

## **Factores relacionados con la precarización del trabajo docente en educación superior**

Felipe Hernández Hernández

### **Resumen**

El objetivo de este artículo es analizar la precarización del trabajo docente en educación superior en relación con las políticas educativas de incremento de matrícula y de presupuesto en las Universidades Públicas Estatales México en el período del año 2000 al 2020. El estudio fue de corte cualitativo de carácter descriptivo, utilizando el método de análisis de contenido; se analizan la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Autónoma de Tlaxcala; las categorías de análisis son: tipo de contrato laboral de los docentes, matrícula de licenciatura y presupuesto federal y estatal. Los resultados muestran que en el período de análisis hubo un incremento de la matrícula y de presupuesto federal y estatal superior al aumento de Profesores de Tiempo Completo, sin embargo, siguen siendo más los Profesores de Tiempo Parcial, en sus diversas modalidades y con sus condiciones laborales adversas.

*Palabras clave:* Matrícula, Presupuesto, Precarización laboral, Educación superior.

### **FACTORS RELATED TO THE PRECARIZATION OF TEACHING WORK IN HIGHER EDUCATION**

#### **Abstract**

The objective of this article is to analyze the precarization of teaching work in higher education in relation to the educational policies of increasing enrollment and budget in the State Public Universities of Mexico in the period from 2000 to 2020. The study was qualitative and descriptive, using the content analysis method; the Autonomous University of the State of Hidalgo, the Benemérita Autonomous University of Puebla and the Autonomous University of Tlaxcala are analyzed; the analysis categories are: type of employment contract of teachers, undergraduate enrollment and federal and state budget. The results show that in the period of analysis there was an increase in enrollment and federal and state budget greater than the increase in Full-Time Professors, however, there are still more Part-Time Professors, in their various modalities and with their adverse working conditions.

*Keywords:* Enrollment, Budget, Job insecurity, Higher education.

## **Introducción**

La docencia en educación superior es valorada positivamente; a los docentes se les reconoce el conocimiento que tienen de su disciplina y se les designa de manera diferente, no como maestros o docentes, sino como “catedráticos” porque dan cátedra -enseñanza de excelencia- al impartir sus clases, lo cual 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).

Una de las más graves condiciones que priva al interior de las Instituciones de Educación Superior (IES) y que se ha mantenido a lo largo del tiempo, es el elevado porcentaje de docentes que tienen contrato solo por horas: en las instituciones estatales representan el 67.7%, mientras que en las universidades públicas autónomas son el 65.6% quienes están contratados del mismo modo (Anaya, 2024).

En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), por ejemplo, el 59% de los docentes son profesores de asignatura, el 10% son profesores ayudantes y apenas el 13% son profesores de carrera, los profesores interinos o temporales conforman el grueso de la planta docente (69%), recibiendo un pago solo por las horas-clase que imparten, sin considerar como parte de su trabajo la preparación de las clases, las evaluaciones que realizan generalmente fuera de su horario escolar y la asistencia a las jornadas de actualización docente, sostiene Ramos (2023).

La situación que presenta la más importante universidad del país refleja las condiciones precarias que tienen los docentes y que probablemente también esté ocurriendo en las otras instituciones públicas de educación superior.

El INEGI (2020) resaltó en el marco del Día Mundial de los Docentes que los profesores de educación superior trabajan en promedio 32 horas a la semana, el 51% trabaja entre 35 y 48 horas, el 32% lo hace entre 15 y 34 horas, el 9% trabaja menos de 15 horas y el 5% trabaja más de 48 horas, sobresale que una quinta parte tiene un segundo empleo.

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, en tanto que los profesores de tiempo parcial o de hora clase 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 parecieran confirmar que la docencia sigue siendo una de las profesiones peor pagadas que se ejerce en condiciones precarias (Ramos, 2023). Aun cuando 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).

En este contexto surge una pregunta: ¿cuál es la relación que existe entre matrícula y presupuesto con la precarización del trabajo docente en las IES? Para dar respuesta a esta interrogante se realizó un estudio con el objetivo de valorar la relación que tienen los factores institucionales de matrícula y presupuesto con la precarización del trabajo docente en educación superior.

El análisis empírico se realizó en 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 de discusión teórico-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 docente en educación superior implica una diversidad de funciones, aunque a la pregunta qué actividades realiza el docente, 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 supone hacer una planeación previa, prever los materiales didácticos o de apoyo, desarrollar las clases y preparar los métodos de evaluación de los aprendizajes, además de las asesorías, tutorías y orientaciones académicas y psicológicas (Walker, 2016).

La enseñanza es la función primordial de los docentes, sin embargo, la Secretaría de Educación Pública (SEP) ha dispuesto que los profesores de tiempo completo de educación

superior deben realizar no solo docencia, sino también investigación (Hernández, 2021), y que quienes cuentan con estudios de doctorado podrían 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).

A partir del tipo de contratación, los docentes también se clasifican en *nichos de excelencia, nichos medios y de masas* (López, et al., 2016). Los primeros son los profesores de tiempo completo que además de docencia realizan investigación, generando conocimiento científico y tecnológico, cuentan con un alto reconocimiento institucional, están a cargo de los programas de posgrado y tienen un salario mucho mayor que los otros profesores; en el segundo están los profesores de medio tiempo, realizan trabajo docente, gestión académica, elaboran material didáctico y participan en proyectos de investigación; el tercer grupo, son los profesores de hora-clase y son el porcentaje mayor del personal académico, se dedican exclusivamente a la docencia por contratos, tienen varios empleos, su salario es bajo, y también los identifican como profesores de asignatura, profesores hora/semana/mes, profesores horas/clase/pizarrón o profesores de horario libre.

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 de docencia, participan en proyectos de innovación, desarrollo y/o investigación, participan como ponentes o asistentes a las jornadas de formación, actualización, y capacitación en temas disciplinarios y/o pedagógicos, adicionalmente colaboran en los cursos de inducción o inserción a la vida universitaria dirigidos a los estudiantes y forman parte de las comisiones institucionales, 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.

Según el tipo de contratación, los docentes 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, de tal manera que los primeros gozan de mayor autonomía 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 términos generales, 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).

Esto significa que la docencia en educación superior es más compleja y las tareas esenciales propias de un docente universitario, como establece el PRODEP, las realizan tanto los profesores de tiempo completo, como los profesores de tiempo parcial.

