

La precariedad del trabajo docente en las universidades públicas de México

Felipe Hernández Hernández

Universidad Autónoma de Tlaxcala

felipe.hernandez@uatx.mx

Eduardo Daniel Hernández Leyva

Universidad Autónoma de Tlaxcala

eduardo.leyva0899@gmail.com

Área temática: (d) Evaluación institucional

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar las características que tiene el trabajo docente en educación superior desde el punto de vista de la precariedad laboral. Es un estudio cualitativo de carácter descriptivo utilizando el método de análisis de contenido, abarca el período del año 2000 al 2020, se analizan tres universidades públicas: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Universidad Autónoma de Tlaxcala; las categorías de análisis son Profesores de Tiempo Completo y Profesores de Tiempo Parcial. Los resultados muestran que en el período de análisis se mantiene la precariedad docente en educación superior representada por los profesores de tiempo parcial quienes son más que los profesores de tiempo completo.

Palabras clave: Trabajo docente, Educación superior, Universidades públicas.

INTRODUCCIÓN

La docencia en educación superior es valorada positivamente; a los docentes se les reconoce el conocimiento disciplinar, se les designa de manera diferente, no como maestros o docentes, sino como “catedráticos” porque dan cátedra -enseñanza de excelencia- al impartir sus clases, esto significa que el trabajo docente es un trabajo de prestigio (Sidorova, 2007; Ramos, 2023), incluso se diferencian a sí mismos y no se reconocen como trabajadores, sino que se asumen como intelectuales con empleo, aunque “mal remunerado en la mayoría de los casos” (Lechuga, 2022, p. 12).

En las IES, los docentes que son contratados como profesores de carrera, de tiempo completo o profesores-investigadores, tienen estabilidad laboral en virtud de tener

una contratación definitiva, prestaciones y seguridad social, pero también contratan a profesores de tiempo parcial o de hora clase, quienes solo tienen contratos por temporadas, generalmente por meses, con ingresos y condiciones laborales visiblemente inferiores a los de tiempo completo (Sidorova, 2007; Solares y Vera, 2023; Anaya, 2024).

Las condiciones laborales que tienen los docentes de tiempo parcial es el rostro más significativo de la precarización laboral en educación superior, que pareciera confirmar que la docencia sigue siendo una de las profesiones peor pagadas que se ejerce en condiciones precarias (Ramos, 2024). Si bien la precariedad no se reduce a los aspectos salariales, es el elemento más representativo porque se relaciona con la incertidumbre laboral, la ausencia de derechos sociales y gremiales, la imposibilidad de promoción dentro de la institución y la carencia de prestaciones sociales como aguinaldo, vacaciones y servicios médicos, entre otros (Sidorova, 2007; Compañ, 2020).

La precariedad laboral que rodea al trabajo docente es innegable que puede impactar en el desempeño que tienen en el aula de clases, en el logro de los objetivos institucionales y se pueden convertir en factores desmotivantes y en causa de afectaciones a su salud y bienestar (Sidorova, 2007; Reyes, 2024).

En este contexto surge la pregunta: ¿la precarización laboral de los docentes de educación superior es similar en las distintas universidades? ¿La precarización laboral es un fenómeno reciente en las universidades públicas estatales?

Para dar respuesta a esta pregunta se realizó un estudio con el objetivo de analizar la situación laboral de los docentes de tres Universidades Públicas Estatales (UPES): Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx).

MARCO CONCEPTUAL

Naturaleza del trabajo docente en educación superior

Los docentes que trabajan en las Instituciones de Educación Superior constituyen, en condiciones ideales, una “comunidad de sabios con libertad para investigar y enseñar con heterogeneidad disciplinar con un cambio continuo en sus formas de trabajo y con mecanismos de legitimación”, afirma López, et al. (2016, p. 29).

