tipo de contrato y su correlación con otras dimensiones de los trabajos precarios, tales como la falta de seguridad social, un bajo salario mensual y la carencia de otras prestaciones. Se presentan las principales aportaciones de los trabajos más reconocidos que han estudiado la precariedad laboral y los que subrayan la relevancia del contrato de trabajo como una variable central en su estudio. En seguida se exponen los aspectos metodológicos de la investigación y los resultados obtenidos mediante el análisis de conglomerados y multinomial con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017 que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

Los profesores universitarios representan un grupo heterogéneo en sus orientaciones disciplinarias y sus características sociodemográficas; se emplean en una diversidad de establecimientos de educación superior públicos y privados bajo diversos tipos de contrato y categorías laborales en el mercado docente y, a veces, también fuera de él. La investigación educativa enfocada a este grupo de trabajadores se interesa especialmente por el personal con contratos definitivos, en torno a quienes se ha desarrollado una considerable diversidad de enfoques (Ibarra, 1991; Gil *et al.*, 1994; Grediaga, 1998; 2000; Galaz y Gil, 2009). Los recientes trabajos publicados en México atienden la experiencia docente y el acceso a los programas de estímulos (Granados, 2009; Sánchez y Güereca, 2014; López *et al.*, 2016); los derechos laborales (Morales, 1999; Polanco, 2006) y las condiciones laborales (Gil, 2008; 2010; Domínguez, 2012; Buendía y Acosta, 2016; Buendía *et al.*, 2019). Todas las investigaciones de este último grupo identifican que las condiciones de trabajo de estos profesores son desfavorables, especialmente en las instituciones privadas, pero sólo una investigación lo aborda con base en datos empíricos a partir del enfoque de precariedad (Buendía *et al.*, 2019).

A nivel internacional, las condiciones laborales de los profesores de tiempo parcial<sup>1</sup> ocupan amplio espacio en diversos medios, especialmente en Estados Unidos y Canadá (Buendía y Acosta, 2016); hay investigaciones sobre este grupo en diversos países

---

<sup>1</sup> El término *profesores de tiempo parcial* se refiere a una categoría de trabajadores que incluye a diversas denominaciones normativas en las que se clasifica a los docentes con contratos temporales en México, entre las que se incluyen los profesores por hora, de asignatura, temporales e interinos. Esta denominación fue utilizada primero por Buendía y Acosta (2016).

(Kezar y Sam, 2010; Parking y Weiss, 2011; Reis y Cecílio, 2014). En Estados Unidos y Canadá se realizan periódicamente encuestas estatales y nacionales que permiten comparar aspectos puntuales de la condición de trabajo de los docentes (New Jersey State Commission on Higher Education, 2002; New Mexico Higher Education Department, 2007), pero en México no se cuenta con insumos estadísticos nacionales específicamente diseñados para estudiar al sector docente en el nivel superior.

## ASPECTOS TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESORES DE TIEMPO PARCIAL

### DIMENSIONES QUE DETERMINAN LA PRECARIEDAD

El trabajo precario se caracteriza principalmente por la incertidumbre e inestabilidad en el empleo (ILO, 2010; Kalleberg, 2013; OIT, 2015). Se refiere a actividades laborales con una duración breve o en las cuales el riesgo de perder el empleo es alto, y donde los trabajadores no se encuentran protegidos laboralmente, o sólo lo están de forma limitada (De la Garza, 2000; OIT, 2015).

En un texto clásico, Rodgers y Rodgers (1989) acotaron las características con las cuales se puede reconocer a un trabajo como precario: *a*) tiene un horizonte de tiempo corto, la permanencia del trabajador en su empleo es incierta (dimensión temporal); *b*) carece de garantías para evitar la discriminación, el despido injustificado o prácticas de trabajo fuera de la ley (dimensión organizacional); *c*) carece de protección social y de las prestaciones de seguridad social, pensiones y similares (dimensión social); y *d*) el trabajador percibe bajos ingresos (dimensión económica). Tres de las cuatro dimensiones de la precariedad citadas por Rodgers y Rodgers (1989), la temporal, la organizacional y la social, se asocian claramente con el tipo de contrato.

### CONDICIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO: UNA DUPLA INDISOLUBLE

En el ámbito de la educación superior, el trabajo como objeto de estudio se ha abordado a partir de la relación entre escuela y sistema productivo, destacan los estudios de egresados y empleadores, el ajuste entre formación y puesto de trabajo (*mismatch*), así como la factibilidad y pertinencia social de los estudios. El análisis de las condiciones de trabajo de quienes laboran en las IES no representa un amplio interés hasta ahora.