### **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 del trabajo docente tiene su naturaleza y sentido en las desigualdades sociales que se reproducen en el espacio escolar porque

La asimetría de poder no es una dimensión de la precariedad, sino la base que permite su existencia. El punto relacionado con la precariedad es la presión que se ejerce sobre el trabajador, la cual está relacionada con la intensificación y la inestabilidad en el trabajo. (Anaya, 2024, p. 69)

La precariedad laboral se caracteriza por la intensidad del trabajo, quien tiene mayor poder define la intensidad del ritmo de trabajo; por el sometimiento del trabajador al empleador, dada la carencia de medios de producción el trabajador acepta el sometimiento o

encogimiento de su libertad en el trabajo; por la inestabilidad y la flexibilización laboral, los contratos temporales y con bajos salarios generan inestabilidad afectando las posibilidades de desarrollo profesional; por la reducción o supresión de las condiciones laborales, aunado a los bajos salarios esta la pérdida de otros derechos como el servicio médico, prestaciones sociales, la jubilación o pensión, y; por las afectaciones a la salud mental producto del estrés, generado porque los trabajadores tienen que buscar otros empleos para atenuar los efectos de la inestabilidad laboral (Anaya, 2024).

Por su parte, Lechuga (2022) menciona que el trabajo docente ha caído en una extrema precarización laboral 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 el caso de 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 con la consecuente interrupción de su salario, la carencia de vacaciones pagadas, la imposibilidad de recibir estímulos y promociones, el impedimento para generar antigüedad en el servicio y la carencia 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, entre las que se encuentran 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 recursos 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, la cual “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.

Anaya (2024) y Rivera, et al. (2021) señalan que la precariedad del trabajo docente se caracteriza por la intensidad de presión del ritmo de trabajo, la individualización de gestión frente al empleador, la inestabilidad y flexibilidad del empleo, por mayores riesgos de salud psicosocial en el trabajo, la necesidad de multiemplearse con distinto empleador y eliminando de manera progresiva los derechos y la seguridad social, dejando de ser, el magisterio, el trabajo seguro y estable como antes se concebía.

La precariedad que rodea al trabajo docente puede impactar en su desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales, y se puede convertir en un factor desmotivante afectando también la salud del profesor (Sidorova, 2007; Reyes, 2024).

## **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 públicas 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 de México: 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; 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 (Mendoza, 2022).

En el ciclo escolar 2021-2022, la UAEH contaba con 33,244 estudiantes, la BUAP tenía 91,860, en tanto que la UATx contaba con 15,479 alumnos (ANUIES, 2022).

Las categorías de análisis son matrícula, presupuesto federal y estatal y tipo de contratación de los profesores (PTC y PTP). El análisis comprendió el período que va del año 2000 al 2020.

### **Política nacional sobre matrícula y presupuesto en educación superior**

Política pública se define como el conjunto de “acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención objetiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía” (Franco, 2012, p. 86), pero también como las “respuestas diseñadas y aplicadas, a través de procesos políticos y técnicos, para resolver problemas que, por su relevancia para importantes sectores de la sociedad, no son factibles de enfrentarse eficazmente desde el ámbito privado”. (Cardozo, 2013, p. 40)

En estas definiciones se destaca que las políticas públicas son acciones de gobierno, que corresponde realizarlas y ejecutarlas a los poderes públicos; se orientan a la atención de problemas públicos por lo que traspasan la esfera de lo individual, y; que en su diseño y ejecución intervienen procesos de diagnóstico y decisiones de carácter técnico y político.

La política educativa, por su parte, se define como el conjunto de disposiciones, normas o lineamientos que establece el Estado como principios rectores para el funcionamiento y operación de sector educativo, tanto público como privado, donde los actores educativos y sociales participan activamente (Avendaño, et al., 2017).

En el ámbito nacional las principales disposiciones para la educación superior están plasmadas en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley General de Educación, la Ley General de Educación Superior, en los Planes Nacionales de Desarrollo y en los Programas Sectoriales de Educación.

La Ley General de Educación Superior (LGES) establece en su artículo 28 que la educación superior se integra por tres grandes subsistemas, el universitario, el tecnológico y el de las escuelas normales y de formación docente (Diario Oficial de la Federación, 2021),



dentro del subsistema universitario, sobresalen las Universidades Públicas Estatales (UPES) que concentran más del 40% de la matrícula de las instituciones públicas de educación superior (Mendoza, 2022).

Las distintas administraciones del Gobierno Federal han coincidido en el propósito de que cada vez más jóvenes de entre 18 y 22 años cursen estudios de nivel superior. Esta preocupación significa en términos simples ampliar la cobertura en educación superior, la cual se concibe como un proceso de inclusión social porque

Enriquecen al conjunto de mexicanos que acceden al saber fundado, a los hábitos de la reflexión y crítica de lo conocido y establecido, a la habilitación de una parcela del saber humano y fortalecen, por ello, sus condiciones ciudadanas y reafirman la corresponsabilidad en la construcción de una sociedad diversa. (Gil, 2009, p. 7)

En el período del Gobierno Federal del presidente Vicente Fox, se reconoció que era insuficiente la atención de las IES para atender a los jóvenes de entre 19 y 23 años, destacaba en su Programa Nacional de Educación 2001-2006 que en el año 2000 solo se atendía al 20% de los jóvenes de esta edad, por lo que estableció como meta incrementar la cobertura al 28%, dando especial atención a los jóvenes en condiciones desfavorecidas (Secretaría de Educación Pública, 2001).

En el Programa Sectorial Educativo 2007-2012, el presidente Felipe Calderón, a propuesta de la ANUIES, estableció como una de sus metas que el 30% de los jóvenes de 19 a 23 años deberían estar matriculados en una carrera como Técnico Superior Universitario, Normal o Licenciatura, pero también que ninguna entidad del país tuviese una cobertura menor al 20% (Gil, et al., 2009).

El Plan Sectorial de Educación 2013-2018 reconoció la necesidad de continuar con la ampliación de la cobertura a fin de que más jóvenes pudieran ingresar a la educación superior y adquirir las competencias necesarias para contribuir al desarrollo democrático, social y económico del país y estableció como meta que “el número de estudiantes en la educación superior, en todas las modalidades, sea equivalente al 40% del grupo de edad de entre 18 y 22 años” (Secretaría de Educación Pública, 2013, p. 9).

