



Docentes hora-clase ante la precariedad laboral¹

Part-time professors facing employment precariousness

Profesores horistas frente a precariedad laboral

Edgar Daniel Anaya Torres.
ORCID: 0000-0003-4879-2089¹

Ernesto Ramírez Vicente.
ORCID: 0000-0003-1053-8114²

Armando Ávila-Carreto.
ORCID: 0000-0002-5334-8970³

¹ Centro de Investigación Educativa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Contacto: edgard.anaya@uatx.mx

² Centro de Investigación Educativa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Contacto: ernesto.ramirezv@uatx.mx

³ Centro de Investigación Educativa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Contacto: armando.avila@uatx.mx

Recibido: 05-07-23
Aceptado: 14-02-24

Resumen

El presente artículo muestra las formas de precarización laboral en términos de tiempo, contratos y salarios, enfocándose en los docentes a tiempo parcial y “hora-clase”, que constituyen la mayor parte de la población educativa en instituciones de educación superior. La metodología empleada parte de un análisis conceptual basado en artículos que abordan el creciente problema de la precariedad laboral en el sector educativo latinoamericano. Este problema es el resultado de la adopción de modelos neoliberales desde los años ochenta, que priorizan la eficiencia y la maximización de la producción. La desregulación de los contratos y la subcontratación han dado lugar a una proliferación de trabajos flexibles, lo que ha deteriorado la seguridad laboral y las condiciones de la comunidad docente. Además, el estudio destaca la situación particularmente incierta de los docentes “hora-clase” y no sindicalizados, quienes enfrentan salarios desproporcionados y una sensación de invisibilidad. En definitiva, es profundamente preocupante el escenario en que se encuentran los docentes de educación superior con condiciones de precariedad laboral, en especial si se lleva un estandarte de calidad educativa, y si se antepone el cumplimiento de parámetros y resultados al bienestar de los docentes.

Palabras clave: profesor, neoliberalismo, condiciones de empleo del docente, empleo a tiempo parcial.

Abstract

This paper reveals forms of employment precariousness in terms of time, contracts, and wages, focusing on part-time teachers who make up the majority of the educational population. The methodology employed relies on a conceptual analysis of various articles that address the escalating issue of job insecurity in the Latin American educational sector. This problem stems from the adoption of neoliberal models since the 1980s, which prioritize efficiency and production maximization. Deregulation of contracts and outsourcing have led to a proliferation of flexible jobs, thereby deteriorating job security and working conditions for teachers. Moreover, the study highlights the particularly uncertain situation of non-unionized and “per class” teachers, who face disproportionate wages and a feeling of invisibility. Ultimately, the circumstances under which higher education teachers find themselves, with conditions of job precariousness, are deeply concerning, especially when high standards of educational quality are claimed, yet the fulfilment of parameters and results are prioritized over the teachers’ wellbeing.

Keywords: professor, neoliberalism, teacher conditions of employment, part time employment.

1 Artículo aprobado por el equipo editor: Carolina Cabrera y Nancy Peré.

Resumo

Este artigo revela formas de precariedade no emprego em termos de tempo, contratos e salários, focando nos professores em tempo parcial, que constituem a maioria da população educacional. A metodologia utilizada baseia-se numa análise conceptual de vários artigos que abordam o problema crescente da insegurança no emprego no sector educacional da América Latina. Este problema decorre da adoção de modelos neoliberais desde a década de 1980, que priorizam eficiência e maximização da produção. A desregulamentação dos contratos e a terceirização levaram à proliferação de empregos flexíveis, deteriorando assim a segurança no emprego e as condições de trabalho para os professores. Além disso, o estudo destaca a situação particularmente incerta dos professores não sindicalizados e “por aula”, que enfrentam salários desproporcionais e um sentimento de invisibilidade. Em última análise, as circunstâncias em que os professores do ensino superior se encontram, com condições de precariedade no emprego, são profundamente preocupantes, especialmente quando se reivindicam altos padrões de qualidade educacional, mas o cumprimento de parâmetros e resultados é priorizado em detrimento do bem-estar dos professores.

