

13. “¡Zas! Trabaja”: condiciones de precariedad laboral desde la experiencia de docentes de una universidad pública mexicana

EDWIN RICARDO BRAVO VERDUGO*

ADRIANA MARCELA MEZA CALLEJA**

JÚPITER RAMOS ESQUIVEL***

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.322.13>

Resumen

El trabajo docente puede ser entendido como todas aquellas actividades cotidianas que el profesorado realiza para cumplir con sus funciones en las instituciones de educación superior. A diferencia de latitudes anglosajonas, en Latinoamérica, el trabajo docente se caracteriza por diversas actividades como la enseñanza, la investigación, la gestión y la extensión. Contrario a lo que se suele pensar, los cambios externos ejercen presiones al interior de las instituciones educativas, lo que impacta en la vida laboral de las mismas. En las últimas décadas han ganado terreno políticas educativas de corte neoliberal, las cuales han impactado en el trabajo que realizan las y los docentes en las universidades, en muchos casos propiciando condiciones de precariedad laboral. En ese sentido, el objetivo del presente estudio fue explorar las experiencias de docentes de educación superior en cuanto a las condiciones de trabajo. Para ello, se realizó un estudio cualitativo de alcance descriptivo, el cual se recopiló información con entrevistas semiestructu-

* Maestro en Psicología. Profesor de Asignatura en la Facultad de Psicología de la UMSNH, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7212-3294>

** Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6011-0373>

*** Doctor en Ciencias Sociales. Profesor-Investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8739-4042>

radas y se analizó con la técnica de análisis cualitativo de contenido. Los resultados muestran que las experiencias del profesorado muestran elementos de precarización como la disminución de la capacidad de agencia, la reducción de las condiciones laborales, la intensidad del trabajo e impactos psicosociales. De esta forma, se vislumbran algunos de los impactos de las políticas neoliberales en las condiciones laborales del profesorado universitario.

Palabras clave: *trabajo docente, educación superior, precariedad laboral.*

Introducción

El trabajo es una actividad esencial para diferentes esferas del ser humano, como son la económica, la psicológica y la social. Dicha actividad tiene relación con el bienestar y la calidad de vida de las personas, por lo que son factores fundamentales tanto las condiciones materiales como la salud física y la mental de las y los trabajadores (Muñoz Muñoz *et al.*, 2022). Existe una amplia variedad de actividades a las que el ser humano se puede volcar como fuente de trabajo. En el presente estudio se explora la experiencia de las personas que ejercen el trabajo docente. El trabajo docente puede entenderse como aquellas actividades cotidianas que el profesorado realiza para el cumplimiento de sus funciones en las Instituciones de Educación Superior (IES) (Walker, 2020). Si bien, en otros contextos, como es el caso del profesorado de origen anglosajón, las actividades docentes se pueden vincular solo a la producción y transmisión del conocimiento, debido a las condiciones materiales y simbólicas, en el caso de Latinoamérica las actividades docentes abarcan una gama de actividades más amplia. Las actividades que se involucran en el trabajo docente del profesorado latinoamericano engloban la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión.

Cuando se suele pensar en las IES y en las actividades que se realizan al interior de estas, es común que se les considere algo ajeno a los fenómenos y los cambios que ocurren en el mundo del trabajo (Walker, 2020), es decir, se piensa que las IES y las actividades que se realizan dentro de estas se encuentran en una burbuja impermeable, la cual no es afectada por los cambios que se dan en el contexto circundante. Sin embargo, contrario a dicha

asunción, el trabajo docente, al igual que otros tipos de laborales, está sujeto a presiones de fuentes externas que requieren el cumplimiento de compromisos y de cierto desempeño, lo que puede llegar a generar condiciones laborales que impacten de forma poco favorables el bienestar de las personas que laboran en el contexto universitario (Muñoz Muñoz *et al.*, 2022).

Como muestra del impacto de los fenómenos sociales y políticos en la educación, se puede señalar que, en las últimas tres décadas del siglo xx a nivel mundial, los sistemas de educación superior comenzaron a atravesar profundas transformaciones que los sometieron a las lógicas del mercado en sus formas de organización, regulación y funcionamiento (Walker, 2020). Esta adopción de las lógicas mercantiles en el campo de la educación responde al auge del modelo neoliberal y su infiltración en las distintas esferas de la vida humana (Jarquín, 2022). Con este auge del modelo neoliberal al campo de la educación, se ha observado que el Estado ha favorecido las tendencias mercantilizadoras de la educación desde hace varias décadas (García González, 2024). Lo anterior ha permitido el avance de la privatización de la educación, lo que es conocido como educación neoliberal. Es importante señalar que la privatización de las dinámicas de la educación neoliberal no solo se refiere a la aparición de centros educativos de carácter privado, sino también a la concesión de ciertas actividades —como la elaboración de los libros de textos— a empresas privadas y la implementación de políticas públicas que se basan en lógicas empresariales, como son las políticas de capacitación y gestión del capital humano y las políticas de rendición de cuentas (Jarquín, 2022). Se debe señalar que la rendición de cuentas por parte de las instituciones educativas es una acción necesaria (Gil Antón, 2018), sin embargo, el problema es el enfoque desde el que se establecen las políticas antes mencionadas.

