



TIPOLOGÍAS EN TORNO AL PROFESORADO UNIVERSITARIO DE TIEMPO PARCIAL: ¿POR QUÉ SON NECESARIAS?

José Arturo Martínez Pardo
Universidad de Guadalajara
jarturo.martinez@academicos.udg.mx

Área temática: Sujetos de la educación
Línea temática: Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico
Tipo de ponencia: Aportación teórica



Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el papel que tiene el diseño de tipologías en torno al personal docente en educación superior, con énfasis en el profesorado de tiempo parcial (PTP). El documento se organiza en tres secciones: (1) Introducción, donde se establecen las pautas de origen y sentido argumentativo del texto; (2) Desarrollo, que se conforma con la justificación teórica de las tipologías (herramientas explicativas), igualmente, se recuperan una serie de propuestas a nivel internacional y nacional donde destacan diversas características del profesor universitario por horas, y por último, se cuestiona la ausencia de evidencia de esta naturaleza para el caso de la Universidad de Guadalajara (UdeG); y (3) Conclusiones y reflexiones, apartado que se compone con las respuestas al par de cuestiones propuestas en la primera parte del escrito.

Palabras claves: Personal docente, Educación superior, Características del profesor.

Introducción

El personal docente que participa en las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel mundial, nacional (México) y local-institucional (en este caso, la Universidad de Guadalajara), es un grupo que se ha conformado y afianzado como resultado de su crecimiento exponencial

durante las últimas décadas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2018; Secretaría de Educación Pública, 2022).

De la misma manera, esto ha ido de la mano con las transformaciones de la universidad como una institución referente dentro de la sociedad, además de los cambios observados a partir de la masificación, diversificación y la implementación de nuevos modelos económicos (Jacoby & Boyette, 2020; Zitko & Schultz, 2020). En ese tenor, este personal ha recibido atención dentro del escenario de la gestión institucional, de las políticas públicas e institucionales, y por supuesto, se ha consolidado como un objeto de estudio en el campo disciplinar de la sociología de la educación superior y demás disciplinas desde hace décadas (Clark, 1989; Tight, 2020).

En este trabajo se considera como actor principal al profesorado de tiempo parcial (PTP) del pregrado universitario. Los argumentos que se ostentan tienen como objetivo analizar el papel que tiene el diseño de tipologías en torno este tipo de docente, en el orden de brindar mayores recursos comprensivos a este fenómeno de reciente atención por parte de la investigación dentro de la educación superior.

Las interrogantes que guían la hechura del escrito son las siguientes: (1) ¿Por qué es de interés construir tipologías sobre el profesorado de tiempo parcial? y (2) ¿Qué se ofrece –con estas tipologías- además de lo que ya se sabe, por ejemplo, que sus perfiles son heterogéneos, que pueden dedicarse a distintas actividades académicas o laborales con o sin pago? Al cierre del escrito se proponen un par de respuestas a estos cuestionamientos, con un acotamiento al escenario institucional de la UdeG.

Con este preámbulo, en seguida se detalla el desarrollo del trabajo, y posterior a eso, se exponen una serie de conclusiones y reflexiones.

Desarrollo

Las tipologías se conciben como recursos para interpretar y comprender un fenómeno específico de la realidad. En ese sentido, tienen la función de caracterizar e identificar cuestiones sociales, así como de producir datos, y ser un medio que enlazan teoría, conceptos y datos (Thomas, 2011). Algunos otros distintivos son que, las tipologías desempeñan un papel para ordenar procesos teóricos “especulativos”, de tal forma que, más allá de caracterizar cuestiones abstractas de la realidad, sin apelar de forma tajante a la contrastación empírica, buscan dar cuenta de esta (Capano & Engeli, 2022).

A partir de la definición planteada, las tipologías no son sinónimo del concepto de *tipo ideal* o *tipos ideales* planteado por Weber. Una diferencia clave es que, en el caso del término planteado por el sociólogo alemán, este hace alusión a *construcciones conceptuales puras* y con rasgos esenciales aspiracionales (o utópicos) (Nind & Lewthwaite, 2020).

McKinney (1968) considera la tipología como un modelo analítico de una teoría más extensa, lo cual resalta la idea de que los tipos (que se construyan) toman mayor relevancia teórica y empírica. El tema de lo “empírico” hace alusión a darle el lugar y valor que tienen los datos para construir este recurso. El mismo McKinney posiciona a la tipología como una fuente creadora de teoría, o sea, al estar orientada a la investigación produce conocimiento sustentado.