Palavras-chave: *professor, neoliberalismo, condições de emprego do professor, emprego em tempo parcial.*

Introducción

La precariedad laboral, que tuvo origen en los años ochenta, es un problema de gran impacto en la actualidad. Con la instauración del modelo neoliberal en América Latina (Anaya, 2019), el escenario histórico y económico propició un giro profundo en la comprensión del crecimiento económico y encontró un elemento importante, la flexibilidad laboral, que implica la desregulación de contratos, tiempos laborales flexibles, subcontratación. Durante estos años, la fuerte crisis del Estado de bienestar, el cambio hacia el modelo neoliberal, el cambio de los modelos productivos de los sistemas fordistas a los sistemas toyotistas o posfordistas propiciaron la flexibilidad en diferentes niveles: producción, contratación, salarios, tiempos, organización (Zucarcino, 2012).

En congruencia con estos cambios, se requirió la producción de un nuevo sujeto que se adaptara a ese paradigma, con lo cual se agregaron un conjunto de estrategias administrativas y punitivas que se gestaron de forma paralela a las políticas educativas que van desde su carácter internacional hasta su implementación en diferentes naciones de América Latina. Este problema impactó en diferentes sectores, pero para los fines de la presente investigación nos centraremos en el ámbito educativo (Zangaro, 2011). En educación, a través de un conjunto de cambios paradigmáticos se abrieron las puertas a modelos de pre-

riedad laboral a expensas de la calidad educativa, ya que los procesos se subsumían a generar individuos flexibles para trabajos flexibles. Si bien no hay una fecha exacta ni universal en la que la categoría hora-clase se implementó en las universidades mexicanas, la práctica de contratar profesores por hora-clase ha sido común y lo sigue siendo en la actualidad. El personal académico contratado por hora-clase (también denominado de asignatura u hora-cátedra) es aquel remunerado en función únicamente del número de horas que imparte, que pueden oscilar entre unas pocas a la semana hasta 40 como máximo, según la institución y sus políticas laborales.

La entrada del modelo neoliberal, con un inicio abrupto en los años ochenta y con Chile como laboratorio y gestor, da paso a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) como distribuidor del modelo que en el escenario educativo fue abanderado de la calidad educativa (Anaya, 2019). Este modelo, basado en sistemas administrativos centrados en conceptos como recursos humanos y la teoría del capital humano, tiene la finalidad de maximizar la producción mediante ejes como la eficacia y la eficiencia. Todo esto mediante sistemas de evaluación continua para generar mediciones y diagnósticos que muestren las áreas de oportunidad, para así mantener una mejora continua (Acuña y Pons, 2016). Con la intención

de generar este modelo flexible se gestaron un conjunto de modelos de contratación flexible:

Se establecieron nuevas formas de contratación —contratos a plazo fijo, eventuales, temporales— que impuso la “externalización” y subcontratación del trabajo —flexibilidad externa—, transfiriendo riesgos empresariales a los trabajadores/as. A la vez que se profundizaron cambios en la jornada de trabajo sobre el ritmo e intensidad laboral-flexibilidad externa. (Favieri, 2016, p. 2)

Estos elementos fueron recibidos por la industria como la solución para el problema de desgaste del modelo fordista, basado en la repetición de acciones por los trabajadores, y para generar empleados ocupados por tiempos determinados, por tanto, sin condiciones de seguridad social puesto que la figura legal permitía el trabajo a destajo. En otras palabras, se le paga al trabajador por el trabajo realizado sin importar el tiempo ocupado en dicho trabajo.

Esta transformación en el sistema laboral responde a los cambios en el sistema de gestión. Con la crisis del fordismo, la manera en que se generó un cambio, no inmediato, sino pausado y adaptado, fue mediante el toyotismo, que busca la eficacia y eficiencia de los sistemas productivos, así como de los trabajadores. Esto tiene una relación con los cambios en los modelos político-económicos que se

fueron moviendo desde 1940 hasta 1980 (Zuccarino, 2012). A lo largo de los años ochenta la implementación de este modelo en políticas públicas en América Latina implicó un conjunto de desregulaciones en los procesos laborales, tanto en su sentido práctico como en su sentido subjetivo, puesto que a la par de estas transformaciones, se gestó un discurso basado en la meritocracia, el individualismo, la cultura del éxito y el esfuerzo como eje primordial de la realización del sujeto (Fardella y Sisto, 2015; Soto et al., 2016). Todo esto atravesado por la idea de la felicidad basada en el consumo. Para Han (2016) se construyó un sujeto de rendimiento que cree que al autoexplotarse se está realizando como ser humano. De acuerdo con Ramírez Vicente (2022),