Si bien la aparición del modelo neoliberal fue en la década de los 80, a partir de los 90 se posicionó en las formas de organización, desarrollo, estructuración y trabajo de las universidades públicas, lo que causó repercusiones particulares en la vida laboral de las y los académicos (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). Sumado a lo anterior, fue en esta misma década que dicho modelo se concretó en políticas que buscaban promover la calidad, la eficiencia, la productividad y la evaluación de las actividades académicas desde una óptica empresarial, lo que ha derivado que en la actualidad el

financiamiento de las universidades públicas esté sujeto a los resultados obtenidos según los estándares de dichas políticas.

La lógica empresarial que guía al tipo de políticas antes descritas se justifican con la idea de alcanzar una educación de “calidad” y de “excelencia” (Jarquín, 2022). Para conseguir la “excelencia” académica, las y los diferentes actores educativos deben rendir cuentas para poder dar indicadores de su desempeño (García González, 2024). En ese sentido, el discurso de la “excelencia” y “calidad” académica ha llevado a la implementación de sistemas de evaluación como mecanismos para la asignación de recursos económicos a las IES públicas mexicanas. Este tipo de programas han promovido una despersonalización e individualización de la actividad docente, por lo que es difícil que los objetivos del profesorado sean compartidos y defendidos colectivamente. Lo anterior ha derivado en un sistema de competencia por la búsqueda de reconocimiento, lo que repercute en las funciones medulares del quehacer docente (Izquierdo Campos *et al.*, 2022).

En ese sentido, desde hace tres décadas comenzó la expansión del capitalismo académico en las IES públicas a nivel internacional (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). El capitalismo académico ha tenido distintas manifestaciones, las cuales pueden variar entre un país y otro, aunque se pueden mencionar líneas generales: promover la creación de universidades privadas que funcionen con fondos públicos, usar el argumento de la crisis financiera para desfinanciar las universidades públicas, imponer el pago de cuotas en lugar de promover la gratuidad de la educación y la imposición de una lógica mercantil en el manejo de las universidades, por lo que se deben conducir como cualquier otra empresa, integrándose a sistemas de *rankings* que les permitirán medir “objetivamente” su valor mercantil en términos de calidad y excelencia académica (de Sousa Santos, 2020). Debido a esto último, el estudiantado pasa a ser visto como consumidor de un servicio y el profesorado a ser sujeto de criterios globales de productividad, lo que termina precarizando su labor.

Sobre los puntos antes mencionados relativos al capitalismo académico, se considera importante destacar dos en particular, el tema de la crisis financiera y el uso de sistemas de *ranking* para medir la productividad de las IES y del profesorado. Esto debido a que el mercado laboral del mundo académico se encuentra segmentado, tanto en las condiciones laborales como en

los ingresos económicos de las y los docentes (Gil Antón, 2018). Respecto al tema de la crisis financiera, se ha observado que en México hay distintas IES que han experimentado dicho tipo de crisis, como son: la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO), la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), la Universidad Autónoma de Zatecas (UAZ), la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX), la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). La crisis financiera nacional por la que pasan las IES es algo que ha impactado en la identidad y el quehacer docente.

Sumado a lo anterior, el capitalismo académico ha instaurado en las IES una cultura de competencia y de ganancia, lo que ha generado un tipo de académico que se desempeña bajo un esquema de premios, control, vigilancia y castigos (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). Aunado a esto, en Latinoamérica, en las últimas décadas, el profesorado se ha visto sujeto a evaluaciones de carácter tecnocrático, las cuales se orientan a medir la productividad en términos cuantitativos, donde pareciera que lo que hacen no alcanza y que cada vez se les exige hacer más (Walker, 2020). Debido a lo antes mencionado, el profesorado se sobreexplota para tratar de maximizar sus ganancias, aunque esto lo sature de trabajo. Si bien esto le es remunerado con estímulos, estos últimos no forman parte de su salario real por lo que se violan sus derechos laborales (García González, 2024).

