

Desigualdad laboral docente en una universidad intercultural en México, a partir de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género

Teaching Labor Inequality in an Intercultural University in Mexico, Based on an Organizational Diagnosis with a Gender Perspective

Gerson Negrín Nieto*

Investigador posdoctoral por México - Secihti

Adriana Pérez Vargas**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco

Elda del Carmen Marín Ligonio***

Investigadora independiente

Resumen

Para parte del personal docente en México, la precariedad laboral es una problemática que ha crecido, afectando principalmente al profesorado de asignatura. En instituciones relativamente pequeñas, esta situación se refleja no sólo en los salarios, sino en las distribuciones de los espacios y la saturación de horas frente a grupo. Sobre estas tres dimensiones se realizó un diagnóstico organizacional con perspectiva de género en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco ; para ello, se realizó una revisión documental donde se analizaron los datos relacionados con estos tres factores. Posteriormente, se aplicó un sondeo cualitativo a docentes para contrastar los datos oficiales con sus experiencias. Así, fue posible determinar que las mujeres tienen una menor ocupación en los puestos docentes que integran la nómina de la UIET, principalmente en la categoría de tiempo completo.

Palabras clave:

Educación superior, interculturalidad, precariedad laboral

*Correo: gerson.negrin@uiet.edu.mx | <https://orcid.org/0000-0002-3811-747X>

**Correo: adriana.perez@uiet.edu.mx | <https://orcid.org/0000-0002-6765-8654>

***Correo: elda.marin@uiet.edu.mx | <https://orcid.org/0000-0003-3311-1025>

Abstract

The precariousness of part of the teaching staff in Mexico is a growing problem, primarily affecting teachers with hourly contracts. In relatively small institutions, this situation is reflected not only in salaries but also in the distribution of spaces and the overload of teaching hours. An organizational diagnosis was conducted at the Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, using a gender perspective. To this end, a documentary review was carried out, analyzing data related to these three factors. Subsequently, a qualitative survey was applied to teachers in order to contrast the official data with their experiences. This allowed for the determination that women are underrepresented in teaching positions at the UIET, particularly in the full-time category.

Keywords:

Higher education, Interculturality, precarious labor

INTRODUCCIÓN

Entre los ejes rectores que marca el acuerdo tomado por el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES), se establece la necesidad de contar con el principio de paridad de género en la asignación de espacios docentes y puestos directivos que conforman las instituciones públicas. Así, se contribuirá significativamente al alcance de su objetivo prioritario 1.1, el cual reza: “Promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la [Institución de Educación Superior] IES” (CONACES, 2023, p. 20). Bajo esa línea de acción, se realizó un acercamiento diagnóstico a la configuración del personal educativo que forma parte de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco (UIET) para determinar si existen condiciones para asegurar la existencia de igualdad o si es necesario tomar decisiones que faciliten cerrar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres que integran este sector y que, en consecuencia, generan precariedad laboral.

Las relaciones de género están presentes en todos los ámbitos de la sociedad, un ejemplo claro es el mercado laboral. En el caso de la ocupación docente universitaria se ha comprobado que en México persiste la dominación de los varones en el acceso a los puestos centrados en la enseñanza (Buquet et al., 2013; Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020; Ordorika, 2015; Solares, & Vera, 2023). Tal situación no es exclusiva del país, sino que se comparte en otros territorios latinoamericanos (Buendía et al., 2024; Morales Robles et al., 2023).

Con el crecimiento en la incorporación de las mujeres como estudiantes (Delgado Ballesteros, 2021; Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2021), se esperaría que su presencia en el rol de la docencia sea igualitaria. En México, como refiere Delgado Ballesteros (2021), ejercer el ma-

gisterio se considera una actividad femenina debido a la alta presencia de mujeres en la educación básica (69 %). Sin embargo, en el contexto de la educación superior se reduce la participación (45.2 %), como apunta el sitio web público Data México (2024). Lo anterior impacta no sólo en la distribución de los puestos de trabajo, sino en la atención a los mandatos por ley en el país, donde se solicita que desde estas instituciones se genere una política incluyente e igualitaria, con enfoques de derechos humanos e interculturalidad.

Si bien son múltiples las problemáticas que se gestan en la educación pública, en este trabajo se pretende problematizar la desigualdad entre mujeres y varones en cuanto a la distribución en los espacios docentes y en los cargos académicos en el espacio universitario intercultural, teniendo como caso a la UIET.

Perspectiva de género y desigualdad laboral

La perspectiva de género, desde el enfoque teórico, busca ofrecer un análisis de las desigualdades y las relaciones de poder como estructuras enmarcadas en aspectos socioculturales, económicos, políticos, entre otros. Este andamiaje se ha sustentado en el conjunto de creencias construidas desde las interacciones sociales e históricas (Beauvoir, 2013; Lamas, 2018; Scott, 1990) hacia el ser/deber ser entre mujeres y hombres (desde la mirada dicotómica de la sexualidad). Al estar presentes esos roles, comportamientos y expectativas o la performatividad, como le denomina Butler (2016), se limita la participación y ejercicio de derechos que afectan a personas en situación de desventaja al estar atravesadas por dos o más categorías de exclusión social y que van a generar alguna cara de opresión, como escribiera Hernández Artigas (2018). En el caso, una de esas formas es la segregación ocupacional (real o simbólica) que afecta a las mujeres.