El quehacer del docente de educación superior implica una diversidad de funciones, aunque a la pregunta qué actividades realiza, la primera y más generalizada respuesta es que *dan clases*, es decir, que su tarea principal es la enseñanza, sin embargo, la tarea de enseñar incluye hacer una planeación previa, prever los materiales didácticos, desarrollar las clases y preparar los métodos de evaluación de aprendizajes, además de las asesorías, tutorías y orientaciones académicas (Walker, 2016).

La enseñanza es la función primordial de los docentes, pero en los últimos años, la Secretaría de Educación Pública (SEP) ha dispuesto a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) que los profesores de tiempo completo deben realizar no solo docencia, sino también investigación y que quienes cuentan con estudios de doctorado podían ser evaluados para obtener el reconocimiento de Perfil Deseable, el cual significa que se dedican “de manera equilibrada a la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión” (Edel-Navarro, et al. 2018, párr. 2).

Lo cierto es que la mayoría de los docentes, además de la enseñanza, realizan múltiples actividades como son la dirección de tesis de grado, la formación de recursos humanos con becarios y/o auxiliares, participan en proyectos de investigación, participan como ponentes o asistentes en las jornadas de formación, actualización, y capacitación en temas disciplinarios y/o pedagógicos, colaboran en los cursos de inducción o inserción a la vida universitaria dirigidos a los estudiantes y forman parte de las comisiones que tienen lugar en la institución, como jurados de tesis, de titulación, de calidad, titulares o integrantes de las academias de profesores, entre otras (Walker, 2016; Ruiz, et al. 2008).

Las tareas del docente son mucho más que solo dar clases, su actividad trasciende los espacios y tiempos del aula y no tiene corresponsabilidad con el salario que reciben porque esas actividades carecen de reconocimiento como tareas que debieran ser pagadas.

Los docentes, según el tipo de contratación, se clasifican en (1) profesores de base, de tiempo completo, con dedicación exclusiva en la institución, organizando sus actividades conforme a su disciplina a partir de las normas institucionales, y (2) como profesores de tiempo parcial, de hora clase o medio tiempo, dedicados únicamente a la docencia y sus actividades laborales se sujetan a las normas de la institución, los primeros gozan de mayor autonomía disciplinar que los segundos (López, et al. 2016).

Los docentes destacan que, no obstante, su tipo de contrato y categoría laboral, en el desarrollo de sus tareas hay también una “creciente dedicación de tiempo y energías a las tareas administrativas que conlleva la gestión de la enseñanza” (Walker, 2016, párr. 7). Esto es confirmado por Sánchez y Corte (2012), quienes mencionan que los docentes tienen una fuerte presión institucional para actualizarse y capacitarse y adecuar sus métodos de enseñanza y evaluación, en virtud de que las propuestas curriculares de las universidades están en constante modificación, innovación y actualización.

En suma, las funciones básicas que realizan los docentes de educación superior son la planeación, diseño, desarrollo y evaluación de las tareas de enseñanza, la selección de estrategias metodológicas de enseñanza y evaluación, el uso de las TIC, pero también realizan funciones de tutoría, ejecutan proyectos de investigación e innovación y participan en foros científicos y académicos (Ruiz, et al. 2008).

Precariedad del trabajo docente en educación superior

El concepto de trabajo precario ha tenido un uso y difusión muy extendido que parece haber perdido su rigurosidad académica y se ha convertido en un término más que brilla en el lenguaje laboral, en el análisis de este concepto, menciona Anaya (2024), se identifica que la precariedad está relacionada con las desigualdades sociales y con la relación de poder que determina su existencia.

La precariedad laboral se identifica con la intensidad del trabajo, quien tiene mayor poder define la intensidad del ritmo de trabajo; con el sometimiento del trabajador al empleador; con la inestabilidad y la flexibilización laboral; con la reducción o supresión de los derechos laborales, como el servicio médico, prestaciones sociales, la jubilación o la pensión; y con las afectaciones a la salud mental generada por el estrés porque los trabajadores tienen que buscar otros empleos (Anaya, 2024).