Considerando lo anterior, se puede mencionar que en México se ha visto que la lógica empresarial se ha integrado en las IES públicas, por lo que se ha adoptado un enfoque de evaluación del desempeño. De esta manera, se han desarrollado prácticas académicas e investigativas que se desarrollan en largas jornadas con el objetivo de tener altos niveles de producción, lo que se asume que se traducirá en un mayor reconocimiento y una estabilidad económica mediante becas y premios (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). En ese sentido, las becas y los estímulos han generado que el profesorado priorice las publicaciones y su productividad, ya que las IES buscan docentes productivos. Esto ha llevado a una dinámica de comparación entre la productividad de las y los docentes, lo que se traduce en la extensión de las

jornadas de trabajo más allá del horario laboral, invadiendo el tiempo personal del profesorado (Anaya Pedraza, 2024). Tales dinámicas se legitiman con el discurso de la “excelencia” académica, lo que conlleva a que se acen-túen las condiciones de precariedad laboral, sobre todo en las universidades públicas estatales, aunado a la crisis financiera que atraviesan muchas de estas instituciones (Izquierdo Campos *et al.*, 2022).

El tema de la precariedad laboral no es algo nuevo. Se puede remontar a hace más de 150 años, cuando Marx habló de las condiciones de vida y de trabajo que sufría la clase proletaria debido a su condición de desventaja frente a la clase burguesa, la cual, en su intento de obtener plusvalor, sometía a la primera a condiciones precarias, las cuales abarcaban desde salarios bajos hasta la intensificación del trabajo (Anaya Pedraza, 2024). De esta forma, una parte esencial de la precariedad laboral es la asimetría de poder, la cual no es una dimensión de esta, ya que la segunda permite la primera. En México, distintas investigaciones han encontrado evidencia de condiciones de precariedad laboral en docentes por horas, de tiempo completo y en jóvenes adscritos a las IES, tanto del sector público como del privado (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). La precariedad laboral se caracteriza por la incertidumbre e inseguridad, lo que se refiere a bajos salarios, poca protección ante la posibilidad de despidos y la escasa o poca posibilidad de ejercer ciertos derechos laborales. Por lo anterior, la precariedad laboral se asocia a trabajos con características como ser flexibles, desregulados, atípicos, inseguros, desprotegidos e inestables. Algunas dimensiones que componen la precariedad laboral son (Anaya Pedraza, 2024):

- *Intensidad del trabajo*: las IES, a partir de sus normas y reglas, pueden establecer ciertos objetivos de producción y, por lo tanto, influir en la intensidad del ritmo de trabajo. Esta impacta en el desgaste de la fuerza de trabajo, tanto física como mental.
- *Capacidad de agencia frente al empleador*: esta refleja la capacidad de agencia, entendida como sometimiento o libertad, de las y los trabajadores frente a su empleador. En el ámbito universitario son las direcciones las que establecen las condiciones laborales, por lo que el profesorado ve reducida su capacidad de agencia.
- *Inestabilidad y flexibilización*: en el ámbito académico son situaciones

comunes debido a la dificultad de acceder al mercado del trabajo. Esta situación se ha agravado debido a la lógica neoliberal. Desde una visión marxista, esta situación no es algo nuevo, ya que proviene del hecho de que la clase trabajadora solo posee su fuerza de trabajo para ofrecer a cambio de un salario.

- *Riesgos psicosociales del trabajo*: se refiere a aspectos de salud mental, ya que se ha visto un aumento en los padecimientos mentales debido a situaciones laborales, como el acoso u hostigamiento en el espacio de trabajo. También se refiere a trastornos como el *burnout*.
- *Necesidad de multiemplearse*: los bajos salarios que se ofrecen a docentes, sobre todo a quienes tienen plazas temporales, lleva a la necesidad de tener múltiples empleos para poder cubrir sus necesidades básicas.
- *Reducción o suspensión de las condiciones laborales*: esto se manifiesta en la vida laboral docente con salarios bajos, la falta de acceso a derechos básicos como el servicio médico, el derecho a la vivienda y la estabilidad laboral.

Partiendo de estas dimensiones, se puede señalar que la precariedad laboral abarca una serie de características objetivas, sin embargo, también implica la manera en que las personas la piensan, viven y experimentan (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). Una muestra de lo anterior es que, a pesar de que la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (Conahcyt) suele ser visto como un privilegio para docentes por horas, pero el profesorado de tiempo completo que posee dicho reconocimiento señala que dicho “privilegio” se ve como un pago en ausencia de su salario o de un salario digno, lo que atenta contra sus derechos laborales. Esto ilustra la manera en que experimentan la precariedad laboral desde cierta posición específica.