El trabajo constituye uno de los ejes que articulan la vida social. Es un referente de identidad, diferenciador de prestigio (Gorz, 1991) y, centralmente, el medio a partir del

cual se satisfacen necesidades económicas. Desde la década de 1980, la reestructuración de los procesos productivos ha conducido a la llamada flexibilización del trabajo (Guadarrama *et al.*, 2016; De la Garza, 2000), que busca incentivar la productividad y reducir costos de mano de obra. Entre los enfoques más importantes para estudiar estos procesos, se pueden mencionar el del trabajo decente y el de precariedad (OIT, 2015). Con los procesos de flexibilización laboral, los contratos laborales colectivistas que suponían una mayor estabilidad y normalidad productiva se fragmentaron e individualizaron, conduciendo a una pérdida de sus referentes sociales y soportes institucionales (Montilla, 2009).

El contrato puede verse como el “piso de derechos” de los trabajadores, es simultáneamente una relación técnica y legal, pero en un sentido más amplio, establece las responsabilidades del empleador respecto a la seguridad de sus empleados (Freedland, 2016). El contrato es primordial en el estudio de las condiciones de trabajo, en él convergen los aspectos jurídicos, sociales, económicos y culturales de la relación laboral.

Existe una relación entre algunas variables sociodemográficas y el tipo de contrato: los trabajadores más jóvenes, con menor escolaridad, solteros y los que laboran en los sectores primario y terciario, tienen mayor probabilidad de establecer una relación salarial sin contrato escrito. Sin embargo, en la última década el empleo temporal también se ha incrementado entre quienes tienen mayor escolaridad o laboran en el gobierno (García, 2010). La precariedad comenzó en los márgenes del mercado laboral y se extendió a todos los sectores y actividades, incluyendo al sector público (ILO, 2011).

En el ámbito educativo, los contratos de corta duración representan incentivos insuficientes para la permanencia y mejoramiento de los docentes (INEE, 2010; Hernández, 2005); en contraparte, los contratos seguros y salarios más altos inciden de forma favorable en el desempeño docente (Ferguson, 1991). Esta segmentación entre los tipos de contrato ha asentado diferencias materiales (económicas) y simbólicas (de conformación de reconocimiento e identidad), que instauran circuitos de desigualdad al interior de los centros de trabajo, además de suponer dilemas aparentemente irresolubles en las sociedades contemporáneas.

## MÉTODO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS

Los datos utilizados para realizar el análisis fueron obtenidos del principal instrumento de captación de información estadística sobre la ocupación y el empleo en México: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017), la cual desde su primer

levantamiento en enero de 2005 tiene el propósito de obtener trimestralmente información estadística sobre las características ocupacionales de la población en México (Inegi, sitio oficial); en ésta son encuestadas alrededor de 120 260 viviendas. El tipo de muestreo utilizado en la ENOE es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados.<sup>2</sup> Se trata del instrumento más completo y representativo con el que se cuenta para estudiar el empleo en México. La encuesta cubre temas demográficos como el género y la edad de los entrevistados, su pertenencia a la población económicamente activa (PEA), la ocupación principal, la rama de actividad en la que se desempeñan, las horas semanales que laboran, el monto de los ingresos, las prestaciones, la forma de pago y si el trabajador cuenta con contrato.

Dado el objetivo de esta investigación, se identificaron especialmente aquellas variables relacionadas con la calidad del empleo que se ajusten a las cuatro dimensiones de Rodgers y Rodgers (1989): el tipo de contrato, el ingreso mensual, la seguridad y otras prestaciones. Variables adicionales que podrían correlacionarse con la calidad del trabajo son el número de horas trabajadas y el total de trabajos desempeñados (Cuadro 1).

La literatura reconoce que algunas variables sociodemográficas suelen estar asociadas con la precariedad (ESOPE, 2004; OIT, 2015). Éstas son: *a*) género, las mujeres suelen estar ubicadas en empleos precarios con mayor frecuencia que los hombres; *b*) edad, los más jóvenes tienen una mayor probabilidad de encontrarse en empleos precarios, en algunas actividades y sectores también es el caso de los adultos mayores; *c*) nivel escolar, generalmente a menor escolaridad mayor es la probabilidad de encontrarse en un trabajo precario; *d*) tamaño del establecimiento, las micro y pequeñas empresas ofrecen empleos altamente precarios.

#### ESTADÍSTICOS BÁSICOS DE LAS VARIABLES UTILIZADAS

La base de datos utilizada corresponde al primer trimestre de 2017 de la ENOE, la cual ofrecía la información más reciente al momento de comenzar este análisis. Descartando los individuos mayores de 98 años y menores de 15, y considerando sólo el personal ocupado etiquetado como entrevista completa y a los residentes habituales de las viviendas seleccionadas, se obtuvieron un total de 285 447 observaciones. Para acotar la muestra en torno a nuestra población objetivo, se tomaron en cuenta sólo aquellos individuos clasificados como PEA y quienes fueron asignados en el rubro de “Profesores

---

<sup>2</sup> Para identificar con mayor detalle el tipo de muestreo utilizado en la ENOE, véase “Presentación”, en el sitio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