El Programa Sectorial de Educación 2020-2024 reconoció la necesidad de incorporar más jóvenes a la educación superior y la incluyó como parte de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública con el propósito de limitar el alistamiento de los jóvenes a la delincuencia organizada y disminuir la violencia social (Diario Oficial de la Federación, 2019), estableció

como meta que al 2024 la cobertura en educación superior alcance el 50%, con 5.5 millones de estudiantes (Diario Oficial de la Federación, 2020).

A partir del año 2000 cuando el Gobierno Federal reconoció que la cobertura de educación superior era de solo el 20%, en los sexenios sucesivos, la meta se incrementaba en un 10% más en relación con la anterior, con excepción del período del 2006 al 2012 que solo propuso un incremento de 2% para llegar al 30%, es probable que esto se deba a que en el sexenio anterior no se logró la meta de llegar al 28% de cobertura.

Para el logro de las metas establecidas, el gobierno dispuso de políticas públicas orientadas a la creación de más IES fortaleciendo la educación tecnológica o intercultural, sea como universidades o institutos; la creación o incremento de becas de permanencia, desempeño o en razón de género, tanto en número de beneficiarios como en monto económico; al incremento de matrícula por las IES establecidas a partir de aumentar la oferta educativa, ampliar la capacidad de absorción de egresados de la educación media superior, abrir nuevos campus y ofrecer períodos de ingreso semestral o cuatrimestral y al compromiso de asignar mayores recursos a las IES para disminuir los costos institucionales que impiden a los jóvenes ingresar, permanecer y/o concluir su educación universitaria.

### **Cobertura en licenciatura en las UPES seleccionadas**

Cabe destacar que las UPES seleccionadas concentran el mayor número de estudiantes de licenciatura en las entidades donde se ubican; en Hidalgo, la UAEH tiene alrededor del 30% de la matrícula, en Puebla, la BUAP registra un poco más del 33% y en Tlaxcala, la UATx tiene 43% de los alumnos (Mendoza 2022).

El análisis individual en cada una de las UPES muestra que la matrícula de licenciatura creció de manera irregular (Tabla 1). La UAEH, en el período 2001 al 2005, casi duplicó su matrícula al pasar de 9,970 a 18,408 estudiantes que representan el 84.6%, para el período siguiente solo creció con 1,436 estudiantes más que significan el 7.8%, en el lustro que va del 2010 al 2015 creció con 6,676 que representan el 33.6%, mientras que en el período del 2016 al 2020 subió con 5,349 estudiantes, es decir, en un 20.1%.

La BUAP, tuvo un incremento con alrededor de 10 mil estudiantes más en los tres primeros lustros; el crecimiento del 35.5% que tuvo del 2001 al 2005, para los siguientes períodos, en términos porcentuales, fue disminuyendo su crecimiento al bajar al 28.1% en

el segundo ciclo y en el tercero bajó más para quedar en 20.3%, para el lustro del 2016 al 2020 creció 36.7% que significó el ingreso de más de 22 mil estudiantes.

La situación en la UATx muestra un crecimiento con altibajos; del 2000 al 2005 creció el 10%, con 1,759 estudiantes más, mientras que en el lustro siguiente su matrícula disminuyó en 8.3%, es decir, perdió casi mil estudiantes, en el período del 2011 al 2015 incrementó en 32.5% con 3,248 estudiantes más, en el último lustro del 2016 al 2020, su matrícula aumentó un 18.8% con 2,498 alumnos, para cerrar con 15,727 en total.

**Tabla 1. Matrícula de licenciatura, período 2001 a 2020 en las UPES seleccionadas**

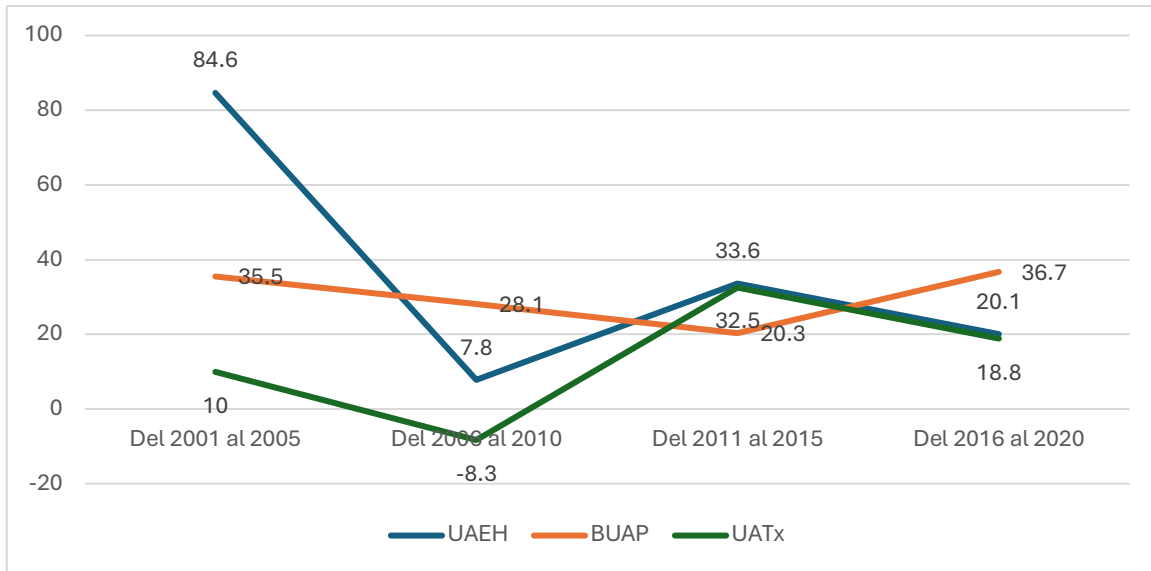
UPES	2001	2005	2010	2015	2020
UAEH	9,970	18,408	19,844	26,520	31,869
BUAP	28,703	38,898	49,831	59,992	82,051
UATx	9,165	10,924	9,981	13,229	15,727

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

Como se observa en el Gráfico 1, el crecimiento de matrícula en estas UPES tuvo diferencias significativas; todas crecieron en el primer lustro, pero en el segundo disminuyó su crecimiento, aunque en diferente proporción, sin embargo, en el tercer lustro, dos UPES suben, la UAEH y la UATx, y una baja, la BUAP, situación que se invierte en el último lustro. Esto significa que el crecimiento de la matrícula en números reales crece, pero la proporción es diferente para cada institución.