Considerando que, como se mencionó anteriormente, la precariedad laboral posee cualidades objetivas, pero que también es un fenómeno que requiere de una aproximación a la perspectiva de las personas que la experimentan (Izquierdo Campos *et al.*, 2022), sumado a la crisis financiera de las IES y las condiciones laborales precarias derivadas del capitalismo académico, el objetivo del presente estudio es indagar en la percepción de los

docentes de educación superior sobre sus condiciones de trabajo con la finalidad de conocer si existen condiciones de precariedad laboral. Es importante señalar que lo aquí presentado deriva de un estudio más amplio. Para el presente estudio se reportan resultados obtenidos de un estudio de carácter cualitativo de corte transversal que usó un muestreo por conveniencia (Ito Sugiyama & Vargas Núñez, 2005). Para determinar el tamaño de la muestra se usaron los criterios de muestreo y saturación teórica propuestos por Strauss y Corbin (2002). De esta forma, se obtuvo la participación de ocho docentes de la Facultad de Psicología de la UMSNH, de las cuales seis son mujeres y dos son hombres. Para el análisis de la información se utilizó el Análisis de Contenido Cualitativo (ACC) con el cual se puede describir e interpretar el contenido de distintas formas de comunicación, tanto orales como escritas (Gonçalves Cardoso *et al.*, 2021). Siguiendo a Bardin (1996), se usaron temas para establecer la codificación de la información. Los temas se derivaron de las características de la precariedad laboral antes mencionada (Anaya Pedraza, 2024).

Con la finalidad de cumplir el objetivo planteado, el presente documento se desarrolla en tres apartados. En el primero se bosqueja el panorama de la institución en la que se desarrolla el trabajo. En el segundo, se abordan los temas de la capacidad de agencia y reducción de las condiciones laborales desde la óptica docente. En el tercer apartado se habla de la experiencia docente sobre la intensidad del trabajo en su institución y los riesgos psicosociales que derivan de la misma. Finalmente, como una sección distinta al desarrollo, se presentan las conclusiones a las que se llega a partir del presente estudio.

La UMSNH, un caso particular

La UMSNH, según el *ranking* Mextudia, se encuentra en el sexto puesto de las universidades estatales y en el décimo de las universidades nacionales (Redacción/La Voz de Michoacán, 2025). Sin embargo, a pesar de que el financiamiento de las IES depende de sus puntuaciones en *rankings* (García González, 2024), esta institución se encuentra entre las que han sufrido crisis financieras (Izquierdo Campos *et al.*, 2022). Dicha crisis ha tenido conse-

cuencias como paros en las actividades administrativas y académicas (Redacción/La Voz de Michoacán, 2019) e incluso llegó a representar una barrera para la acreditación de programas ofertados por la institución (Bustos, 2019). La suspensión de actividades antes aludidas se relaciona con el hecho de que la UMSNH haya incurrido en la falta de pagos debido a la crisis financiera que sufre (Aguirre Quezada, 2019; Castellanos-Ramírez & Carrasco, 2022), incluso si este fenómeno ocurre aun en la actualidad (López Téllez, 2024). Si bien la falta de pagos puede ilustrar, en términos objetivos, la crisis financiera de la UMSNH e, indirectamente, la precariedad que se cierne sobre el profesorado, es interesante retomar su perspectiva sobre esto. En ese sentido, se puede señalar que una docente comenta que,

actualmente este rector, sí mis respetos porque sí ha gestionado, en términos administrativos, mejor. Sí se le nota, no sé a qué costo, pero sí se le nota. No sé cuánto nos va a costar eso, no lo sé porque ahora estamos como en un impasse con el sindicato, pues no lo sabemos muy bien. (Docente 4)

Lo que ilustra el fragmento anterior es que, a pesar de la crisis financiera, el profesorado puede llegar a tener una visión positiva del trabajo administrativo realizado al interior de la institución. Si bien este fragmento se refiere a la gestión previa, se podría suponer que la valoración puede variar ante la falta de algunos pagos en la actualidad. Sin embargo, en la administración a la que se hace referencia en el discurso también se presentaron problemas para la emisión de ciertos pagos (cfr. Cambio de Michoacán, 2021). En ese sentido, es interesante que, pese al incumplimiento de ciertos pagos debido a la crisis financiera de la institución, el profesorado pueda llegar a tener una visión positiva de la administración institucional.

“Vigilar, vigilar y vigilar”: la conjunción de la capacidad de agencia y la reducción de las condiciones laborales

Partiendo de las dimensiones propuestas por Anaya Pedraza (2024) sobre la precariedad laboral, se conjugaron las dimensiones de capacidad de agencia frente al empleador y la reducción/suspensión de las condiciones

laborales. Para comenzar, se puede vislumbrar que, sobre el establecimiento de la dinámica laboral al interior de la institución, se menciona que hay:

exigencias externas de evaluaciones de calidad que hacen los organismos externos a las universidades, no solo a la Michoacana, sino a todas las universidades. Eso va teniendo implicaciones en las formas en que se constituye la institución, como habíamos dicho hace rato, y las implicaciones que tienen en esos estudiantes, ¿no? (Docente 4).