CUADRO 1  
*Descripción de variables utilizadas en el análisis*

DIMENSIONES DE PRECARIEDAD		
Nombre	Descripción de la variable	Tipo de variable
Tipo de contrato	Determina la temporalidad del contrato. La variable tiene tres categorías: de base, temporal y sin contrato escrito.	Catagórica
Ingreso	Ingreso mensual (cantidades corrientes, en pesos)	Numérica
Salud	Determina si tiene seguridad social	Catagórica
Otras prestaciones	Prestaciones adicionales que obtiene el trabajador	Catagórica
Horas	Total de horas de trabajo a la semana	Numérica
Trabajos	Número de empleos (pueden ser uno o dos empleos)	Catagórica
OTRAS VARIABLES: CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO Y DE LA UNIDAD ECONÓMICA		
Edad	Determina la edad del trabajador	Numérica
Género	Establece dos valores: hombre o mujer	Catagórica
Educación	Número de años de estudio del trabajador	Numérica
Tamaño	Tamaño de la unidad económica: pequeña, mediana y grande	Catagórica

Fuente: Inegi (2017).

CUADRO 2  
*Estadísticos descriptivos: variables continuas*

DIMENSIONES DE PRECARIEDAD					
Variable	Media	Desviación típica	Valor mínimo	Valor máximo	Número de observaciones
Ingresos	12 744.35	8 567.70	344	60 000	495
Horas trabajadas	31.81	12.51	2	86	730
CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO Y DE LA UNIDAD ECONÓMICA					
Edad	45.34	12.70	21	87	825
Años de escolaridad	17.76	1.54	14	23	823

Fuente: Inegi (2017).

universitarios y de enseñanza superior” de acuerdo con el Catálogo del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.<sup>3</sup> De esta forma, la muestra se redujo a 825 individuos. A continuación se presentan los cuadros 2 y 3 con las variables utilizadas y sus estadísticos básicos.

- Análisis de conglomerados o clúster

La metodología apropiada para analizar la información disponible debe ser capaz de evidenciar la asociación entre las categorías de los tipos de contrato y las variables que en la ENOE se aproximan a las dimensiones de precariedad. Por ello, se utiliza el análisis de conglomerados o clúster como la técnica que ayuda, en una primera etapa, a satisfacer los requerimientos expuestos. Es una técnica exploratoria que se incluye dentro del análisis multivariado de datos estadísticos, diseñada para revelar concentraciones en las observaciones que sugieren modos de agruparlas con base en características comunes. En síntesis, la técnica consiste en un algoritmo que va formando conglomerados (agrupaciones en conjuntos) dependiendo de las características estadísticas de cada una de las variables utilizadas en el proceso de categorización. Esto resulta en agrupamientos que son internamente homogéneos, pero donde las diferencias externas se maximizan.

Las técnicas tradicionales de análisis de conglomerados (métodos jerárquicos y no jerárquicos) no constituyen técnicas de inferencia estadística en las que se estimen los parámetros de una muestra que puedan ser representativas de una población. Por tanto, las exigencias de normalidad, linealidad y homocedasticidad que son importantes en otras técnicas de análisis de datos estadísticos —como lo es la regresión lineal clásica—, no se presentan aquí. No obstante, la bibliografía especializada recomienda poner atención a potenciales problemas derivados de la representatividad de la muestra y de problemas de multicolinealidad (alta relación lineal entre las variables)<sup>4</sup> (Hair *et al.*, 1999).

En este trabajo se optó por un método menos convencional que las técnicas jerárquicas y no jerárquicas: el análisis clúster en dos etapas o análisis de conglomerados en dos fases, disponible en el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences version 21 (SPSS). Este procedimiento comparte las características generales de los métodos tradicionales, con las ventajas adicionales de manejar variables categóricas y continuas, y que la selección del número de clústeres se hace en forma automática a partir del Criterio Bayesiano de Schwartz (CBS).

---

<sup>3</sup> Consultar sitio del Inegi referente al SINCO <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/sinco.aspx>>.

<sup>4</sup> “Multicolinealidad” en este caso se refiere a una alta relación lineal entre las variables.

CUADRO 3  
*Estadísticos descriptivos: variables categóricas*

DIMENSIONES DE PRECARIEDAD			
Variable	Categorías	Porcentaje	Porcentaje
Tipo de contrato*	Temporal	24	24
	De base	70	70
	Sin contrato	6	6
	Total	100	100
Seguridad social	No recibe	22	22
	Sí recibe	78	78
	Total	100	100
Otras prestaciones	Con	88	88
	Sin	12	12
	Total	100	100
Número de trabajos	Un trabajo	85	85
	Dos trabajos	15	15
	Total	100	100
CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO Y DE LA UNIDAD ECONÓMICA			
Género	Hombre	55	55
	Mujer	45	45
	Total	100	100
Tamaño de la unidad económica	Pequeños	22	22
	Medianos	40	40
	Grandes	38	38
	Total	100	100

\* Esta información no corresponde con la proveniente del Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas (EXECUM) <<http://www.execum.unam.mx>>, donde se reporta que, a nivel superior, los profesores por hora representan 70.8% del personal en las IES públicas y 83.2% en las privadas. Esta aparente contradicción requiere ser cotejada en futuros estudios, pues el notorio contraste en las categorías definidas en el EXECUM respecto a las de la ENOE dificulta compararlas.