En el caso de la docencia, Lechuga (2022) menciona que se caracteriza por

- 1) reorganizar a la fuerza de trabajo educativa en estratos segmentados bajo nuevos términos categoriales y de reconocimiento identitario; 2) subcontratación o tercerización con tiempos definidos cada vez más cortos, esto es, contratos trimestrales, cuatrimestrales, semestrales o por asignaturas; 3) inestabilidad en el empleo; 4) inequidad salarial extrema entre los contratos parciales y las basificaciones con categorías de alto nivel; 5) afectación en la salud física y mental con índices de deterioro. (p. 12)

Como se observa, Anaya (2024) y Lechuga (2022), coinciden en señalar las condiciones que reflejan la precariedad laboral, así como los efectos en los trabajadores docentes quienes van perdiendo su conciencia de clase y se adhieren a la política laboral que premia el individualismo y el mérito para satisfacer sus necesidades personales y profesionales en detrimento de sus propios derechos laborales y sociales.

En este sentido, por trabajo precario se entiende a los “empleos temporales, inseguros, que no ofrecen acceso a seguridad social y están mal pagados” (Solares y Vera, 2023, p. 47). En los docentes de educación superior, la precariedad se visibiliza en tres dimensiones: el proceso de intensificación del trabajo, la política de diferenciación salarial y la pérdida paulatina de los derechos laborales (Sánchez y Corte, 2012).

La desigualdad se manifiesta en nombramientos o contratos por tiempo determinado o interinos que dificultan la obtención de nombramientos definitivos, nombramientos con fechas interrumpidas, hay carencia de vacaciones pagadas, tienen imposibilidad de recibir estímulos y promociones, están impedidos para generar antigüedad en el servicio y carecen de derechos para una posible jubilación y pensión, acentuando la incertidumbre a sus ya de por sí exiguos salarios (Compañ, 2020).

La precariedad laboral, si bien pudiera no ser exclusiva de los profesores de tiempo parcial o profesores temporales universitarios (PTU), como los denomina Anaya (2024), son quienes tienen las más adversas condiciones, como son la sobrecarga de trabajo, grupos numerosos para el trabajo en el aula, múltiples asignaturas que enseñar, la obligación de cumplir con cada vez más responsabilidades administrativas y burocráticas y no contar con materiales didácticos y tecnológicos (Reyes, 2024).

Como se observa, directa e indirectamente, la precariedad laboral mantiene e incrementa la desigualdad en el seno de las IES, misma que “deshonra, invisibiliza, excluye y degrada la estima social, el respeto, la identidad personal y el orgullo (...) y quebranta las posibilidades de florecimiento y autodeterminación de los desposeídos” (Solares y Vera, 2023, p. 48), en este caso, de los docentes.

METODOLOGÍA

El estudio se realizó basados en un enfoque de corte cualitativo con un diseño descriptivo longitudinal (Hueso y Cascant, 2012), empleando el método de análisis de

contenido (Fernández, 2002), la información recopilada se examinó desde una postura crítica a partir de la premisa de que las políticas educativas nacionales se concretizan en las Instituciones de Educación Superior (IES).

El análisis empírico se realizó en tres Universidades Públicas Estatales (UPES) de la región Centro-Sur: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx).

Se optó por estas universidades porque (1) se ubican en la misma región del país, (2) son representativas de los tres grupos en que se clasifican las IES (Mendoza, 2022), la BUAP representa a las instituciones con más de 60 mil estudiantes, la UAEH a las de entre 20 y 40 mil estudiantes y la UATx a las de menos de 20 mil alumnos.

Las categorías de análisis son Profesores de Tiempo Completo (PTC) y Profesores de Tiempo Parcial (PTP). El período de análisis es del 2001 al 2020.

DESARROLLO

Profesores de tiempo completo y tiempo parcial

Las UPES tienen establecidas diversas categorías y niveles para sus docentes, aunque la clasificación más común es como Profesores de Tiempo Completo (PTC) y Profesores de Tiempo Parcial (PTP) o de Asignatura (PA).