Lo anterior muestra dos elementos primordiales, por un lado, la incorporación de la exigencia de evaluaciones a las universidades; por otro lado, se alude a que las evaluaciones tienen ciertas implicaciones tanto para la institución como para el estudiantado. Este proceso de exigencia de evaluaciones externas se relaciona con:

una tendencia general de todas las sociedades, una parte de las metamorfosis del sistema capitalista o un sistema capitalista tardío actual contemporáneo pues tiende a convertir todo en mercancía, tiende a convertir todo proceso, toda relación en algo que deba ser evaluable, cuantificable, medible, tiende a reforzar las estrategias de producción y yo creo que la universidad en general, los centros educativos no podían estar exentos a esas tendencias (Docente 8).

Esto indicaría que el profesorado vislumbra, de cierta forma, que la exigencia de evaluaciones externas se relaciona con una tendencia de buscar cuantificar todo en pos de medir la productividad, derivándose esta tendencia del sistema capitalista tardío. Lo descrito hasta este punto por el profesorado se ajusta a la incorporación de políticas de carácter neoliberal sobre la “excelencia” académica y la rendición de cuentas, las cuales se han mencionado con anterioridad (García González, 2024; Izquierdo Campos *et al.*, 2022). A partir de lo anterior, sobre la presencia del modelo de política educativa neoliberal, se puede retomar lo dicho por el profesorado que ilustra el efecto que tienen tales políticas sobre el quehacer al interior de la universidad, ya que se genera un problema con:

la burocracia, la burocratización de la educación, en donde nos piden evidencia y evidencia de evidencia y comprobar. Por ejemplo, ahora la jefa de academia nos pidió, como que hay que enviar dos evidencias y una se envía por formulario, “mándenme una foto o una captura de pantalla de que enviaron el formulario” y sí me dijo una “yo no le envié nada”. Al final no sé si sea cosa de ella o cosa de la dirección, pero es como un vigilar, vigilar y vigilar (Docente 7).

Esto muestra que las políticas de rendición de cuentas, asociadas al modelo de la educación neoliberal (Jarquín, 2022), llevan una vigilancia constante del quehacer del profesorado, por lo que se termina burocratizando la educación. Además, se vislumbra el tema de la agencia del profesorado frente a la universidad orientada por dicho modelo. El profesorado es vigilado constantemente a través de la presentación de diversos documentos que sirven como evidencia de su quehacer, aunque se presentan algunas prácticas de posible resistencia, como es el caso de no entregar ciertas evidencias. Si bien lo anterior podría llevar a pensar que el profesorado percibe que tiene cierta agencia en contra de la vigilancia institucional, también se menciona que:

en ese vigilar muchos se pueden sentirse como “¡Agh! Pues hago lo que alcance en mis horas” ¿no? Y mis horas me alcanzan para ser burócrata de la educación y no más, eso es cierto. Entonces, creo que se va constriñendo la libertad de trabajar como uno quiere (Docente 7).

Como se puede ver en el discurso anterior, la vigilancia constante lleva a que el profesorado haga lo que alcanza en su tiempo laboral, por lo que las y los docentes terminan siendo burócratas de la educación. En ese sentido, el no entregar ciertas evidencias podría pasar de interpretarse como una medida de resistencia a una muestra de hartazgo por parte del profesorado. Además, se vislumbra que se percibe una limitación a la libertad de trabajar de la manera en que lo desean, lo cual deriva de la vigilancia que requiere la institución para poder cumplir la lógica de evaluar todas las actividades que realiza la planta docente. Algo interesante que el profesorado reconoce es que, detrás de las dinámicas de vigilancia institucional,

están actuando ciertos procesos de ideologización, ciertas ideologías que se traducen a la academia como imperativos de productividad, de excelencia, de calidad, todos estos términos característicos del ámbito empresarial llevados ahora a la educación. Las personas, a veces muy acríticamente, los toman como parte de su discurso para entender su propio trabajo, para determinar las cosas que hacen y todo esto refuerza esta tendencia (Docente 8).

Esto muestra que el profesorado reconoce el sustrato ideológico que subyace a las dinámicas burocráticas institucionales. Sin embargo, también se observa que las y los docentes parecen adoptar dicha postura para significar su trabajo, lo que termina fortaleciendo tal tendencia. Esto último se puede vincular a que la adopción de las tendencias capitalistas tiene efectos en la institución y en el estudiantado. Si bien la burocratización de la educación muestra ciertos efectos institucionales, falta abordar los efectos en el estudiantado. En primera instancia, se puede retomar la idea de que el profesorado parece adoptar acríticamente la perspectiva neoliberal para evaluar su trabajo. En ese sentido, se menciona:

creo que hay muchas cosas que están en función de ese estímulo y que se desarrolla su práctica docente y sus actividades de investigación y demás sobre ese estímulo (Docente 4).