Fuente: Inegi (2017).

La técnica, sin embargo, tiene suposiciones que son relativamente restrictivas: admite que las variables del modelo de conglomerados son independientes; además, cada variable continua tiene una distribución normal y cada variable categórica tiene una distribución multinomial. Es conveniente mencionar que las comprobaciones empíricas internas indican que este procedimiento es bastante robusto frente a las violaciones tanto del supuesto de independencia como de las distribuciones (Pérez, 2004).



## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS A PARTIR DE LA TÉCNICA DE CLÚSTER O CONGLOMERADOS

A partir del objetivo anteriormente establecido y teniendo como base las principales aportaciones de las investigaciones sobre precariedad laboral, se esperaría que los datos obtenidos muestren la presencia de un conglomerado que concentre a los trabajadores precarios donde los docentes manifiesten las modalidades “sin contrato” o con “contrato temporal”. Consecuentemente, se esperaría una asociación entre trabajadores con un bajo nivel de precariedad y un tipo de contrato definitivo.

En un primer análisis se utilizaron esencialmente todas las variables mostradas en el Cuadro 1, esto limitó el número de observaciones a aquellas que tienen información completa y con lo cual se reduce el número de casos a un total de 419. Esta disminución no debería influir en la conformación de los conglomerados, puesto que éstos son asociaciones que se forman de acuerdo con las características de los individuos, asumiendo que la muestra es representativa. La salida del ejercicio de aglomeración (Cuadro 4) muestra dos clústeres, donde el primero, al que llamaremos conglomerado 1, contiene alrededor de 67% de la muestra, y el otro, conglomerado 2, cerca de 20%. De acuerdo con la medida de silueta de cohesión<sup>5</sup> y separación, la calidad de los conglomerados obtenidos es regular tendiendo a buena.

CUADRO 4  
*Distribución de conglomerados*

Conglomerado	Frecuencia	Porcentaje de combinados	Porcentaje del total
1	282	67.3	67.3
2	137	32.7	32.7
Combinados	419	100	100
Total	419		100

Fuente: Inegi (2017).

<sup>5</sup> El *coeficiente de silueta* es una medida conocida acerca de la bondad de una solución clúster. Para cada elemento en el clúster calcula la distancia a los otros elementos dentro del mismo conglomerado y la distancia promedio a los elementos de los otros clústeres. Es pues una medida tanto de cohesión interior como de separación exterior.

Se observa que, comparativamente con el segundo clúster, el primer conglomerado presenta una diferencia positiva de \$9 086.00 al mes, lo cual equivale en promedio a 130%, más que el segundo. Adicionalmente, 99% de las observaciones del conglomerado 1 cuenta con seguridad social (servicios de salud), lo cual contrasta con el clúster 2, en el cual sólo 40% de los docentes cuentan con esta prestación. El total de los casos del conglomerado 1 cuenta con aguinaldo y vacaciones remuneradas, pero esto sólo se observa en 60% del conglomerado 2 (Cuadros 5 y 6).

Variabes tales como el número de horas trabajadas y el número de trabajos remunerados que desempeña el docente, también podrían dar una idea de la precariedad existente en el grupo. En el conglomerado 1, en promedio sus integrantes trabajan más de 13 horas a la semana en su trabajo principal respecto al conglomerado 2, lo cual, en principio, podría reflejarse en sus ingresos e implicar una mayor estabilidad y, en consecuencia, menor itinerancia. En forma similar, 26% del conglomerado 2 reporta que cuenta con dos empleos remunerados, lo cual es superior al 15% del conglomerado 1. Inferimos, por tanto, que una sección de los integrantes del conglomerado 2 se ven obligados a buscar un segundo empleo para sufragar los gastos que su empleo principal no les permite satisfacer (Cuadros 5 y 6).

Existe por tanto evidencia para considerar que las condiciones de trabajo de los docentes universitarios que conforman el clúster 1 son, respecto al clúster 2, poco precarios. En comparación, el conglomerado 2 puede decirse que es un conjunto caracterizado por la precariedad de sus trabajadores. Con base en estos resultados procedemos a asociar los conjuntos con su tipo de contrato. Los resultados indican que 97% de las observaciones que constituyen el conglomerado 1 tiene contrato definitivo o de base; en contraparte, 94% del conglomerado 2 cuenta con contratos temporales o carece de contratos escritos.