El incremento de matrícula que han tenido las IES probablemente se deba al crecimiento poblacional, ya que México pasó de 98.7 millones de habitantes en el año 2000 a 126 millones en el año 2020 (INEGI, 2021), pero también a las políticas educativas para que más jóvenes ingresen, permanezcan y concluyan sus estudios profesionales.

**Gráfica 1. Crecimiento porcentual de matrícula de licenciatura en las UPES seleccionadas en el período 2001 al 2020**



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

### Presupuesto federal y estatal en educación superior

La Secretaría de Educación Pública (SEP) clasifica a las IES, en razón de su fuente de financiamiento, en públicas y privadas, las instituciones públicas las organiza como federales, estatales y autónomas, dentro del último grupo se encuentran las Universidades Públicas Estatales (UPES) que reciben financiamiento público de los gobiernos federal y estatales, denominado subsidios que destinan para el desarrollo de sus funciones sustantivas, el financiamiento del gobierno federal está sujeto a que los gobiernos estatales entreguen su parte proporcional que no debiera ser menor al 20% (Mendoza, 2022).

Disposiciones específicas señalan que el financiamiento público a las IES no podrá ser inferior al aprobado en el ejercicio fiscal inmediato anterior y su asignación tendrá que considerar una visión a largo plazo, de tal modo que se podrían autorizar presupuestos plurianuales, aun cuando estas disposiciones se han mantenido vigentes el presupuesto ha tendido variaciones, por ejemplo, a nivel nacional en el período de Felipe Calderón tuvo un incremento significativo, pero para la segunda mitad del gobierno de Enrique Peña, ocurrió una caída que ha perdurado hasta el año 2021 (Mendoza, 2022).

Los principales recursos que sostienen a las instituciones públicas de educación superior provienen de los recursos federales que asigna el gobierno federal de manera anual o plurianual y de los recursos estatales que los gobiernos de las entidades federativas asignan en el marco de los convenios establecidos (Mendoza, 2022).

Los datos a nivel nacional muestran que del 2006 al 2018 los recursos públicos para las UPES, vía presupuesto federal y estatal se incrementaron de manera sostenida (Tabla 2); los recursos públicos pasaron de 32,252.8 millones de pesos en el 2006 a 58,383.5 millones de pesos en el 2012 para cerrar en 88,406.8 millones de pesos en el 2018.

Estos incrementos también se reflejaron en las UPES seleccionadas aunque de manera dispar; en la UAEH de 621.1 millones de pesos en el 2006, casi duplicó sus recursos al 2012 al pasar a 1,202.6 millones de pesos, para el 2018 tuvo un incremento significativo porque recibió 1,911.9 millones de pesos; en la BUAP la situación fue similar, en el 2006 contaba con 1,881.6 millones de presupuesto, para el 2012 le asignaron 4,001.6 millones de pesos y en el año 2018 recibió 6,098.8 millones, en cada período sexenal su presupuesto se incrementaba por dos mil millones de pesos más; en la UATx la situación fue diferente, en el 2006 su presupuesto ascendía a 287.2 millones de pesos, para el 2012 se incrementó a 529.1 millones de pesos y en el año 2018 alcanzó los 737.6 millones, en cada período sexenal incrementaba su presupuesto con un poco más de 200 millones de pesos.

**Tabla 2. Presupuesto total, período 2006, 2012 y 2018, en las UPES seleccionadas**

UPES	2006			2012			2018		
	Federal	Estatal	Total	Federal	Estatal	Total	Federal	Estatal	Total
UAEH	454.0	167.0	<b>621.1</b>	928.5	274.1	<b>1202.6</b>	1335.8	576.1	<b>1911.9</b>
BUAP	1495.1	386.5	<b>1881.6</b>	2680.5	1321.1	<b>4001.6</b>	4119.5	1979.3	<b>6098.8</b>
UATx	229.9	57.3	<b>287.2</b>	437.3	91.8	<b>529.1</b>	635.4	102.2	<b>737.6</b>
País	20616.1	11636.0	<b>32252.1</b>	38357.8	20025.1	<b>58383.5</b>	58285.1	30121.7	<b>88406.8</b>

Nota: las cantidades son en millones de pesos. Fuente: Elaboración propia con base en Mendoza (2022).

El análisis del crecimiento porcentual que ha tenido la asignación presupuestal total, tanto federal como estatal, en cada una de las UPES seleccionadas, muestra que el incremento que tuvieron en el período que va del 2006 al 2012, disminuyó de manera significativa en el periodo del 2012 al 2018, de estas instituciones sobresale la BUAP cuyos incrementos bajaron en un 60.2%, le sigue la UATx que disminuyó en un 44.8%, la que menos reducción porcentual tuvo fue la UAEH que bajó en un 34.7%.

Cabe destacar que el presupuesto nacional que del 2006 al 2012 tuvo un incremento del 81% para el siguiente sexenio el crecimiento porcentual disminuyó en un 29.6%

quedando en 51.4%, sin duda alguna que la disminución porcentual del presupuesto afectó la operatividad de todas las universidades.

Un análisis más detallado del crecimiento porcentual según la fuente de origen de los recursos, federales y estatales, para cada una de las universidades muestra ciertas variaciones. El incremento sobresaliente de recursos federales que tuvieron las UPES en el sexenio que va del 2006 al 2012 para el siguiente período del 2012 al 2018 disminuyó notablemente en las tres instituciones, en el caso de la UAEH y la UATx la disminución de los incrementos fue de alrededor del 50%, mientras que en la BUAP fue de un 30% aproximadamente.

Respecto de los recursos estatales se observa una situación diferente, en el sexenio del 2006 al 2012 las tres UPES tuvieron un incremento significativo, siendo la BUAP quien tuvo el incremento más sobresaliente con un 241.8%, en la UAEH y la UATx su porcentaje de crecimiento fue casi de manera similar. Sin embargo, para el período siguiente, del 2012 al 2018, la UAEH recibió un incremento sobresaliente con más del 110.1%, mientras que el de la BUAP disminuyó para quedar en un 49.8%; en tanto que la UATx tuvo el incremento más bajo, con un 11.3% solamente.