Esto muestra que las y los docentes desarrollan sus funciones con relación a los estímulos que reciben, siendo variopintas las funciones docentes en el contexto latinoamericano, como la docencia, investigación, gestión y extensión (Walker, 2020). Sobre la cuestión de los estímulos externos y las condiciones laborales, el profesorado menciona que:

en lugar que los trabajadores tengan algún beneficio económico a partir del trabajo para el cual son contratados y para el cual se les paga de manera formal, recurrir a esta especie de pago externo pues ha llevado a eso ¿no? [...] los profesores a veces llegan a optar... a defender, más bien, aquello que no forma parte de su contrato laboral como esta productividad necesaria para mantenerse en el o para acceder a los estímulos del desempeño que pues defender los mismos derechos y prestaciones (Docente 8).

El fragmento anterior muestra que el profesorado parece defender los estímulos que reciben a partir de las evaluaciones, sin importar que estos no sean parte de su contrato laboral, incluso dándole más importancia a esto último. Este fenómeno es interesante, ya que ilustra la reducción de los derechos laborales (Anaya Pedraza, 2024) debido a que los estímulos, como es el caso del SNI, no forman parte del salario real del profesorado, por lo que no tienen ningún efecto en sus prestaciones, lo que representa una violación a sus derechos y una condición de precariedad laboral (García González, 2024; Izquierdo Campos *et al.*, 2022). En cuanto a los efectos que la persecución de los estímulos económicos tiene en el trabajo docente, el profesorado menciona lo siguiente:

Muchas veces la actividad docente pasa a un segundo término o incluso a un último término, no siempre, pero en muchos casos he observado que es así porque, bueno, en todo esto, en todos estos procesos de obtención de recursos adicionales, la actividad docente no es lo que llega a importar más, ¿no? Sino la publicación constante, la presentación de ponencias o asistencia a congresos (Docente 8).

Yo creo que esto de los incentivos docentes, la beca desempeño, el SNII han dejado o han hecho que el profesor deje de ver a los estudiantes para ver los puntos y las constancias (Docente 7).

Los fragmentos anteriores muestran que la búsqueda del profesorado para el acceso a estímulos, como es el caso del SNII, lleva a que descuiden la función de la docencia, enfocándose en las actividades que les dan puntos en las evaluaciones para la obtención de dichos estímulos, como las publicaciones y participaciones en congresos, dejando en última instancia a la docencia. Esto coincide con el problema de la crisis de identidad docente (Izquierdo Campos *et al.*, 2022), lo que podría implicar que el profesorado está centrando su quehacer e identidad en la obtención de estímulos económicos ajenos a sus derechos laborales y dejando de lado su función docente. De manera sintetizada, se puede decir que la agencia de las y los docentes se ve mermada por la imposición de las lógicas mercantiles, las cuales buscan que sean más productivos o productivas. Debido a eso, hay una constante

vigilancia institucional, lo que lleva a que el profesorado considere limitada su libertad para trabajar a su gusto. Además, la implementación de dicho tipo de políticas de rendición de cuentas impacta en los derechos laborales del profesorado y en su quehacer, ya que terminan enfocándose en actividades que les dan puntos para obtener estímulos económicos, los cuales no figuran en sus salarios reales por lo que se violan sus derechos laborales, y dejan en última instancia su función docente.

“¡Zas! Rápido, rápido, rápido”: intensidad del trabajo e impacto psicosocial

En este apartado se conjugan las dimensiones de la intensidad del trabajo y los riesgos psicosociales que forman parte del constructo de la precariedad laboral. En consonancia con lo presentado hasta este punto, en el discurso del profesorado se puede apreciar cierta relación entre las políticas de rendición de cuentas y la intensidad de trabajo, como se puede ver en el siguiente fragmento:

Estos vicios que existen en toda la academia que, bajo la forma de estímulos al desempeño, SNI, recursos adicionales a salarios y prestaciones pues llevan a los profesores a la exigencia de tener una productividad constante y grande para poder acceder a esos recursos (Docente 8).

En este fragmento aparece la idea de que la existencia de los estímulos económicos lleva a que el profesorado tenga la exigencia de producir constantemente para acceder a dichos recursos. Aquí se muestra que las políticas de la lógica mercantil imponen un ritmo de trabajo al profesorado con la promesa de mejores condiciones económicas, lo que podría indicar que se instrumentaliza la precariedad del profesorado para aumentar la producción académica, rasgo característico del capitalismo académico (de Sousa Santos, 2020). La exigencia descrita impacta en la intensidad del ritmo de trabajo del profesorado. Dicha intensidad se ve reflejada en el siguiente fragmento:

Deja te cuento, me accidenté hace mucho tiempo y traía yo collarín, venía aquí a trabajar, ¿no? Pero no podía caminar rápido, entonces caminaba normal, ¿no? Y fue tan interesante, ¡pero tan interesante! Porque yo caminaba y veía a toda la gente así [Chaquea los dedos] ¡Zas! Así rápido, rápido, rápido, rápido y yo caminando así despacito porque no podía caminar rápido. ¿Has visto la película de *Vecinos Invasores* o algo así? Que hay una ardillita que se toma una... como un *Redbull* y va caminando así «ta, tata, tara» y todo se va deteniendo a su alrededor. Así me sentía, pero al revés, que yo iba caminando muy lento y todo iba muy rápido alrededor mío. Todo era muy rápido, muy rápido, muy rápido, muy rápido y yo decía «no es posible o sea no, ¿cómo llegamos a esto?», pero es institucional, es una cuestión, yo creo que es una cuestión institucional (Docente 4).