La tendencia resultante actual global, desde hace por lo menos más de

dos décadas, es la conocida “sobrecualificación” que impide el acceso a puestos y/o la “precarización” de las condiciones de la mano de obra cualificada que consigue un empleo después de los estudios. (p. 91)

Este escenario ha dado lugar a una crisis en el campo de la educación. La creciente demanda de eficiencia y rendimiento ha convertido a la educación en un mercado en el que se valoran más las cifras que la formación. Mientras que las instituciones de educación buscan maximizar su “producción”, los docentes se encuentran atrapados en una situación de precariedad laboral. Esta condición no solo erosiona sus condiciones de trabajo, sino que también desvaloriza su papel y la importancia de la educación en sí misma. La escuela, que tradicionalmente fue un espacio de aprendizaje y desarrollo profesional, se ha convertido en un lugar de explotación laboral.

La precariedad laboral: sus aristas

Para poder entender la problemática es necesario definir el concepto de precariedad laboral. Para ello se describirán cuatro dimensiones que permiten observar sus aristas y dar un rodeo al concepto, ya que la precariedad no implica solo desregulaciones a nivel contractual y salarial, sino que también tiene relación con los tiempos dedicados al trabajo, las condiciones laborales, la seguridad social, el reconocimiento social, la movilidad social y económica, las prestaciones laborales, entre otras. Observar estas dimensiones ayuda a problematizar el concepto de precariedad laboral. La tabla 1 describe en detalle cada una de las cuatro dimensiones.

Tabla 1: Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensiones	Definiciones
Temporal	Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo.
Organizacional	Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).
Económica	Pago suficiente y progresión salarial.
Social	Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social (beneficios de seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo).

Fuente: Adaptado de Guadarrama et al. (2012, pp. 218-219).

Estas dimensiones permiten elaborar una definición operativa que da sentido a la interpretación, estructura e intención de la investigación, que es mostrar las condiciones y problemáticas que enfrentan los docentes hora-clase.

Esto conduce a definir a la precariedad laboral como:

una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra

desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. (Julián, 2014, p. 150)

Existe una relación directa entre la práctica laboral y las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos los docentes. Pese a los grandes discursos sobre la calidad educativa, los esquemas administrativos sobre la mejora continua y la búsqueda de reducción de recursos, el capital humano se ve forzado a cumplir con normativas y requerimientos administrativos para dar la ilusión de cumplir con las metas, objetivos que muchas veces nada tienen que ver con el proceso de enseñanza-aprendizaje (Lipovetsky, 2017).

La falta de condiciones de seguridad laboral de los docentes horas-clase genera una suerte de trabajo efímero que sirve solo para sobrevivir en un mundo flexible, cambiante e incierto. Esto se suma a un discurso con tintes de eslogan en el que se pone en el centro al sujeto de rendimiento que, como toda ilusión, es dueño de su tiempo, de la cantidad que desea ganar, que entre más esfuerzo más realización. Como expresa Han (2012):

el sujeto de rendimiento se abandona a la libertad obligada o a la libre obligación de maximizar el rendimiento. El exceso de trabajo y rendimiento se agudiza y se convierte en auto explotación. Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros, pues va acompañada de un sentimiento de libertad. (p. 20)

A pesar de que las innovaciones pedagógicas influyen, el incremento de la burocratización en las tareas docentes, así como el priorizar la cantidad por encima de la calidad de las actividades laborales son una realidad. Esto se manifiesta en un aumento de responsabilidades institucionales que absorben un tiempo significativo, pero no son consideradas parte de la jornada laboral de los profesores y por tanto no se contabilizan como tiempo remunerado.