Una de las más graves condiciones que tienen las IES y que se ha mantenido a lo largo del tiempo, es el elevado porcentaje de docentes que tienen contrato solo por horas (PTP) que representan el 67.7% en las instituciones estatales y el 65.6% en las universidades públicas autónomas, sostiene Anaya (2024).

La UAEH muestra una variación en la creación y cancelación de modalidades de contratación; en los años 2007 y 2010 no contaba con la figura de Académico de Tiempo Completo (ATC), misma que ya se encuentra en el año 2015 y posteriores, en estos años existía la figura de personal PROMEP, la cual ya no aparece en el año 2015 y subsecuentes, pero para el año 2020 surge la categoría de personal de Honorarios.

En el período comprendido del 2001 al 2020 (Tabla 1) se observa que la cantidad de Profesores de Tiempo Completo (PTC) en las UPES seleccionadas tuvieron un incremento progresivo, esto puede ser debido a los programas institucionales como el

PRODEP, a los estímulos para la retención de académicos y al número creciente de docentes que han obtenido sus grados de maestría y/o doctorado (UATx, 2007).

En la UAEH, del año 2001 al 2005 los PTC pasaron de 348 a 604, es decir, se contrataron a más de 250 docentes (73.5%), del 2006 al 2010 creció con 78 docentes más (12.9%), en el lustro 2011 al 2015 ingresaron otros 146 docentes (21.4%), en el último lustro disminuyó su plantilla con 53 profesores que significó una baja del 6.4%.

La BUAP en el período de análisis también tuvo un incremento constante, en el ciclo que va del 2001 al 2005 creció con 227 docentes de tiempo completo (14.8%), para el siguiente período del 2006 al 2010 se contrataron 163 docentes más (9.2%), en el ciclo que va del 2011 al 2015 se vuelve a incrementar con 107 profesores (5.5%), el ciclo del 2016 al 2020 fue el de más baja contratación solo se incrementó con 4 docentes (0.2%).

En el caso de la UATx en el período del 2001 al 2005 incrementó con más de 150 docentes (38.9%), en el período que van del 2006 al 2010 sumaron 19 profesores (3.4%) y del 2011 al 2015 fueron contratados 29 docentes (5.1%), para el período del 2016 al 2020 incrementó con 76 docentes más (12.7%) su planta académica.

Tabla 1.

Personal de tiempo completo, período 2001 a 2020 en las UPES seleccionadas

UPES	2001	2005	2010	2015	2020
UAEH	348	604	682	828	775
BUAP	1,531	1,758	1,921	2,028	2,032
UATx	395	549	568	597	673

Fuente: Elaboración propia con base en Universidad Autónoma de Tlaxcala (2022).

Para el análisis comparativo subsecuente se agruparon como PTC y como PTP (Tabla 2) las diversas categorías docentes, en la primera están los docentes de tiempo completo, independientemente de la denominación que tengan, y en la segunda los de tiempo parcial, incluyendo a los de medio tiempo, hora-clase, asignatura y honorarios.

En el caso de la UAEH, la categoría PTC se observa en el período que va del 2007 al 2010 un incremento de 34 docentes más que representan un crecimiento del 3.5%, en el período del 2011 al 2015 hubo un incremento mayor con 543 docentes que significan un 55.4%, sin embargo, del 2016 al 2020 el número de PTC disminuyó con 181 docentes,

es decir, tuvo un decremento del 11.8%, situación que se repite en el ciclo del 2021 al 2023 donde disminuye nuevamente con 21 docentes que significan un -1.5%.

En cuanto al personal de categoría PTP, se observa que del 2007 al 2010 se sumaron 827 docentes (41.5%), en el período del 2011 al 2015 disminuyó la cantidad de nuevos contratos de personal con 358 docentes que representan el 12.7%, situación que cambia en el ciclo del 2016 al 2020 donde tiene un incremento notable con 1,243 docentes (50.5%), situación que cambia nuevamente en el período que va del 2021 al 2023 donde pierde 436 docentes que en términos porcentuales significan un 11% menos.