En este discurso se puede observar que el ambiente institucional ha llevado a que el profesorado tenga un ritmo de trabajo acelerado. Tal velocidad en la manera en que se desplazan las personas refleja la intensidad del ritmo laboral que se vive en la Facultad de Psicología de la UMSNH. Considerando lo anterior, se debe tener en cuenta que la intensidad del trabajo lleva al desgaste físico y mental, lo que resulta en distintos riesgos psicosociales (Anaya Pedraza, 2024), que se ven plasmadas en el siguiente relato:

[...] he visto que las personas se han deteriorado en su calidad de vida y eso no está bien porque lo que te digo ¿cuál es el costo? Sí, somos una facultad bien chipotle y hemos hecho un montón de posgrados, pero ¿a qué costo? ¿cuál es el costo que tenemos sobre nuestras vidas personales, sobre nuestra salud mental, sobre nuestra salud física? Fíjate, cuando empecé a hacer ejercicio [...] empecé a hacer ejercicio porque me cansaba mucho. Entonces fui y le dije al entrenador «oye, necesito que me entrenes porque ya me canso mucho» y me dijo «sí» y empecé a hacer ejercicio y claro me empecé a sentir muy bien. Pero, después de un tiempo, pensé «que estupidez» o sea mi demanda hacia el entrenador para que me entrenara era porque ya no aguantaba las jornadas de trabajo y tenía que aguantar, ¿te das cuenta? Es una tontería, o sea ¿cómo te entrenas para aguantar más? Para algo que te están «¡Zas! Trabaja, trabaja» —»ya no aguanto, deja entreno» ¿no? Después me pareció una estupidez [...] Entonces, en ese sentido, sí creo que algunos de

mis compañeros y compañeras se han de sentir así y ¿qué hacemos? Pues vamos y nos vitaminamos o vamos al médico para que nos den algo para que estemos bien, he escuchado que muchas de mis compañeras y compañeros, bueno no muchas, pero algunas se están medicando porque no pueden dormir, una pastilla, tienen episodios de ansiedad, una pastilla, tienen colitis, una pastilla, ¿te das cuenta? Entonces, creo que el estrés y todo lo que provoca la institución nos va a dar en toda la torre, así... (Docente 4).

En este fragmento se puede apreciar el desgaste físico y mental que sufre el profesorado debido a la intensidad del trabajo al interior de la UMSNH. En el lado físico mencionan la necesidad de soportar las jornadas de trabajo debido al desgaste por el ritmo de trabajo. Esto es algo que terminaron reconociendo como un sinsentido, ya que se reconoce, de forma implícita, que se entrenaba para tolerar la explotación a la que se les somete en la institución. En el lado mental, se menciona que hay docentes que sufren de insomnio, ansiedad, estrés y colitis nerviosa, al punto de tener que medicarse para lidiar con tales padecimientos. En conjunto, esto muestra los efectos físicos y mentales que tiene el ritmo de trabajo acelerado que se vive dentro de la facultad en cuestión.

Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha abordado la manera en que las políticas neoliberales han incursionado en el ámbito educativo, particularmente de la educación superior, lo que ha llevado a la aplicación de políticas de rendición de cuentas que buscan aumentar la productividad de las IES bajo una lógica mercantilista. La puesta en marcha de dichas políticas, bajo el discurso de la “excelencia” académica, ha llevado a una crisis de la identidad y el quehacer docente, lo que se potencia con los problemas financieros que experimentan las IES y contribuye a la precariedad laboral del profesorado universitario (Anaya Pedraza, 2024; García González, 2024; Izquierdo Campos *et al.*, 2022; Jarquín, 2022).

Los resultados del presente estudio muestran que los docentes de la Facultad de Psicología de la UMSNH viven la precariedad debido a la imple-

mentación del tipo de políticas antes mencionadas, pues debido a los problemas financieros de la universidad, el profesorado se ve bajo la exigencia de aumentar su productividad para acceder a estímulos económicos que violentan sus derechos laborales, puesto que dichos estímulos no impactan su salario real, por lo que no tienen peso en sus prestaciones oficiales. Asimismo, la intensidad del trabajo lleva a que la función docente sea dejada de lado para enfocarse en actividades que les permitan acceder a los recursos financieros prometidos. Tal ritmo laboral termina por afectar la salud física y mental del profesorado, al punto que han tenido que ejercitarse para soportar la exigencia física y/o medicarse para tratar los malestares psicológicos que padecen debido a la carga laboral. Contrario a la propuesta marxista, donde Engels (1876/2016) considera que el trabajo humanizó al mono, es decir, el trabajo es percibido como un medio que elevó a cierta especie animal a la condición humana, en este estudio se observa que ciertas condiciones laborales pueden tener un efecto deshumanizante. Debido a ello, se considera pertinente realizar otros estudios que profundicen las condiciones laborales del profesorado y de otras y otros trabajadores de las IES.