El punto crucial son los salarios, especialmente en relación con los docen-

tes no sindicalizados que se clasifican como tiempo parcial u “hora-clase”. Se evidencia un trato insensible hacia los profesores, quienes son vistos como “prestadores de servicios” y perciben un tipo de remuneración mediante recibos por honorarios, con pagos a partir de un valor establecido por hora impartida frente a un grupo; así, el valor obtenido es la suma de horas-clase dadas a lo largo de la quincena o el mes. De esta manera, el sujeto entra en una dinámica que transforma los problemas sociales en problemas individuales, “en este contexto, cobran sentido políticas en donde se propone un profesional auto gestor de su carrera basándose en el emprendimiento individual, que debe abrazar la precariedad del medio como una oportunidad para su desarrollo” (Soto et al., 2016, p. 6).

Sumado al mito de la meritocracia, los docentes hora-clase se perciben como emprendedores en su práctica profesional; incluso para recibir sus pagos, los montos están etiquetados como servicios profesionales (Anaya, 2023). Las desregularizaciones en las contrataciones son el gran avance en los años ochenta durante la implementación del modelo neoliberal (Lóyzaga, 1995); así se abre la posibilidad de la flexibilidad de tiempos de contratación. En la educación, este acontecimiento avanzó poco a poco, el reclutamiento de docentes ya no era por plazas constantes, sino más bien por tiempo definido (anual, semestral, cuatrimestral). A ello se sumaba que la forma de contratación solo respondía a un conjunto de materias y horas-clase, tiempos específicos que impedían la generación de contratos colectivos, y se propiciaron dos modelos: contratación individual o contratación de terceros (*outsourcing*) (De la Garza, 2003).

Este panorama no deja espacio para el crecimiento personal y desarrollo profesional de los docentes, sino que les impide ejercer su labor con creati-

vidad y libertad en la práctica pedagógica, convirtiéndose en sujetos repetidores de contenidos y cumplidores de normas. Por otra parte, la inseguridad de sus contratos y la presión constante por cumplir con requisitos y normativas los sumergen en un estado de estrés y ansiedad permanente que deteriora su salud física y mental; que también repercute en su desempeño laboral y en la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes.

La desvalorización de la labor docente y la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical solo refuerzan la vulnerabilidad de este grupo laboral frente a las desregulaciones que impone el sistema neoliberal. Es evidente que esta realidad no solo impacta en la vida de los docentes, sino que también tiene repercusiones en la educación y la formación de los estudiantes, quienes se ven afectados por la precariedad laboral de sus maestros. En este sentido, la educación, vista como un pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad, se ve amenazada por las condiciones laborales precarias de sus actores principales. Por ello, es imperante buscar soluciones y establecer políticas que protejan los derechos laborales de los docentes y que, a su vez, promuevan una educación para el bienestar y la dignidad humana. Reconocer la precariedad laboral docente no es suficiente, es necesario actuar para revertir esta situación y garantizar que la educación no sea una víctima más de la lógica mercantilista.

Falta de datos

No se tiene un número específico de la cantidad de docentes en estas condiciones, sin embargo, se tiene la hipótesis de que al menos en cada universidad o centro educativo la mitad de los docentes son por “hora-clase” y por honorarios. Por ejemplo, en la

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se tiene el siguiente registro:

Durante 2020, profesores contratados por el esquema de hora clase en la BUAP impartieron 50 mil 551 cátedras (57%) a la semana, a diferencia de los docentes de tiempo completo, que dieron 33 mil 376 horas (37%), mientras que los maestros de medio tiempo tuvieron 5 mil 388 (6%). (Celestino, 2021)

La falta de investigaciones en sentido cuantitativo sobre el fenómeno de precariedad laboral en docentes universitarios de “hora-clase” en instituciones de educación superior (IES) deja claro que es poco probable conocer en profundidad la problemática. Sumado a ello, hay una falta de correlación entre contratos, tiempos, impuestos, altas en la seguridad social, y al no existir datos precisos solo se tienen aproximaciones para interpretar dicho problema (Gouveia Passos, 2015). Sin embargo, se puede aseverar que a partir de la entrada del modelo neoliberal, la investigación educativa ha tenido un objetivo claro: la mayoría de las investigaciones están centradas en la maximización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la eficacia y eficiencia en la instrumentalización de la evaluación, la búsqueda de la mejora continua del aprendizaje, mayores elementos de vigilancia como las evidencias de aprendizaje pero obviando las condiciones laborales de los docentes en general y dejando de lado la relación que existe entre las condiciones laborales y la práctica docente.