Asimismo, es relevante considerar la siguiente advertencia metodológica: las tipologías, al estar sustentadas en teorías, conceptos y datos, pueden mantenerse con el paso del tiempo, pero no de forma fija o rígida, esto hace alusión a que en determinados contextos, con nuevos datos y referentes teóricos-conceptuales, este recursos se transforman, tanto para perfeccionarse, como para reconstruirse por completo.

Por último, es un hecho que dentro de las ciencias sociales coexisten bastantes ejemplos de tipologías, las cuales han facilitado la comprensión de fenómenos particulares. Respecto a la educación superior, y específicamente en lo que corresponde al personal docente, igualmente se cuentan con propuestas de esta naturaleza. En la siguiente sección se especifican algunos casos, se hace hincapié en el profesorado de tiempo parcial universitario.

Sustento empírico

Las tipologías en torno al personal docente han tenido como reto superar las caracterizaciones institucionales diseñadas por diferentes universidades y otras instituciones de educación superior en el orbe. Otra estrategia se vincula con respetar los marcos normativos-legislativos de cada institución, por ejemplo, la definición en torno a las figuras que envuelven a la profesión académica, sus distintivos específicos y el marco de reglas a seguir desde donde se pautan procedimientos de ingreso, promoción y contratación, además de otras medidas (derechos y obligaciones) asociadas a la relación laboral como docentes de determinada sede educativa.

Lo anterior hace referencia a clarificar quién es, qué puede aspirar y cuáles son sus pautas y obligaciones como académico de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial; técnico académico; o en su caso, como otra figura, verbigracia, como trabajador o trabajadora bajo un esquema de servicios profesionales o *freelance* (Acosta-Ochoa y Buendía, 2018; Buendía, Acosta-Ochoa y Gil-Antón, 2019).

De lo antes mencionado sobresale que, si bien se cuenta con sistemas para organizar los datos que envuelven a este personal docente de determina institución, la realidad es que la información pública y no pública es insuficiente, esto último no exime al contexto institucional seleccionado para este trabajo.

Con este escenario, lo que se presenta en las siguientes líneas es un *breve estado de la cuestión* sobre tipologías asociadas al profesorado de tiempo parcial.

En primer lugar, se considera el diseño de Tuckman (1978), cuya base empírica fue el aumento exponencial de este tipo de docente, así como la detección de una serie de efectos observados por la masificación y expansión de la educación superior en el mundo, con énfasis en los Estados Unidos. Su tipología tiene como referente características demográficas, así como de trayectorias laborales de profesores y profesoras universitarios en instituciones de educación superior públicas y privadas en territorio norteamericano (Tabla 1).

Tabla 1.