Referencias

- Aguirre Quezada, J. P. (2019). Obligatoriedad, gratuidad y universalización de la educación superior en México. Debate actual. *Temas de la agenda*, (14), 1-5. <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/4683>
- Anaya Pedraza, P. A. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 45 (96), 65-86. <http://dx.doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>
- Bardin, L. (1996). *El análisis de contenido*. Akal.
- Bustos, J. (2019, diciembre 21). Peligran acreditaciones de la UMSNH, ante crisis económica. *La Voz de Michoacán*. <https://www.lavozdemichoacan.com.mx/michoacan/educacion/peligran-acreditaciones-de-la-umsnh-ante-tesis-economica/>
- Cambio de Michoacán. (2021, 15 de diciembre). La rueda de la historia: 2021, inicia vacunación y maestros de la UM amanecen sin salarios. *Cambio de Michoacán*. <https://cambiodemichoacan.com.mx/2021/12/15/la-rueda-de-la-historia-2021-inicia-vacunacion-y-maestros-de-la-um-amanecen-sin-salarios-i/>
- Castellanos-Ramírez, J. C. & Carrasco, S. A. N. (2022). Educación superior en México: los retos del gobierno presidencial en el periodo 2018-2024 en materia de cobertura. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 30(115), 394-413. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902288>

- De Sousa Santos, B. (2020, julio 2). Boaventura: A universidade pós-pandêmica. *OutrasPalavras*. <https://outraspalavras.net/alemdamercadoria/boaventura-a-universidade-pos-pandemica/>
- Engels, F. (2016). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Fontamara. (Obra original escrita en 1876)
- García González, A. (2024). La uberización y superexplotación del trabajo docente en la era digital. *Estudios y Perspectivas. Revista Científica y Académica*, 4(2), 786-806. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.259>
- Gil Antón, M. (2018, 20 de agosto). Los profesores de tiempo repleto: tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad. *El Universal*. https://www.puees.unam.mx/curso2022/materiales/Sesion13/Gil2018_LosProfesoresDeTiempoRepleto.pdf
- Gonçalves Cardoso, M. R., Saramago de Oliveira, G., & Mendonça Ghelli, K. G. (2021). Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. *Cadernos da Fucamp*, 20(43), 98-111. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347>
- Ito Sugiyama, M. E., & Vargas Núñez, B. I. (2005). *Investigación cualitativa para psicólogos. Desde la idea hasta el reporte*. UNAM/Miguel Ángel Porrúa.
- Izquierdo Campos, A. I., Catalán Montiel, A., & Ponce Crespo, C. I. (2022). Condiciones de precariedad laboral en una universidad pública mexicana: percepciones, capacidades y recursos de los investigadores. *Revista de la Educación Superior*, 51(204), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v51n204/0185-2760-resu-51-204-1.pdf>
- Jarquín, M. (2022). *La pedagogía del capital. Empresarios, nueva derecha y reforma educativa en México*. Foca.
- López Téllez, R. (2024, 18 de diciembre). Incumple rectoría con pago de aguinaldo; SUEUM protestará con plantón este jueves. *Cambio de Michoacán*. <https://cambio-demichoacan.com.mx/2024/12/18/incumple-rectoria-con-pago-de-aguinaldo-sueum-protestara-con-planton-este-jueves/>
- Muñoz Muñoz, D., Montero, C., & Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín REDIPE*, 11(6), 110-124. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1841>
- Redacción/La Voz de Michoacán (2019, octubre 9). Por falta de presupuesto, UMSNH y 24 universidades más van a paro este día. *La Voz de Michoacán*. <https://www.lavoz-demichoacan.com.mx/morelia/por-falta-de-presupuesto-umsnh-y-24-universidades-mas-van-a-paro-este-dia/>
- Redacción/La Voz de Michoacán. (2025, 10 de enero). UMSNH, en el top 10 de las mejores universidades del país junto a la UNAM y el ITESM. *La Voz de Michoacán*. <https://www.lavozdemichoacan.com.mx/michoacan/educacion/umsnh-en-el-top-10-de-las-mejores-universidades-del-pais-junto-a-la-unam-y-el-itesm/>
- Strauss, A., & Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo docente universitario. *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 107-127. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v49n193/0185-2760-resu-49-193-107.pdf>