En la pandemia la reducción de la plantilla por escuelas privadas mostró lo vulnerable y precario de la situación de los docentes, puesto que a aquellos que estaban contratados por tiempo definido no se los volvió a contratar y aquellos con tiempos completos tuvieron que cubrir las actividades que quedaron, lo cual llevó

a una saturación de la carga de trabajo. Existe poca o nula información acerca de este fenómeno, puesto que muchos docentes, ante la precariedad y la facilidad del despido, deciden no dar información por miedo a represalias.

La pandemia abrió un conjunto de problematizaciones: sociales, psicológicas, sobre la cultura laboral, así como sobre las condiciones de vulnerabilidad económica y de seguridad social de los docentes horas-clase. La facilidad de perder el trabajo se mostró sin los consuelos de la meritocracia, el esfuerzo personal, el ser dueños de su tiempo, para descubrir que no se tiene estabilidad (Padilla y Padilla, 2017). Las condiciones no son resultado de sucesos aislados, es un conjunto de procesos acompañados por políticas públicas, políticas económicas y la apertura a la desregularización que permitió cambiar un conjunto de leyes para facilitar la precariedad y la explotación. Existen trabajos realizados sobre la precariedad laboral centrados en los salarios, como el de Solares y Vera (2023), que realizan comparaciones entre profesores hora-clase de la Universidad Nacional Autónoma de México y sus similares de otras universidades, sin embargo, es una arista del enorme trabajo por realizar. Es importante resaltar que, aunque la precariedad laboral de los docentes es una realidad, aún no se han implementado medidas adecuadas para mitigar la situación. De hecho, es probable que la situación se agrave si las universidades siguen priorizando los modelos de contratación flexibles y temporales en lugar de contratos de trabajo estables. Esta tendencia no solo tiene un impacto negativo en el bienestar de los docentes, sino que también puede afectar la vida académica de las IES. Sin embargo, se requieren más esfuerzos para entender las implicaciones de esta creciente tendencia y para promover políticas que mejoren las condiciones laborales de los docentes. En este sentido,

es necesario fomentar un diálogo entre las autoridades educativas, los docentes y los sindicatos para buscar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

Conclusiones

El modelo neoliberal, caracterizado por su flexibilidad laboral y prácticas de subcontratación, ha generado una precarización notable en el sector laboral, con el ámbito educativo como uno de los más impactados. Dicho modelo ha dado paso a contratos flexibles que incrementan la inseguridad laboral de los docentes y promueven un discurso enfocado en la meritocracia y el individualismo, desvalorizando su labor y poniendo una presión innecesaria en su desempeño. Estas prácticas no solo comprometen la estabilidad contractual y salarial de los docentes, sino que también afectan de manera directa sus condiciones de trabajo, seguridad social, reconocimiento y movilidad social y económica, así como sus prestaciones laborales. Aunado a esto, los profesores se ven desbordados por tareas administrativas que limitan su tiempo y capacidad para concentrarse en mejorar su práctica docente, lo que puede traducirse en frustración, agotamiento y disminución de la satisfacción laboral, todo lo cual afecta el ambiente de aprendizaje.

La situación actual apunta a la necesidad de abordar estos problemas de manera integral, reformando las leyes laborales y políticas educativas vigentes para fortalecer la seguridad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y aumentar las prestaciones laborales. Los contratos de trabajo deben revisarse para asegurar condiciones justas y equitativas, y es imperativo garantizar un salario digno, acorde con la formación y experiencia de los docentes.

Como perspectiva a futuro, debemos fomentar una cultura laboral que valore el bienestar de los docentes, proporcionando acceso a la seguridad social, protección contra despidos injustos, promoviendo la movilidad social y económica. La educación tiene una función civilizatoria en nuestra socie-

dad, por tanto, es imperativo reevaluar la sobrecarga de tareas administrativas que enfrentan los docentes y ofrecer soluciones que incluyan optimizar el uso de tecnología digital para aminorarla y permitir más tiempo para dialogar y reflexionar.