Respecto de los recursos que asignan los gobiernos estatales, la normatividad que rige la educación superior ha establecido que debe haber una concurrencia significativa hacia las UPES de sus estados, las aportaciones actuales, menciona Mendoza (2022), oscilan entre el 10 y el 50%, aunque no debieran ser menores al 20%.

En la UAEH, en el año 2006, el gobierno de su entidad hizo aportaciones del 26.9%, misma que incrementó hasta alcanzar el 30.1% en el año 2018; la BUAP muestra una situación similar, la aportación del gobierno estatal representaba en el año 2006 el 20.5%, pero para el año 2018 se había incrementado hasta llegar al 32.5%; en el caso de la UATx, muestra una situación diferente, el gobierno del estado en el año 2006 hacia aportaciones por el orden del 20.0%, pero para el año 2018 solo representaban el 13.9% del presupuesto institucional (Mendoza, 2022).

Las variaciones presupuestales que han tenido las IES reflejan que los propósitos de las políticas nacionales de educación superior no tienen correspondencia con los recursos federales y estatales que se les asignan.

La Ley General de Educación ha establecido que, a fin de garantizar el derecho de accesibilidad y gratuidad de la educación, el presupuesto educativo nacional “no podrá ser

menor al equivalente del 8% del producto interno bruto del país. De este monto, se destinará al menos el 1% del producto interno bruto al gasto para la educación superior y la investigación científica y humanística” (Diario Oficial de la Federación, 2019, art. 119).

### **Profesores de tiempo completo y tiempo parcial**

Cada una de las UPES en el marco de su autonomía tienen establecidas diversas categorías y niveles para su planta docente, la clasificación más común es como Profesores de Tiempo Completo (PTC) y Profesores de Tiempo Parcial (PTP) o de Asignatura (PA).

En el período comprendido del 2001 al 2020 se observa que la cantidad de Profesores de Tiempo Completo (PTC) en las UPES seleccionadas tuvieron un incremento progresivo (Tabla 3), 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 planta docente con 53 profesores que significó una baja del 6.4%.

La BUAP durante el período de análisis también tuvo un incremento constante, en el ciclo que va del 2001 al 2005 creció con 227 docentes (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 ya que solo se incrementó con 4 docentes más (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 3. Personal de tiempo completo (PTC), período 2001 a 2020 en las UPES seleccionadas**

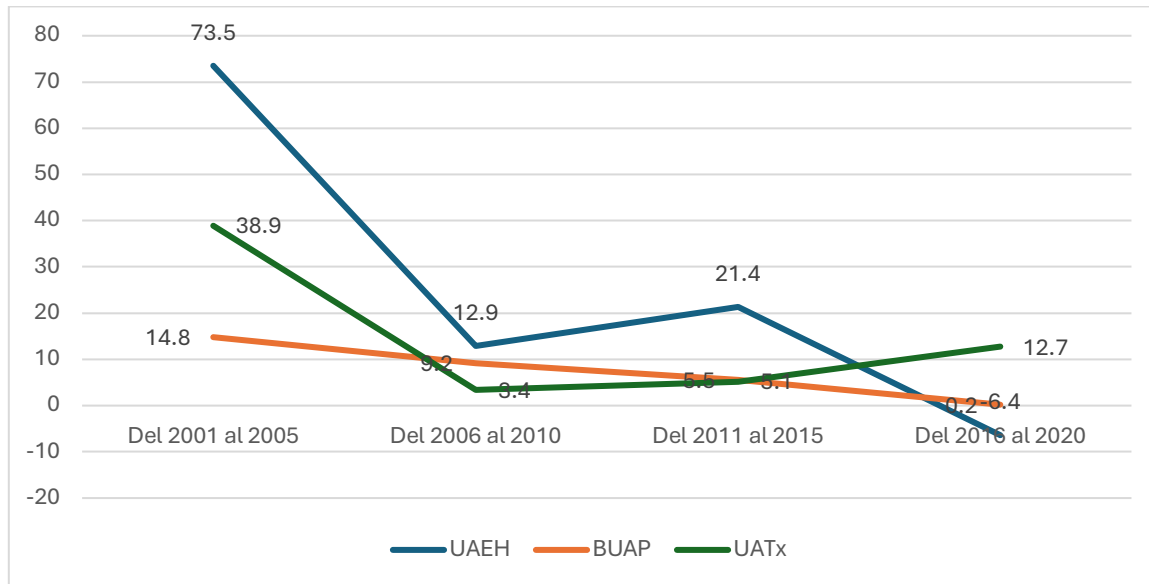
UPES	2001	2005	2010	2015	2020
UAEH	348	604	682	828	775

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).

Las cantidades señaladas vistas en porcentajes muestran lo siguiente (Gráfica 2): el período que va del 2001 al 2005 es el período de mayor crecimiento de PTC en las UPES seleccionadas, en los ciclos posteriores no se lograron aumentos similares; sobresale la UAEH que en el período del 2016 al 2020 disminuyó su número de docentes con un -6.4% y la BUAP que ha tenido una baja constante en sus porcentajes de incremento, en tanto que la UATx muestra que el crecimiento que tuvo del 2001 al 2005 para el ciclo 2006 al 2010 bajó significativamente para ir repuntando ligeramente en los siguientes lustros.

**Gráfica 2. Incremento porcentual de PTC, período 2001 a 2020 en las UPES seleccionadas**



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

Las IES en sus informes y estadísticas usualmente destacan los datos referidos a los PTC para resaltar la habilitación y capacidad académica institucional, destacando sus estudios de posgrado, perfil deseable PRODEP, Cuerpos Académicos, miembros del SNII, publicaciones, entre otros, excluyendo en esta información a los PTP (PMT y PHC) quienes de algún modo son invisibilizados.