La BUAP, por su parte, registra a sus docentes como PTC, PMT y PHC. Se observa que su personal PTC tuvo un incremento constante en los años que van del 2002 al 2015 con 428, 107 y 349 docentes más respectivamente que en términos porcentuales significan un 33.7, 6.3 y 19.3% de incremento, situación que se modifica del 2016 al 2020 donde pierde 394 docentes que representan una reducción del 18.3%.

El personal PTP de la BUAP muestra un crecimiento constante; en el quinquenio que va del 2011 al 2015 es cuando tuvo el menor incremento con solo 173 docentes más que significan el 10.4% de crecimiento. En general esta categoría del año 2002 al 2020 creció con más de mil docentes, dado que pasó de 1082 a 2111 profesores. Los números totales -PTC y PTP- confirman que la planta docente creció de manera constante desde el año 2002 al 2015 disminuyendo del 2016 al 2020 con 112 docentes.

Respecto de la UATx, se observa que esta universidad también registra a sus docentes como PTC, PMT y PHC. En cuanto al personal PTC se observa un crecimiento constante, del 2005 al 2010 se incorporaron 67 docentes más que significan un 13.1%, mientras que del 2011 al 2021 se incrementa significativamente con 336 docentes que representan el 58.2%.

En la UATx el personal PTP de modo similar que los docentes PTC muestra un crecimiento constante en los períodos del 2005 al 2010 y del 2011 al 2021 incrementando con 124 y 513 docentes más que representan el 22 y el 74.7% de crecimiento. Cabe destacar que el último porcentaje abarca una década y no un lustro como el dato anterior.

Un aspecto distintivo de la planta docente de esta universidad es que el personal PTP en los periodos señalados representan ligeramente más del 50%, en tanto que los docentes PTC oscilan entre el 43 y el 47%.

Tabla 2.

Personal docente por categoría, período 2002 a 2023 en las UPES seleccionadas

UPES	Categoría	2002	2005	2010	2015	2020	2023
UAEH	PTC		946	980	1523	1342	1321
	PTP		1988	2815	2457	2854	2645
	Total		2934	3795	3980	5042	4585
BUAP	PTC	1268	1696	1803	2152	1758	
	PTP	1082	1302	1656	1829	2111	
	Total	2350	2998	3459	3981	3869	
UATx	PTC		510	577		913	
	PTP		562	686		1199	
	Total		1072	1263		2112	

Fuente: Anuarios estadísticos de las UPES seleccionadas de los años referidos.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El análisis realizado muestra que las Universidades Públicas Estatales (UPES) mantienen los dos tipos de contratación; Profesores de Tiempo Completo (PTC) y Profesores de Tiempo Parcial (PTP). En el período 2001 al 2020, la UAEH tuvo el mayor crecimiento al pasar de 348 a 775 PTC que significa un crecimiento del 127.7%, le siguió la UATx que de 395 pasó a 673 que representan un crecimiento del 70.3%, quien menos creció fue la BUAP que de 1,531 docentes pasó a 2,032, con un crecimiento del 32.7%.

La imagen más representativa de la precarización laboral está en los PTP que, en el caso de la UAEH, del 2007 al 2023 pasaron de 1,988 a 2,645 docentes lo cual significa un incremento del 33%; para la BUAP, los PTP del 2002 al 2020 pasaron de 1,082 a 2,111 que representaron un crecimiento del 95.1%; mientras que en la UATx del 2005 al 2021 los PTP pasaron de 562 a 1,199 docentes, es decir, tuvo un aumento del 113.3%.

Cabe resaltar que en los informes institucionales que publican las IES, a excepción de la UAEH, usualmente no mencionan a los PTP, que actualmente incluyen la figura de

personal de honorarios junto con los PHC o PA, compartiendo la precariedad laboral mencionada.