En definitiva, la precarización laboral de los docentes es una realidad que precisa atención y esfuerzo para ser revertida. El bienestar y la seguridad laboral de los docentes son esenciales para la transformación de la educación.

Referencias bibliográficas

- Acuña, L., y Pons, L. (2016). Calidad educativa en México: De las disposiciones internacionales a los remiendos del Proyecto Nacional. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12, 155-174. <https://doi.org/10.18004/riics.2016.diciembre.155-174>
- Anaya, E. (2023). Identidad docente y precarización laboral ante la pandemia: El sujeto de rendimiento. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 14, e1771. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v14i0.1771
- Anaya, E. D. (2019). Calidad educativa como precarización laboral: Análisis de América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIX(2), 9-34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27059273004>
- Celestino, D. (2021). *Con 50 mil horas por semana, acaparan docentes hora clase enseñanza en BUAP*. Recuperado de <https://www.angulo7.com.mx/2021/07/26/acaparan-docentes-hora-clase-ensenanza-en-buap/>
- De la Garza, E. (2003). La flexibilidad del trabajo en México. En Santillana-Macedo, M. A., *Población y sociedad al inicio del siglo XXI* (pp. 416-419). Recuperado de <https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/10/flexibilidad.pdf>
- Fardella, C., y Sisto, V. (2015). Nuevas regulaciones del trabajo docente en Chile: Discurso, subjetividad y resistencia. *Psicología & Sociedade*, 27(1), 68-79. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n1p068>
- Favieri, F. N. (2016). Precariedad laboral: Concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos*, 5(7), 1. <https://doi.org/10.30972/dpd.571208>
- Gouveia Passos, R. (2015). Precariedad y trabajo docente: Expresiones del desafío ético-político para el trabajo social. *Revista Trabajo Social*, 17, 223-237. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/54783>
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de <http://www.revistamexicana-desociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/31199/28889>
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio* (1.ª ed.). Herder.
- Han, B.-C. (2016). *La expulsión de lo distinto* (1.ª ed.). Herder.
- Julián, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23, 147-168. Recuperado de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20Dasten%20precariedad%20laboral.pdf>
- Lipovetsky, G. (2017). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo* (13.ª ed.). Anagrama. Recuperado de <https://catedratos.com.ar/media/lipovetsky-La-era-del-vacio.pdf>
- Lóyzaga, O. (1995). La flexibilidad laboral en México, antecedentes y perspectivas. *Alegatos*, 29, 57-68. Recuperado de <https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/1226/1203>
- Padilla, P., y Padilla, J. (2017). Precariedad laboral y salud. En *Salubrisimo o barbarie* (Segunda, pp. 185-203). Atrapasueños. Recuperado de <http://saludysociedad.pbworks.com/w/file/119959431/Precariedad%20laboral>
- Ramírez Vicente, E. (2022). Los parámetros sociales del capitalismo académico: Algunos cuestionamientos. *QUADRATA. Estudios sobre Educación, Artes y Humanidades*, 4(8), 87-106. <https://doi.org/10.54167/qvadrata.v4i8.962>
- Solares, I. G., y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Soto, R., Mera, J., Nuñez, C., Sisto, V., y Fardella, C. (2016). Entre la efectividad y los afectos: Nuevos docentes en tiempos de nuevo management público. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 16(3), 3. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1528>
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: El *management* como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, XV(16), 163-177. Recuperado de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/16%20ZANGARO%20Subjetividad%20FoucaultTrabajo.pdf>
- Zuccarino, M. (2012). Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas? *Historia Caribe*, VII(21), 197-215. Recuperado de https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Historia_Caribe/article/view/856

Contribución de autoría

Todos los autores han contribuido de manera equitativa a la elaboración del artículo.

Disponibilidad de datos

La información que respalda las conclusiones de este estudio está disponible en los artículos citados en el cuerpo del manuscrito y listada en las referencias bibliográficas.