Propuesta clásica: 1970-1980

Subtipo	Descripción
Semi-retirado	Ex docentes de tiempo completo, que han reducido su actividad a tiempo parcial. Este grupo ofrece menos enseñanza en horas y está menos preocupado por su futuro trabajo y otras expectativas.
Estudiante	Suelen estar empleados a tiempo parcial en instituciones distintas de aquellas en la que esperan recibir un grado (licenciatura o cualquier posgrado). Es probable que las personas en esta categoría estén enseñando a tiempo parcial para ganar experiencia y/o aumentar sus ingresos. Probablemente no ven su futuro ligado a su empleador actual; también pueden ser geográficamente inmóviles mientras terminan un grado.
Esperanzado o a tiempo completo	Trabajadores de tiempo parcial que no pudieron encontrar una posición académica de tiempo completo: (1) Sin experiencia laboral previa en el mundo académico, y se encuentran en un momento de "recopilación experiencia" para convertirse en tiempo completo; (2) Con experiencia previa que trabajan a tiempo parcial, pero quién preferiría un puesto de tiempo completo; y (3) aquellos que trabajan suficientes horas a tiempo parcial para ser llamados trabajadores a tiempo completo, ya sea en una institución académica o en varias, que son designados a tiempo parcial.
Trabajado completo	Docentes de tiempo parcial que tienen un segundo trabajo de treinta y cinco horas a la semana o más. Este grupo se distingue por cuatro elementos: (1) Su trabajo como docente por horas les representa solo un pequeño porcentaje de sus ganancias totales, (2) Su actividad como tiempo parcial, complementa su carrera a tiempo completo (otro empleo), (3) Su capacidad de ofrecer horas adicionales de enseñanza a tiempo parcial es probablemente limitado y (4) La cantidad de tiempo que este grupo gasta en la preparación de conferencias y en otros relacionados con la enseñanza actividades es limitada.
Docentes con tareas en casa	Son docentes a tiempo parcial porque, al mismo tiempo, requieren cuidar a sus hijas o hijos, además de otros parientes/familiares. Las responsabilidades del hogar ponen un límite el número de horas que estas personas pueden ofrecer en el mercado.
Trabajo distribuido	Docentes de tiempo parcial en una institución académica, y con un segundo trabajo en otro lugar de al menos una hora a la semana, pero menos de treinta y cinco horas. Una persona suele adquirir este estatus por una de las siguientes razones: (1) Su otro empleador no brinda la oportunidad de trabajar más horas. Por tanto, son necesarios dos trabajos para obtener la carga de trabajo o los ingresos deseados; (2) La persona tiene dos trabajos porque ofrecen diferentes recompensas intelectuales, que no serían posible con uno solo trabajo; (3) La persona genera redes de contactos de trabajo en varios lugares; y (4) las habilidades de la persona son altamente especializadas y solo puede ser utilizado de forma limitada por un solo empleador.
Docentes desconocidos	Docentes por horas cuyas razones para convertirse a tiempo parcial se desconocen. Se incluyen en este subtipo a las personas con alta preferencia por el ocio o la actividad recreativa sobre trabajo, los que están en transición entre trabajos, los que trabajan a tiempo parcial principalmente para mantenerse en contacto con el mundo académico, y otros con motivos que no alcanzan a comprenderse en esta tipología.

Elaboración propia con base en Tuckman (1978).

La propuesta de Tuckman se sustenta en un trabajo de investigación implementado en 128 IES, en donde participaron 3,763 docentes de tiempo parcial. La base de datos generada permitió la clasificación de variables, en concreto, la caracterización de estos docentes a partir de información de orden institucional, laboral, normativa y personal (familiar).

En segundo lugar, se recupera el trabajo de Pryor (2020), quien efectúa una revisión sobre las tipologías que se han planteado en los últimos 20 años (sobre todo en un contexto anglosajón) acerca del PTP. El autor subraya la obligatoria existencia de este tipo de recursos metodológicos, empero esto implica el diseño de propuestas novedosas, que realmente reflejen la situación del *personal docente a tiempo parcial sin titularidad* en un escenario donde es marcado el aumento exponencial de este tipo de docente dentro del sistema de educación superior estadounidense.

Pryor enfatiza que, si bien las diferentes tipologías recuperadas resaltan un grupo heterogéneo con base en las diferencias de características, atributos profesionales y motivaciones para enseñar, estas no tienen potencia explicativa dentro del debate académico. El autor apuesta por generar un análisis a partir de incluir como referente teórico elementos asociados a la desigualdad financiera y estructural, además de añadir una perspectiva que destaca la dependencia económica de los docentes –por ser una fuente de ingresos primaria- que los sujeta a este trabajo por años (Tabla 2).

Tabla 2.

Propuesta de Pryor

Subtipo	Profesorado de tiempo parcial sin titularidad
Los que prosperan	Aquellos que trabajan como docentes universitarios predominantemente por preferencia.
Sobrevivientes	Aquellos que trabajan como docentes universitarios principalmente por necesidad económica.
Luchadores	Aquellos que trabajan como docentes universitarios debido a una combinación de preferencia y necesidad financiera.

Elaboración propia con base en Pryor (2020).

Para el autor, esta tipología permite una comprensión más compleja de las experiencias laborales de los docentes universitarios de tiempo parcial, y al mismo tiempo, diferencia con mayor rigor las líneas de investigación y práctica futuras para estos profesionales.

En México, el primer trabajo es el de Buendía, Acosta-Ochoa y Gil-Antón (2019), quienes formalizan una tipología cuyo ordenamiento lógico tiene como referente analítico una base empírica inicial. En concreto, un estudio cualitativo con la participación de 26 docentes de tiempo parcial. Los autores consideran dos dimensiones: (1) La existencia de un contrato de docencia por horas (lo cual, en automático, posiciona a estos trabajadores en condiciones de

precariedad) y (2) La existencia (o no) de un trabajo extra-académico (correspondiente a su profesión, o de otra naturaleza, además de tener en cuenta el “trabajo intenso” de orden doméstico, esto incluye labores de cuidados a integrantes del núcleo familiar). Estas dimensiones dan pauta a dos tipos de docentes: (1) Con poco intereses en conseguir un empleo de tiempo completo y (2) Docentes por horas con *tiempo repleto*, es decir, que acumulan cerca de 40 horas semanales asociadas a sus laborales (hay casos en donde son más horas), y es su único trabajo.