Por tanto, la asociación entre el tipo de contrato y la precariedad emerge directamente de la clasificación realizada por el algoritmo y descrita en los párrafos anteriores. Sin embargo, es factible argüir que en el clúster 2 (aparentemente más precario) una proporción importante de los casos corresponde a docentes que reciben tanto prestaciones de salud (40%) como otro tipo de prestaciones (60%) y que, por tanto, la precariedad en este conglomerado no es necesariamente obvia. En un intento por mejorar los resultados, se buscó reducir el problema de multicolinealidad generado por la presencia de la variable tipo de contrato que, como recién se observó, guarda una alta asociación con la precariedad. Así, se procedió a obtener un segundo conjunto de conglomerados con las mismas variables que en el primer proceso, pero excluyendo esta vez a la variable tipo de contrato. La distribución de los conglomerados así obtenidos se muestra en la Cuadro 7.

CUADRO 5  
*Estadísticos descriptivos por conglomerado: variables continuas*

Conglomerado	Variable	Media	Desviación típica
1	Horas	35.01	11.315
	Ingreso	16 041.31	9 191.31
2	Horas	21.85	11.95
	Ingreso	6 954.85	4 016.69

CUADRO 6  
*Estadísticos descriptivos por conglomerado: variables categóricas*

CONGLOMERADO 1			
Variable		Frecuencia	Porcentaje
Salud	No recibe	4	1
	Sí recibe	278	99
	Total	282	100
Número de empleos	Un trabajo	241	85
	Dos trabajos	41	15
	Total	282	100
Otras prestaciones	Con	282	100
	Sin	0	0
	Total	282	100
Tipo de contrato	Temporal	1	0.4
	De base	274	97.2
	Sin contrato	7	2.5
	Total	282	100
CONGLOMERADO 2			
Salud	No recibe	87	64
	Sí recibe	50	36
	Total	137	100
Número de empleos	Un trabajo	101	74
	Dos trabajos	36	26
	Total	137	100
Otras prestaciones	Con	82	60
	Sin	55	40
	Total	137	100
Tipo de contrato	Temporal	113	82
	De base	7	5
	Sin contrato	17	12
	Total	137	100

Fuente: Inegi (2017).

CUADRO 7  
*Distribución de conglomerados*

Conglomerado	Población total	Porcentaje de combinados	Porcentaje del total
1	328	78.3	78.3
2	91	21.7	21.7
Combinados	419	100	100
Total	419		100

Fuente: Inegi (2017).

Las características que se observan en este segundo ejercicio son, en términos generales, bastante similares a aquellas obtenidas previamente, pero se intensifican las diferencias asociadas con la condición de precariedad entre los conglomerados. La diferencia de ingresos entre los clúster 1 y el 2 es de \$13 500.00. Este aumento en las discrepancias también se observa en cuanto a las prestaciones: el total de la primera categoría tiene prestaciones de seguridad social, contra el 0% del conglomerado 2. El total de la primera agrupación también recibe el cien por ciento de prestaciones “adicionales” a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo en México, mismas que forman parte de los derechos de los profesores contratados temporalmente resguardadas por el contrato colectivo de trabajo (entre otras, becas para estudios de posgrado, descuentos en cursos y para la adquisición de equipos oftálmicos); por otro lado, sólo 40% en el clúster 2 las percibe. Así, se observa que la diferencia entre el conglomerado 1 y el 2 se amplió, obligando a un reajuste en la proporción de los conglomerados (Cuadros 8 y 9).

Ahora se procederá a probar la relación estadística de las categorías denominadas “sin contrato” y “contrato temporal” con el conglomerado 2, el más precario. Una forma de hacerlo es mediante regresiones multinomiales, que son técnicas econométricas que estiman la probabilidad de que un individuo se asocie a una determinada categoría dado un conjunto de características particulares. Bajo las circunstancias adecuadas, la técnica podría indicar la presencia de una relación de causalidad entre variables, no obstante, en el caso de la presente investigación se busca simplemente entender cuál es la probabilidad de que un individuo que pertenece a un determinado conglomerado se asocie con un tipo específico de contrato.

CUADRO 8  
*Estadísticos descriptivos por conglomerado: variables continuas*

Conglomerado	Variante	Media	Desviación típica
1	Años de escolaridad	18.15	1.65
	Edad	46.11	12.38
	Ingresos	14 917.23	9 039.40
	Horas de trabajo	33.65	11.81
2	Años de escolaridad	17.35	1.11
	Edad	40.23	12.62
	Ingresos	6 413.35	4 314.08
	Horas de trabajo	20.11	11.90

Fuente: Inegi (2017).