Un ejemplo del impacto que tienen las políticas educativas en las IES se observa en la UAEH que presenta una variación en la creación y cancelación de modalidades de contratación del personal docente (Tabla 4). Los datos muestran que en los años 2007 y 2010 no contaba con la figura de Académico de Tiempo Completo (ATC), misma que ya aparece en el año 2015 y en los informes posteriores, en estos años existía la figura de personal PROMEP, la cual ya no aparece en el año 2015 y subsecuentes, en tanto que para el año 2020 surge la categoría de personal de Honorarios.

**Tabla 4. Personal docente de la UAEH por tipo de contrato del 2002 al 2020**

CATEGORÍA	2007	2010	2015	2020	2023
ATC			706	582	615
PMT	51	431	31	12	7
PA	1937	2384	2426	2842	2638
PTC	584	754	817	760	706
PROMEP	362	226			
HONORARIOS				846	619
<b>TOTAL</b>	<b>2934</b>	<b>3795</b>	<b>3980</b>	<b>4196</b>	<b>4585</b>

NOTA: Los datos de la UAEH no separan el número de docentes de educación media con los de educación superior. Fuente: Elaboración propia con base en los Anuarios Estadísticos UAEH (2007-2023).

Para el análisis subsecuente se agruparon como PTC y como PTP (Tabla 5) las diversas categorías que manejan las UPES seleccionadas, en la primera están los docentes de tiempo completo, independientemente de la denominación que tengan, y en la segunda los de tiempo parcial, como son los de medio tiempo, hora-clase, asignatura y de manera reciente los de honorarios.

La situación que presenta cada una de las UPES muestra lo siguiente (Tabla 5). 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 más que significan un 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 1243 docentes que representaron el 50.5%, situación que cambia nuevamente en el período que va del 2021 al 2023 donde pierde 436 docentes que significan un 11% menos.

**Tabla 5. 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
	<b>Total</b>		<b>2934</b>	<b>3795</b>	<b>3980</b>	<b>5042</b>	<b>4585</b>
BUAP	PTC	1268	1696	1803	2152	1758	
	PTP	1082	1302	1656	1829	2111	
	<b>Total</b>	<b>2350</b>	<b>2998</b>	<b>3459</b>	<b>3981</b>	<b>3869</b>	
UATx	PTC		510	577		913	
	PTP		562	686		1199	
	<b>Total</b>		<b>1072</b>	<b>1263</b>		<b>2112</b>	

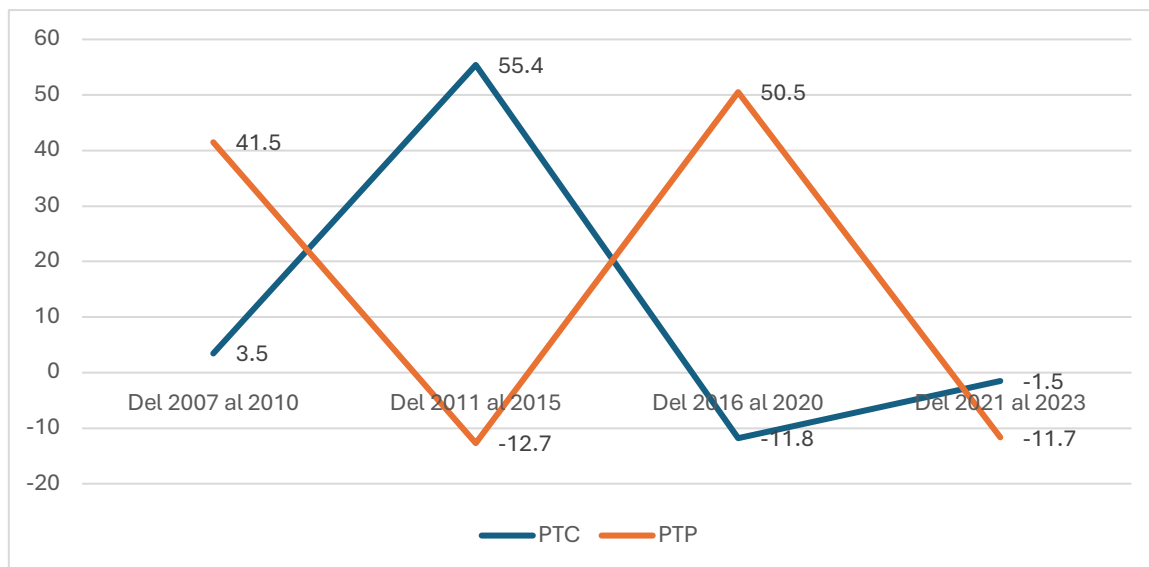
**NOTAS:**

Los datos de la columna 2005 de la UAEH son del 2007. Los datos de la columna 2020 de la UATx son del 2021. Fuente: Anuarios estadísticos de las UPES seleccionadas de los años referidos.

La Gráfica 3 muestra los altibajos que tuvo en la UAEH la contratación de personal docente en ambas categorías; mientras en un período se incrementa el número de docentes PTC, por ejemplo, la otra categoría de PTP disminuye, pero en el período siguiente se invierte dicha situación, el que subió baja y el que bajó sube, sin embargo, en el breve ciclo del 2021 al 2023 ambas categorías pierden docentes, aunque en diferente proporción.

Un hecho distintivo es que, en los años 2010, 2020 y 2023 el personal PTP representa más del 70% del personal que labora en esta institución, aunque en los años 2007 y 2015 representan el 67.7 y 61.7% respectivamente. Cabe destacar la creación y cancelación de categorías de PTC con otro nombre como son los ATC y el profesor PROMEP como consecuencia de los programas federales de contratación de nuevos PTC, pero también en los PTP que son contratados como personal de Honorarios.

**Gráfica 3. Incremento porcentual de PTC y PTP, período 2007 a 2023 en la UAEH**



Fuente: Elaboración propia con base en los Anuarios Estadísticos UAEH (2007-2023).

Respecto de la BUAP, esta institución registra a sus docentes como PTC, PMT y PHC, las categorías de PMT y PHC se agrupan como PTP, se carece de información sobre otras categorías como el personal de honorarios. Se observa (Tabla 5 y Gráfica 4) que el 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 se pierden 394 docentes que representan una reducción del 18.3%.