De estos dos tipos de docentes se compenetran una serie de subtipos quienes se envuelven en los rasgos antes mencionados, pero que al mismo tiempo, comparten distintas condiciones, o lo que denominan como la diferencia específica (Tabla 3).

Tabla 3.

Propuesta de Buendía, Acosta-Ochoa y Gil-Antón

Subtipo	<i>PTP sin interés en lograr condiciones de PTC</i>
Catedrático clásicos	Docentes universitarios por horas (pocas), con ejercicio profesional externo y altos ingresos, que se asocian a la docencia como una labora cercana a la actividad “pro-bono”.
Entre el pizarrón y la casa	Docente por horas (pocas o medias [no distinguen cuántas horas]) con labores domésticas establecidas de manera fija y cuyo fin es mantener el orden en el hogar o para dedicarse a cuidados de menores o mayores dentro de la familia. Los autores enfatizan que, en razón del sesgo de género, las profesoras sean las que se adhieran más a este subtipo.
Profesionistas asociados	Docentes por horas –pocas o dedicación mayor a la docencia y actividades académicas concurrentes- que buscan complementar sus ingresos, cercanos a la mitad o a una parte menos de la mitad (pero significativa), esto por el motivo de que su participación laboral en otros mercados o giros no les da para ingresos más cuantiosos.
<i>Subtipo</i>	<i>PTP que laboran un número de horas similares a un PTC, y que a la par, busca alcanzar un tiempo completo</i>
Tiempos repletos estables	Docente por horas –cargadas en docencia- que obtienen la totalidad de sus ingresos y trabajan en una sola institución, con un contrato relativamente estable.
Tiempos repletos inestables	Docentes por horas –igual que el subtipo anterior- que igualmente obtienen la totalidad de sus ingresos y trabajan en una sola institución, pero con contrato eventual y sin certeza para una posible renovación.
Tiempos repletos inestables móviles	Docentes por horas –igual que los dos casos anteriores- y cuyos emolumentos conforman la totalidad de sus ingresos, pero labora en más de una institución con contratos inestables en todas, o al menos en una de ellas.

Elaboración propia con base en Buendía, Acosta y Gil-Antón (2019).

Buendía *et al.*, (2019) construyen dos tipos generales de PTP, y cada tipo se conforma tres subtipos. Acentúan que, para darle orden a esta tipología es fundamental considerar los siguientes criterios:

- a) Existencia o no de otro trabajo.
- b) Relevancia de ingresos en este otro trabajo.
- c) Asignación de actividades extra-académicas en el entorno laboral.

- d) Número de horas clase o laborales vinculadas a la docencia, esto se traduce en la cantidad de horas semanales de trabajo.
- e) Estabilidad o no estabilidad (precariedad) en el trabajo.
- f) Movilidad necesaria (o no), entre diferentes instituciones de educación superior para lograr un máximo de cursos o labores necesarias para el ingreso familiar y/o personal.

Este estudio se queda en un nivel teórico-analítico, de tal forma que -en voz de los autores- es necesario efectuar la recopilación de más datos (cuantitativos) o en su caso, extender este tipo indagación cualitativa mediante otros métodos y técnicas para recabar datos.

La segunda propuesta de tipología la propone Soto (2020), quien genera conocimiento en torno a las denominadas *carreras transicionales*. Un rasgo a distinguir es que, este producto surge de un diseño de investigación cualitativa, en consecuencia, la tipología es *a posteriori* del trabajo de campo. Se contextualiza en la educación privada y su propuesta gira en torno a que las carreras son *itinerarios subjetivos* desde donde los actores organizan sus experiencias. La autora propone cuatro tipos de docentes por horas (Tabla 4).

Tabla 4.