En las tres UPES es notoria la existencia del personal PTP que representan más del 50% de su personal docente; en la UAEH representan el 57.6%, en la BUAP el 54.5% y en la UATx el 56.7%, además durante el período de análisis, en la UAEH y en la UATx se contrataron proporcionalmente más PTP que PTC, lo cual no ocurrió en la BUAP.

El estudio resalta que prevalece el tipo de contratación de personal de tiempo parcial (PTP), en sus diversas modalidades, y son, en quienes recae principalmente la función docente, misma que cumplen, pero con condiciones laborales precarias.

Estudios posteriores serán convenientes para analizar la congruencia del enfoque humanista de la educación actual que coloca a los estudiantes en el centro del quehacer educativo, pero que ignora las condiciones en que los profesores realizan su trabajo porque tanto los PTC como los PTP cumplen con las funciones que asigna la institución.

Referencias

Anaya, P. A. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Núm. 96, año 45, enero - junio 2024. Pp. 65-86. México.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). (2002, 2005, 2010, 2015, 2020). *Anuarios estadísticos*. Coordinación de Planeación Institucional. BUAP. México.

Compañ, J. R. (2020). Precarización docente e inestabilidad laboran. *Revista NEXOS*, marzo 4 del 2020. México.

Edel-Navarro, R., Ferra-Torres, G., y de Vries, W. (2018). El Prodep en las Escuelas Normales mexicanas: efectos y prospectiva. *Revista de la educación superior*, 47(187), 71-92. Epub 06 de septiembre de 2018.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000300071&lng=es&tlng=es

Fernández, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación en *Revista Ciencias Sociales*. Recuperado de:

<https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS96/03.pdf>

Hueso, A. y Cascant, M. J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. España: Universitat Politècnica de València.

Lechuga, M. T. (2022). Precarización laboral y organización internacional de los trabajadores académicos de la educación superior en el siglo XXI, el caso de la Coalition of Contingent Academic Labor (COCOCAL), en *Revista Superación Académica* del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro. Año 30, no. 62 mayo-agosto 2022. México.

López, A., García, O., Pérez, R., Montero, V., y Rojas, E. L. (2016). Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista De La Educación Superior*, 45(180), 23-39.

<https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>

Mendoza, J. (2022). *La educación superior en México: expansión, diversificación y financiamiento en el período 2006-2021*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México.

Ramos, M. (2023). La principal fortaleza de la universidad: su planta académica. En el *Periódico el Universal digital*. 13/12/2023. México.

Reyes, L. (2024). *Malas condiciones laborales de docentes afectan el aprendizaje del estudiantado*. Entrevista a la Dra. Hilda Patiño de la Universidad Iberoamericana, publicado por Ibero Press, Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/malas-condiciones-laborales-de-docentes>

Ruiz, C., Mas, O., Tejada, J., y Navío, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario: Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de la educación superior*, 37 (146), 115-132.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000200008&lng=es&tlng=es

Sánchez, M. y Corte, F. M. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México). XLII (1), pp. 25-54.

Sidorova, K. (2007). *Ser docente: entre prestigio y precariedad. Condiciones laborales y estrategias de supervivencia en los docentes de una escuela de educación superior privada, Mérida, Yucatán*. Memoria del IX CNIE del COMIE. México.

Solares, I. G., y Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En *Revista Perfiles Educativos*, vol. XLV, núm. 183, IISUE-UNAM.

Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). (2022). *La mejora del desempeño académico de las universidades públicas estatales de la región centro sur de México: 2001-2020*. Coedición ANUIES-UATx, Tlaxcala, México.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). (2007, 2010, 2015, 2020, 2023). *Anuarios estadísticos*. Dirección General de Planeación. UAEH. México.

Walker, V. S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Revista Perfiles educativos*, 38(153), 105-119.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&tlng=es