Lo que se infiere de la lectura de los resultados (Cuadro 10) es que tomando como referencia la categoría “contrato temporal”, es más probable pertenecer a la categoría “base o tiempo indeterminado” (coeficiente B) si se forma parte del conglomerado 1. Información adicional proviene de las *odds ratio* (exp (B)),<sup>6</sup> éste indica que para un docente que pertenece al cluster 1, la *odds* de tener contrato de base (respecto al contrato temporal) es aproximadamente 30 veces el del clúster 2. De la misma forma, es aproximadamente .5 veces más probable tener un contrato temporal que no tener un contrato si se pertenece al clúster 1, aun cuando en este caso el resultado es estadísticamente no significativo. La evidencia parece ser clara: la probabilidad de tener un contrato escrito y tener un nivel bajo de precariedad es estrecha, al igual que lo es tener un contrato por tiempo temporal y expresar algunos rasgos de precariedad.

<sup>6</sup> Dada la carencia de una traducción precisa, se decidió dejar el término *odds ratio* en inglés. En probabilidad, una *odds* puede entenderse como la razón entre la probabilidad de que ocurra un evento entre la probabilidad de que no ocurra. El *oddsratio*, como se deriva de su nombre en inglés, es un cociente de *odds* e indica qué tan posible es un evento respecto a otro. En el caso específico de regresiones logísticas el *odds ratio* puede interpretarse como el efecto de una unidad de cambio en alguna de las variables explicativas en la *odds* predicha manteniendo las demás variables constantes.

CUADRO 9  
*Estadísticos descriptivos por conglomerado: variables categóricas*

CONGLOMERADO 1			
Variable		Frecuencia	Porcentaje
Género	Hombre	192	59
	Mujer	136	41
	Total	328	100
Tamaño del establecimiento	Pequeños establecimientos	67	20
	Medianos establecimientos	123	38
	Grandes establecimientos	138	42
	Total	328	100
Seguridad social	No recibe	0	0
	Sí recibe	328	100
	Total	328	100
Número de empleos	Un empleo	274	84
	Dos empleos	54	16
	Total	328	100
Otras prestaciones	Con	328	100
	Sin	0	0
	Total	328	100
CONGLOMERADO 2			
Género	Hombre	42	46
	Mujer	49	54
	Total	91	100
Tamaño del establecimiento	Pequeños establecimientos	30	33
	Medianos establecimientos	40	44
	Grandes establecimientos	21	23
	Total	91	100
Seguridad social	No tiene seguridad social	91	100
	Sí tiene seguridad social	0	0
	Total	91	100
Número de empleos	Un empleo	68	75
	Dos empleos	23	25
	Total	91	100
Otras prestaciones	Recibe otras prestaciones	36	40
	No recibe otras prestaciones	55	60
	Total	91	100

Fuente: Inegi (2017).

CUADRO 10  
*Estimaciones de los parámetros*

Población subordinada y remunerada por tipo de contrato escrito <sup>a</sup>		B	Error típico	Wald Test	gl	Significancia	Exp (B)	Intervalo de confianza al 95% para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
De base o por tiempo definido	Intersección	-1.74	.33	28.52	1	.000			
	Clúster 1	3.41	.36	89.48	1	.000	30.32	14.95	61.48
	Clúster 2	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
Sin contrato escrito	Intersección	-1.31	.27	22.92	1	.000			
	Clúster 1	-.68	.49	1.93	1	.165	.51	.196	1.32
	Clúster 2	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.

a. La categoría de referencia es: temporal.

b. Este parámetro se ha establecido a cero porque es redundante.

Fuente: Inegi (2017).

Otras investigaciones (Acosta y Rivera, 2018) han encontrado que la probabilidad de tener un trabajo precario se asocia también con algunas características sociodemográficas y con el tipo de institución donde se labora. De esta forma, ser mujer, tener una edad menor al promedio, trabajar en instituciones de tamaño pequeño y privadas y contar con un menor nivel educativo, se asocia con la pertenencia del clúster 2 y por tanto, con una mayor precariedad.

## CONCLUSIONES

Las investigaciones acerca de las condiciones laborales de los profesores en el nivel superior en México son, hasta donde la revisión de la bibliografía permite afirmarlo, poco cuantiosas. Buscando aportar en el tema, este trabajo explora la precariedad laboral en este grupo económico-social. En una primera etapa, a partir de una serie de aportaciones provenientes de trabajos representativos sobre precariedad, se identificaron cuatro factores que definen a un trabajo como precario: su corta temporalidad, sus bajos ingresos, escasa seguridad y prestaciones. Utilizando los métodos de análisis de conglomerados y datos provenientes de la ENOE, se logró identificar la presencia de al menos dos categorías de trabajadores que se diferencian claramente entre sí.

De los dos grupos identificados, el primero mostró niveles mucho más bajos de precariedad que el segundo. El ingreso salarial medio del primer conglomerado es más del doble que el del segundo, y mientras básicamente todos los individuos en la primera categoría cuentan con seguridad social, ésta se reduce a menos de la mitad en el segundo. La precariedad laboral se manifiesta también en otras variables y todas conllevan connotaciones social y laboralmente negativas: la agrupación caracterizada como más precaria se asocia con trabajadores con una mayor probabilidad de tener más de un empleo, tener menor edad, pertenecer al género femenino y menor nivel educativo.