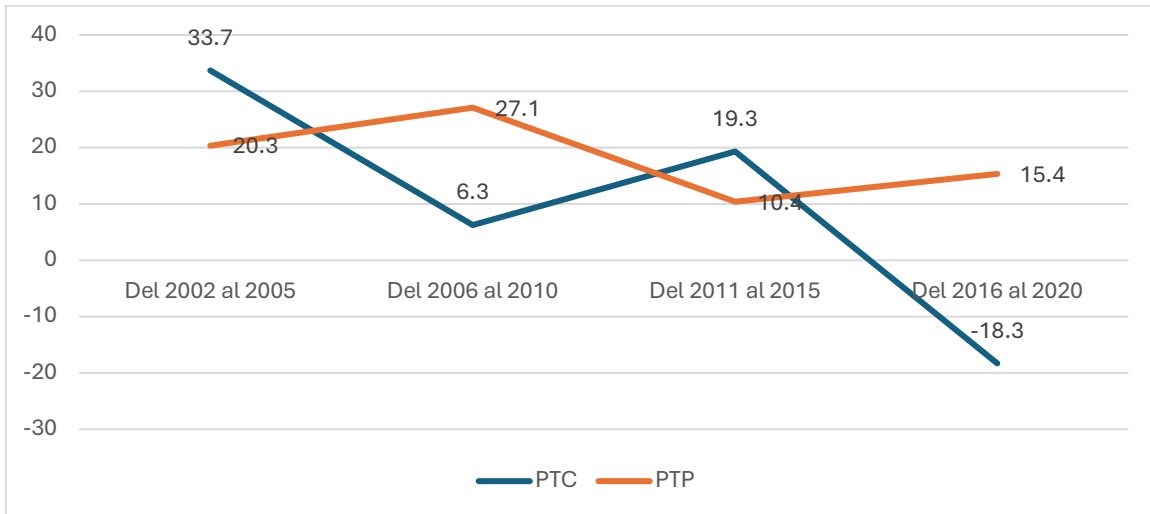
El personal PTP de la BUAP, por su parte, muestra un crecimiento constante en todo el período de análisis, siendo el quinquenio que va del 2011 al 2015 cuando tuvo el menor incremento con solo 173 docentes más que significan el 10.4% de crecimiento. En general esta categoría del año 2002 al 2020 creció 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.

La Gráfica 4, muestra que en la BUAP el personal PTC, aunque tuvo un crecimiento real del 2002 al 2015 en el último período disminuyó considerablemente, en tanto que el personal PTP, si bien tuvo crecimiento en todos los periodos, en algunos de ellos el crecimiento fue más modesto.

Un hecho distintivo que muestra esta universidad es que a diferencia de las otras instituciones el personal PTC en prácticamente todos los años representaba más del 50% del

personal docente, con excepción del último año donde el personal PTP representan el 54.5% de la planta académica y los PTC solo reúnen al 45.4% de los docentes.

**Gráfica 4. Incremento porcentual de PTC y PTP, período 2002 a 2020 en la BUAP**



Fuente: Elaboración propia con base en los Anuarios Estadísticos de la BUAP (2002-2020).

En el caso de la UATx, el análisis del personal docente se realiza con la información disponible que, aunque no corresponde estrictamente con los períodos señalados para el estudio, es adecuada para los fines establecidos.

Esta universidad registra a sus docentes como PTC, PMT y PHC, las categorías de PMT y PHC se agrupan como PTP. En cuanto al personal PTC se observa (Tabla 5) 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%.

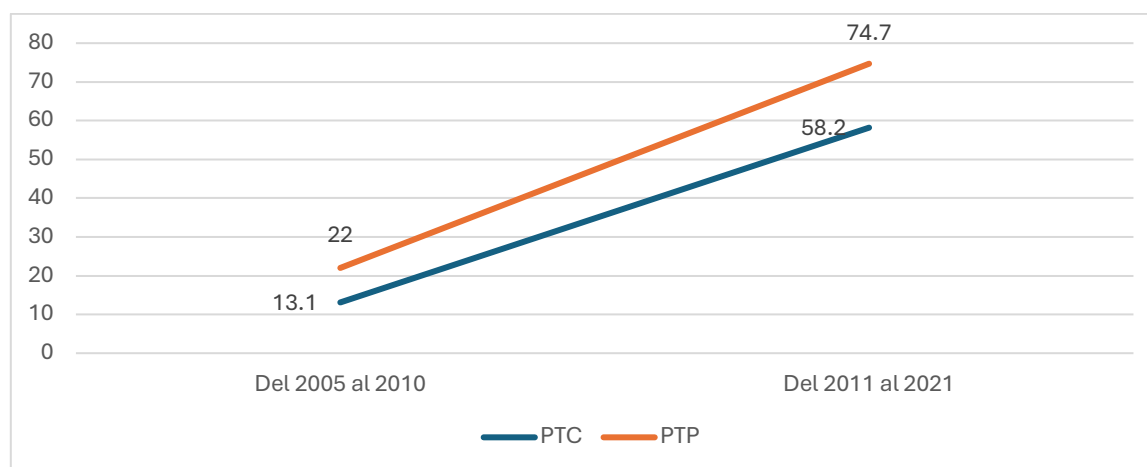
En la UATx el personal PTP de modo similar que los PTC muestra un crecimiento constante en los períodos del 2005 al 2010 y del 2011 al 2021 incrementando con 124 y 513 docentes más que representan el 22 y el 74.7% de crecimiento porcentual (Tabla 4).

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

Como muestra la Gráfica 5, el personal PTP tiene un mayor incremento que los docentes PTC en términos generales, aunque ambas categorías muestran un crecimiento en los dos períodos. En el caso de esta universidad conviene resaltar que el segundo período,

del 2011 al 2021, cubre dos quinquenios a diferencia del primero que solo muestra datos de un quinquenio.

**Gráfica 5. Incremento porcentual de PTC y PTP, período 2002 a 2020 en la UATx**



Fuentes: Elaboración propia con base en UATx (2006, 2011 y 2022)

## Resultados y conclusiones

Una política educativa, independientemente de su finalidad específica, va a influir y ser influida por las acciones que surjan de la implementación de otras políticas y va a determinar muchas decisiones que le corresponden aplicar a las universidades.

El análisis realizado para valorar las condiciones laborales de los docentes en relación con la matrícula y el presupuesto asignado a las IES, muestra que, durante el período de estudio, las UPES presentaron un crecimiento diferenciado, producto del apoyo mayor o menor de los gobiernos federal y estatales, como menciona Mendoza (2022).