Propuesta de Soto

Tipo de carrera	Experto con horas docentes	Profesionales con aspiraciones académicas (docencia o gestión)	PTP con tiempo extendido	PTP con un perfil académico en construcción
Rasgos principales	Profesional que se emplea en la docencia y con pocas intenciones que se sea su actividad central	Con el paso del tiempo han encontrado en la docencia un empleo de largo plazo, aunque con incertidumbre respecto a contratos	Docentes que se dedican exclusivamente al trabajo docente con diversos contratos temporales y suman más de 20 horas de dedicación semanal	Se dedican a la docencia en IPES y realiza actividades académicas (investigación), su objetivo es consolidarse como académicos preferentemente en una universidad pública, pero no descartan la opción de un contrato indefinido en el sector privado

Elaboración propia con base en Soto (2020).

La autora concluye -entre otros múltiples aspectos- que el PTP construye perfiles profesionales y laborales heterogéneos, que si bien se dedican a la docencia, a la par, efectúan actividades dentro de sus sedes académicas que no son remuneradas económicamente bajo un tipo de contrato (o posible contrato), lo cual va en contra de garantizar estabilidad, así como la obtención legítima de las prestaciones laborales correspondientes. Lo interesante de este

trabajo es que, acentúa cómo este tipo de profesorado permanece en la labor docente durante años, sea en una misma sede académica o en varias (simultáneamente) (Soto, 2020).

Esto último se explica en razón a la toma de decisiones con base en las oportunidades y/o limitaciones que ha afrontado el profesorado por horas, lo cual forja una especie de ruta donde las condiciones para realizar el trabajo docente se determinan tanto por las necesidades (del docente universitario) en el presente, como los posibles escenarios del futuro (a corto, mediano y largo plazo), y con esto, se gestan experiencias de poca certeza y riesgo inseparables al mismo trabajo (Soto, 2020).

En años recientes se han instaurado otros dos proyectos institucionales (sin publicar, por ende no se citan ni referencian) afines a las tipologías asociadas al PTP con la similitud de considerar como unidad de análisis contextual-institucional a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Son el caso del trabajo de Ordorika y colaboradores (2021 – en construcción), quienes proponen los siguientes subtipos: (1) Catedrático profesionalista, (2) Académico de tiempo completo (en otra institución), (3) Candidato de carrera académico, (4) Trayectorias truncadas, y (5) Pleno empleo precario. Del mismo modo, el trabajo de Pineda y Ortega (2021 - en construcción) ubican: (1) Académico en formación, (2) Experto centrado en la docencia, (3) Experto o profesional precario, (4) Profesor por contratación extendida y (5) Profesor por contratación extendida precario.

Para el escenario institucional de la UdeG, no se cuenta con ninguna evidencia cercana a una tipología que dé cuenta del profesorado de tiempo parcial, e incluso de otro tipo de figura institucional, como el académico de tiempo completo. Los últimos acercamientos (de tipo descriptivos) fueron los trabajos de Lever (1993), quien diseñó un censo de la profesión académica en general, así como el trabajo de Reynaga (1999), quien planteó un análisis de trayectorias del personal académico.

Esta ausencia de recursos metodológicos es preocupante debido a que se trata de una universidad con una población de personal docente total de 17,724 profesores, de los cuales 10,823 (5,914 hombres y 4,909 mujeres) son de tiempo parcial (sitio oficial de la UdeG). A pesar de que se cuenta con un sustento normativo determinado el cual sostiene su actividad laboral, no se conoce más sobre quién este actor, cómo es que llega a trabajar ahí, qué tipo oportunidades ha tenido o se le han presentado, qué restricciones institucionales ha afrontado y superado, así como qué tipo de estrategias adaptativas ha implementado para sobrellevar su trabajo.

Como cierre, reunir las características principales de estos ejemplos es un medio para pormenorizar una serie de puntos teóricos-metodológicos, por ejemplo, el único parámetro en común que respetan es que surgen de un análisis del profesorado de tiempo parcial. Empero, en cuestión de participantes, recuperación datos, recolección y análisis de información coexisten diferencias específicas. Lo interesante es que, a pesar de eso en las tipologías se

logran repetir una serie de tipos o subtipos muy similares, esto último pudiese posibilitar –en un futuro- la unificación en otros contextos universitarios.

Conclusiones y reflexiones

Para finalizar, se da respuesta a las dos interrogantes planteadas en la introducción. Con relación a la primera, la presencia de tipologías en torno al PTP, es una situación que se analiza desde dos vertientes: (1) Estos instrumentos son una herramienta clave para continuar con la identificación de las características básicas de este tipo de docente, y con esto impulsar el diseño de sistemas de información, cuyo fin sea facilitar el reconocimiento de su heterogeneidad. Por ejemplo, en México (en el 2015) la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) efectuó un censo sobre la profesión académica, no obstante, no se sabe más acerca de su utilización en términos de investigación y menos respecto al estudio del docente por horas (por lo menos que sea información de acceso abierto).