Los resultados derivados de técnicas multinomiales permiten, además, afirmar que existe una fuerte correlación entre el tipo de contrato y el nivel de precariedad. Hay una menor probabilidad de asociar todas las dimensiones de precariedad a quienes tienen contrato definitivo, con respecto a los docentes con contrato temporal. Estas diferencias se acentúan aún más entre aquellos con contrato definitivo y quienes no suscribieron contrato. Es en efecto, en este último conglomerado, donde se percibe una mayor vulnerabilidad desde el punto de vista de la inestabilidad, de las retribuciones y la seguridad.

En resumen, los resultados permiten afirmar dos cosas: *a*) que las diferencias laborales entre segmentos de docentes universitarios son significativas y *b*) que la relación entre la incertidumbre laboral, así como condiciones de trabajo más desfavorables y la existencia de un contrato temporal o la carencia del mismo, es directa. Trabajos futuros en esta línea de investigación deberán construir instrumentos para la captación de datos estadísticos dirigidos específicamente a conocer más acerca de los docentes de las IES, que permitan abordar con mayor detalle una diversidad de variables fundamentales para entender la condición de trabajo de quienes se emplean en este amplio y diverso mercado académico y docente.

El análisis que aquí se presenta permite mostrar una primera imagen y presenta una aportación inicial para conocer las condiciones formales e informales del empleo en el nivel superior en México. Los resultados obtenidos, a partir del análisis estadístico en el amplio espectro de los establecimientos de educación superior públicos y privados en México, hacen necesario reconocer que se requiere continuar con el desarrollo de abordajes con base en métodos estadísticos, que nos permitan conocer las diferencias entre este heterogéneo grupo de trabajadores. Los hallazgos obtenidos permiten contar con datos a nivel nacional que posibilitan mejorar el conocimiento de las condiciones de trabajo de los docentes de nivel superior, y pueden ser una primera observación para la construcción de futuros trabajos de corte cuantitativo realizados sobre el tema, mismos que son escasos en el campo de la investigación especializada, donde han privado los diseños cualitativos. En este camino, se ha trazado una ruta de indagación, que delinea posibles nuevos diseños y la construcción de herramientas propias.



## REFERENCIAS

- Acosta, Abril y René Rivera (2018). “Un acercamiento a la condición laboral de los docentes universitarios en México: entre la estabilidad y la precariedad”, en Juan Manuel Corona (coord.), *Desigualdad y pobreza*. México: Departamento de Producción Económica, UAM Xochimilco, pp. 383-414.
- Buendía, Angélica y Abril Acosta (2016). “Los profesores de tiempo parcial en universidades públicas mexicanas: primeros acercamientos a un actor (in)visible”, en Z. Navarrete y M.A. Navarro (coords.), *Globalización, internacionalización y educación comparada*. México: SOME/Plaza y Valdés, pp. 299-328.
- Buendía, Angélica, Abril Acosta y Manuel Gil (2019). “En busca de un rostro: (in)visibles, pero siempre presentes”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(80), pp. 15-41 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14060241002>>, fecha de consulta: 6 de septiembre de 2021.
- De Aquino, Adriano *et al.* (2014). “O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos”, *Athena Digital, Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(1), pp. 173-193 <<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenead/v14n1.1004>>, fecha de consulta: 27 de febrero de 2022.
- De la Garza, Eduardo (coord.) (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México/Flasco/UAM/FCE.
- Domínguez, Malena (2012). “Permanencia de los profesores de asignatura en las IPES desde la dramaturgia de E. Goffman”. Tesis de licenciatura. México: Facultad de Filosofía y Letras-UNAM.
- ESOE (2004). *EU Research on Social Sciences and Humanities. Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. Luxembourg: European Commission.
- Ferguson, Ronald (1991). “Paying for public education: new evidence on how and why money matters”, *Harvard Journal on Legislation*, 28(2), pp. 465-498 <<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hjl28&div=24&cid=&page=>>>, fecha de consulta: 17 de octubre de 2019.
- Freedland, Mark (2016). “The Contract of Employment and the Paradoxes of Precarity”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, núm 37/2016, pp. 1-23 <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2794877>>, fecha de consulta: 22 de junio de 2019.
- Galaz, Jesús y Manuel Gil (2009). “La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), pp. 1-31 <<http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-galaz2.html>>, fecha de consulta: 6 de febrero de 2020.
- García, Brígida (2010). “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(1), pp. 73-101 <<https://doi.org/10.24201/edu.v25i1.1368>>, fecha de consulta: 12 de marzo de 2021.
- Gil, Manuel (2008). “Los académicos en instituciones privadas que captan demanda. Una aproximación a otros actores, hoy en la sombra”, *Revista de la Educación Superior*, 37(145), pp. 115-121.