En el caso de las condiciones laborales de los profesores universitarios, se observa que mantienen dos tipos de contratación, PTC y PTP; respecto de los PTC, las tres UPES han mantenido un crecimiento que pareciera justificar los recursos públicos que reciben.

En el período que va del 2001 al 2020, la UAEH tuvo el mayor crecimiento al pasar de 348 a 775 docentes 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 aparentemente menos creció fue la BUAP que de 1,531 docentes pasó a 2,032, con un crecimiento del 32.7%.

En cuanto al crecimiento que tuvo la matrícula de licenciatura en el mismo período se observa nuevamente a la UAEH que pasó de 9,970 a 31,869 estudiantes, que significa un incremento del 219.6%, le siguió la BUAP que de 28,703 pasó a 82,051 alumnos, con un

crecimiento del 185.8%, al final se encuentra la UATx que de 9,165 pasó a 15,727 estudiantes, es decir, tuvo un crecimiento del 71.5%.

Respecto del presupuesto tanto federal como estatal que recibieron las UPES se observa que del 2006 al 2018, la BUAP es quien tuvo el mayor incremento al pasar de 1,881.6 a 6,098.8 millones de pesos que representan un incremento del 224.1%, le siguió la UAEH que de 621.1 pasó a 1,911.9 millones de pesos, con un crecimiento equivalente al 207.8%, la UATx por su parte pasó de 287.2 a 737.6 millones de pesos que significaron un crecimiento del 156.8%.

La imagen más representativa de la precarización laboral lo constituyen 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 tuvieron un aumento del 113.3%.

Una primera conclusión muestra que, durante el período de análisis, el incremento presupuestal que tuvieron las UPES fue mayor que el incremento de matrícula y de número de PTC en las tres instituciones, lo cual podría llevar a pensar que las IES sí tenían recursos para una contratación de más PTC, sin embargo, como menciona Mendoza (2022) los recursos públicos que reciben son para atender no solo la función docente, sino también la investigación y la difusión de la cultura.

Asimismo, se observa que la asignación de recursos federales mantiene una constante, no así en los recursos que cada una de las entidades entrega a las UPES; este estudio destaca que el Gobierno del Estado de Puebla muestra mayor compromiso con la principal universidad pública de su entidad, la UPES que menos respaldo tiene es la UATx, que recibe proporcionalmente la más baja aportación de los gobiernos estatales.

Cabe advertir que en los informes que publican las IES, a excepción de la UAEH, usualmente no mencionan a los docentes PTP contratados, que además de la figura de los PHC o PA, ahora también se incorpora la figura de personal de honorarios, todos ellos comparten las condiciones de precarización laboral ya mencionadas.

En las tres UPES es notoria la existencia del personal PTP que representan más del 50% de su personal docente; incluidas las diversas figuras docentes de PTP se observa que 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.

Esta situación significa que no obstante el incremento de recursos públicos asignados a las IES, el tipo de contratación de personal docente que prevalece es el personal de tiempo parcial (PTP), en sus diversas modalidades, sobre quien 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 la institución les asigna.

De tal manera que en la valoración del trabajo docente de educación superior se debe incluir la reflexión sobre sus condiciones laborales, en la precariedad de su trabajo, y no exclusivamente en la responsabilidad que tienen en la formación de los estudiantes.

## 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.
- ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior). (2022). *Anuario estadístico de la población escolar en educación superior, Ciclo Escolar 2021-2022*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. México.
- Avendaño, W. R., Montes, L. P., y Rueda, G. (2017). Políticas públicas y educación superior: análisis conceptual del contexto colombiano. En *Revista Venezolana de Gerencia*. 22 (79), pp. 467-485. Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055964008>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). (2002, 2005, 2010, 2015, 2020). *Anuarios estadísticos*. Coordinación de Planeación Institucional. BUAP. México.
- Cardozo, M. (2013). Políticas públicas: los debates de su análisis y evaluación. *Andamios. Revista de Investigación Social*, vol. 10 (21), pp. 39-59. Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62828836003>
- Compañ, J. R. (2020). Precarización docente e inestabilidad laboran. *Revista NEXOS*, marzo 4 del 2020. México.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2019). *Ley General de Educación*. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019. Secretaría de Gobernación. México.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2020). *Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Educación 2020-2024*. Secretaría de Gobernación. Lunes 6 de julio de 2020. México.

- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2021). *Decreto por el que se expide la Ley General de Educación Superior y se abroga la Ley para la Coordinación de la Educación Superior*. Secretaría de Gobernación. 20/04/2021. 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](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>
- Franco, J. (2012). *Diseño de políticas públicas. Una guía práctica para transformar ideas en proyectos viables*. IEXE Editorial. México.
- Gil, M., Mendoza, J., Rodríguez, R., y Pérez, M. J. (2009). *Cobertura de la educación superior en México. Tendencias, retos y perspectivas*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), Dirección de Medios Editoriales, Colección Documentos. México.
- Hernández, F. (2021). La política de cuerpos académicos en una universidad pública. *Hallazgos*, 18(36), 215-247. <https://doi.org/10.15332/2422409X.6173>
- Hueso, A. y Cascant, M. J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. España: Universitat Politècnica de València.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2020). *Estadísticas a propósito del Día Mundial de los Docentes (Enseñanza Superior). Datos nacionales*. Comunicado de prensa núm. 452/20, publicado el 2 de octubre de 2020. México.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2021). *En México somos 126 014 024 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020*. Comunicado de prensa núm. 24/21, publicado el 25 de enero de 2021. México.
- 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. Primera edición. 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>



- Rivera, L., González, R., y Guerra, M. (2021). Expulsados de la seguridad. precariedad docente en México. *Revista Trabajo y sociedad*, vol. XXII, núm. 37, pp. 569-587. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el desarrollo Social (INDES).
- 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](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.
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2001). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. Secretaría de Educación Pública. México.
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. 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. México.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). (2006). *Perspectiva Universitaria*. Secretaría Técnica, Departamento de Diseño y Análisis Estadístico. México.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). (2007). *Segundo Informe de Actividades 2006-2007*. Rectoría. UATx. México.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). (2011). *Informe de Actividades 2010-2011*. Rectoría. UATx. México.
- 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](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&tlng=es)