Respecto a la segunda, se cuenta con conocimiento vinculado a que coexisten perfiles docentes heterogéneos, así como que predomina la dedicación a distintas actividades académicas y laborales por parte de este docente, empero, para el escenario de la UdeG no se han bosquejado propuestas tipológicas de esta naturaleza. Lo antes mencionado expone un vacío que, de superarse mediante la formalización de propuestas a partir de la generación de investigación a nivel local, esta pudiese facilitar el acercamiento institucional en vías de construir e implementar estrategias y políticas internas con el objetivo de impulsar a este docente en lo concerniente a clarificar sus rutas de desarrollo profesional, mejorar sus condiciones laborales y potenciar un mayor involucramiento en la actividad institucional, principalmente en lo correspondiente en la toma de decisiones.

Referencias

- Acosta-Ochoa, A. (2018). *Enseñar en la precariedad. Condiciones de trabajo y experiencias laborales en el mercado docentes de la Educación Superior* (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Acosta-Ochoa, A. y Buendía, A. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior. La omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria, en Jorge Cadena Roa, Miguel Aguilar Robledo y David Vázquez Salguero (Coords.), *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales* (PP. 591-608). Consejo Mexicano de Ciencias Sociales.

- Buendía, A., Acosta-Ochoa, A. y Gil-Antón, M. (2019). En busca de un rostro. Invisibles, pero siempre presentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24 (80). 15-41.
- Capano, G. & Engeli, I. (2022). Using Instrument Typologies in Comparative Research: Conceptual and Methodological Trade-Offs. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 24 (2). 99-116. DOI:10.1080/13876988.2020.1871297
- Clark, B. (1989). The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds. *Educational Researcher*, 18 (5). 4-8. <https://doi.org/10.3102/0013189X018005004>
- Jacoby, D. & Boyette, J. (2020). Supply side fantasies and precarious part-time academic labor. *Education Policy Analysis Archives*, 28 (50). 1-28. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4513>
- Lever, L. (1993). *Los académicos de la Universidad de Guadalajara, 1987*. Universidad de Guadalajara.
- McKinney, J. (1968). *Tipología constructiva y teoría social*. Amorrortu Editores.
- Nind, M. & Lewthwaite, S. (2020). A conceptual-empirical typology of social science research methods pedagogy. *Research Papers in Education*, 35 (4). 467-487.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018). *Teachers in tertiary education programmes*. UNESCO.
- Pryor, K. (2020). Thriving, Surviving, or Striving? A Part-Time Non-Tenure-Track Faculty Typology for the New Era of Faculty Work. *Teachers College Record*, 122 (11). 1-40. <https://doi.org/10.1177/016146812012201104>
- Reynaga, S. (1999). Los académicos en la Universidad de Guadalajara: una aproximación a su trayectoria. *Comunicación en CIDU*, (108). 1-14.
- Secretaría de Educación Pública (2022), *Perfil de los Docentes de las Instituciones de Educación Superior, 2021-2022*, Ciudad de México, <https://www.puees.unam.mx/curso2022/materiales/Sesion13/SES2022_PerfilDeDocentesSubsist.pdf>.
- Soto, A. (2020). *Carreras transicionales de PTP en la educación superior privada*. (Tesis de Doctorado). Centro de Investigación y de Estudios Avanzados.
- Thomas, G. (2011). A typology for the case study in social science following a review of definition, discourse, and structure. *Qualitative Inquiry*, 17 (6). 511-521.
- Tight, M. (2020). Higher education. Discipline or field of study? *Tertiary Education and Management*, 26. 415-428. <https://doi.org/10.1007/s11233-020-09060-2>
- Tuckman, H. (1978). Who is Part-Time in Academe? *AAUP Bulletin*, 64 (4). 305-315. <http://www.jstor.org/stable/40225146>
- Zitko, P. & Schultz, K. (2020). The Adjunct Model as an Equity Crisis in Higher Education: A Qualitative Inquiry into the Lived Experience of "Part-Time" Community College Faculty in Northern California. *Education Leadership Review of Doctoral Research*, 8. 1-19.