- Gil, Manuel (2010). “El oficio académico, los límites del dinero”, en A. Arnaut y S. Giorguli (coords.), *Los grandes problemas de México, vol. México Educación*. México: El Colegio de México, pp. 419-448.
- Gil, Manuel *et al.* (1994). *Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: UAM-Azcapotzalco.
- Gorz, André (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editions Galilée.
- Granados, Ángel (2009). “Académicos y docencia en las instituciones privadas de educación superior en México. Análisis de tres trayectorias en la Universidad del Valle de México”, *Idónea Comunicación de Resultados de Especialidad*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Grediaga, Rocío (1998). “Cambios en el sistema de recompensa y reconocimiento en la profesión académica en México”, *Revista de la Educación Superior*, 27(108), pp. 125-205.
- Grediaga, Rocío (2000). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones: procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. México: ANUIES.
- Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López (2016). “Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones”, *Papers Revista de Sociología*, 101(2), pp. 195-221 <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2188>>, fecha de consulta: 15 de marzo de 2019.
- Hair, Joseph *et al.* (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hernández, Juan Manuel (2005). “Inseguridad laboral en el mercado de trabajo docente. Un análisis comparado de los mercados público y privado del nivel primaria en México 1996-2001”. Tesis de doctorado. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra, Eduardo (1991). “Evaluación del trabajo académico y diferenciación salarial: el cómo de la modernización en la UAM”, *Perfiles educativos* (53-54), pp. 40-48 <<https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/1991-53-54-evaluacion-del-trabajo-academico-y-diferenciacion-salarial-el-como-de-la-modernizacion-en-la-uam.pdf>>, fecha de consulta: 5 de febrero de 2018.
- ILO (Internationa Labour Organization) (2010). *Strengthening the Protection of Precarious Workers: the Concept of Precarious Work*. Ginebra: ILO.
- (2011). *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Switzerland: ILO.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2017), Población de 15 años y más de edad* <<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>>, fecha de consulta: 4 de marzo de 2021.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (2010). *La educación preescolar en México. Condiciones para la enseñanza y el aprendizaje*. México: INEE.
- Kalleberg, Arne (2013). “Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges”, *Work and Occupations*, 39(4), pp. 427-448 <<https://doi.org/10.1177/0730888412460533>>, fecha de consulta: 14 de marzo de 2020.
- Kezar, Adrianna y Cecile Sam (2010). *Non-Tenure Track Faculty in Higher Education: Theories and Tensions*. San Francisco: ASHE.

- López, Adriana *et al.* (2016). “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa”, *Revista de la Educación Superior*, 45(180), pp. 23-39 <<http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>>, fecha de consulta: 15 de enero de 2022.
- Montilla, Leticia (2009). “Problemática actual del contrato de trabajo: su mercantilización e individualización”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 5, pp. 405-421 <<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-14.pdf>>, fecha de consulta: 21 de julio de 2021.
- Morales, Elsa (1999). “Contrato por tiempo determinado para profesores de escuelas particulares”. Tesis de licenciatura. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- New Jersey State Commission on Higher Education (2002). *Part-Time Instructional Staff Survey and Analysis* <<https://www.state.nj.us/highereducation/PDFs/PTFac.pdf>>, fecha de consulta: 25 mayo 2017.
- New Mexico Higher Education Department (2007). *The Report on Part-Time Faculty Compensation and Salary Survey* <<http://eric.ed.gov/?id=ED500288>>, fecha de consulta: 10 de diciembre de 2021.
- OIT (2015). *Las formas atípicas de empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Parking, Robert y Carla Weiss (2011). “Part-Time Faculty in Higher Education: A Selected Annotated Bibliography”, *Sociology Department Faculty Publications*, 1 <[http://digitalcommons.providence.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sociology\\_fac](http://digitalcommons.providence.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sociology_fac)>, fecha de consulta: 15 de junio de 2021.
- Pérez, César (2004). *Técnicas de análisis multivariante de datos. Aplicaciones con SPSS*, Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Polanco, Alejandro (2006). “Condiciones laborales de los profesores interinos en la UNAM”. Tesis de licenciatura: México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Reis, Briana y Cecílio Sálua (2014). “Precarização, trabalho docente intensificado e saúde de professores universitários”, *Trabalho & Educação*, 23(2), pp. 109-128 <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9141>>, fecha de consulta: 10 de marzo de 2022.
- Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (comps.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Bruselas: International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels.
- Sánchez, Alma y Raquel Güereca (2014). *La profesión académica en la FES Acatlán: Nudos y tensiones entre trayectorias e itinerarios académicos*. México: UNAM.





# Argumentos

ESTUDIOS CRÍTICOS DE LA SOCIEDAD

# AUTONOMÍA ES VIDA

A 20 años de la  
rebelión zapatista



# SUMISIÓN ES MUERTE

73

año 26  
septiembre-diciembre 2013

Convergencia Gráfica / [www.malla.espora.org](http://www.malla.espora.org)

*Argumentos*, núm. 73, 2013.