Como parte de las políticas públicas en México, en la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH) del 2006, se refiere que las mujeres deben tener oportunidades para acceder a empleos en igualdad de condiciones que los varones, ser promovidas y participar en áreas de toma de decisión o de alta dirección. Es necesario que, desde la academia, los procesos que les son transversales (la docencia, la investigación, por mencionar algunos), se ejecuten desde el análisis y la toma de decisiones que promuevan la inclusión e igualdad y que disminuya o erradique la discriminación.

La perspectiva de género es necesaria para el análisis de las realidades que persisten en territorios como el mexicano, donde se mantienen los lugares simbólicos asignados desde los pactos del sistema patriarcal, como acusa Celia Amorós (1992). Con esas preconfiguraciones se producen dinámicas de poder donde los varones continúan con privilegios que generan desigualdad. En el caso de la población económicamente activa en México a mayo de 2024, es ella quien ocupa más de 76 %

(INEGI, 2024). Específicamente en el ámbito educativo, la segregación laboral hacia las mujeres se presenta tanto vertical como horizontalmente (Buquet et al., 2013).

La paridad en la educación superior en México

La educación es un derecho fundamental que se garantiza en el artículo 3 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), la cual debe ser “Universal, inclusiva, pública, gratuita y laica” (1917). Esta, además, debe contemplar el principio de igualdad sustantiva, que se entiende como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, como define el Instituto Nacional de las Mujeres en su glosario para la igualdad (INMUJERES, s. f.). Para garantizar que se materialice tal apertura para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en puestos públicos, se han diseñado algunas estrategias, como las acciones afirmativas y la transversalidad de género.

Acorde con el artículo 5 de la LGIMH (2006) las acciones afirmativas son el “conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”. La transversalidad de género se entiende como el:

proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

El concepto de paridad de género ha resonado en México, principalmente, en torno a la representación de las mujeres en la participación política a través de los procesos electorales de 2014 y 2018. Así, se configuró como un principio constitucional (CPEUM, 1917/2024) para asegurar la presencia de ellas en cargos públicos y acceso a puestos clave de poder. Sin embargo, esta forma de asegurar un equilibrio entre los géneros debería estar presente en todos los aspectos que conforman una sociedad, siendo el ámbito académico uno de ellos. Esta estrategia mundial es impulsada por la Organización de las Naciones Unidas en el marco del Objetivo 5 de la Agenda 2030. Por su parte, la UNESCO contempla el Índice de Paridad de Género (IPG), que se entiende como “la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia, es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina” (Ordorika, 2015).

En el plano de la equidad y la inclusión se suma la categoría de igualdad sustantiva que debe atravesar todos los procesos académico-administrativos en los que se

sostiene la educación superior. Específicamente, al hablar de una acción afirmativa relacionada con las oportunidades para las mujeres en cuanto al acceso a puestos directivos y en el ejercicio de la docencia, la Ley General de Educación Superior en México (LGES, 2021) contempla los artículos 10 y 49.

Específicamente, del artículo 10 de la LGES se consideran cruciales dos fracciones en cuanto a la aplicación de la igualdad sustantiva y la transversalidad de género centradas en la labor docente. Estas se reproducen a continuación:

El incremento en la incorporación de académicas a plazas de tiempo completo con funciones de docencia e investigación en las áreas de ciencias, humanidades, ingenierías y tecnologías, cuando así corresponda, para lograr la paridad de género, conforme a la normatividad de cada institución. (LGES, 2021, Fracción XIV)

La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad. (LGES, 2021, Fracción XVII)

Asimismo, se refiere en el artículo 49 de la LGES (2021), que corresponde a las autoridades educativas federales y de las entidades federativas, “promover e instrumentar acciones tendientes a alcanzar la paridad de género en los órganos colegiados de gobierno, consultivos y académicos, así como el acceso de mujeres a los cargos directivos unipersonales de las instituciones de educación superior” (Fracción XV). También, “fomentar la igualdad de género y las condiciones de equidad entre el personal académico a cargo de las tareas de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura” (Fracción XVI).

Para el alcance de estos dos requerimientos es necesario que se asignen recursos económicos en los presupuestos públicos que se discuten y aprueban año con año para las IES, lo cual se contrapone a los decretos de austeridad en el gasto público que se solicitan anualmente a universidades mexicanas, donde uno de los rubros afectados es el denominado Capítulo 1000, o sea, la partida presupuestal asociada a los gastos en servicios del personal o el capital humano. Esta limitación se refleja en la calidad —o la excelencia, como refiere la LGES (2021)— del servicio que las Instituciones de Educación Superior (IES) ofrecen a sus grupos de interés, principalmente estudiantes y que, además, afecta al profesorado mexicano, no sólo en las formas de adscripción institucional, sino en su competitividad y prácticas pedagógicas (Lemus Barahona, 2022) que van a generar desigualdad social y pérdida de poder adquisitivo (Maldonado-Maldonado, 2016). En suma, esa integración de factores se traduce en una mala calidad de vida (Lechuga, 2022).

METODOLOGÍA

Para determinar si en la UIET se atiende el mandato de incorporar acciones en materia de igualdad sustantiva, específicamente en cuanto a la distribución de los espacios docentes, se realizó un diagnóstico organizacional de tipo interno, centrado en el talento humano, concretamente en torno a la estructura académica. Consiste en un estudio de caso documental a nivel descriptivo y con un alcance interpretativo circunscrito a la estadística oficial del ciclo escolar 2023-2024.

El diagnóstico organizacional, refieren Bravo Rojas et al. (2019), es un “estudio especializado que [...] se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual, sus debilidades, sus potencialidades y su alcance. La intención principal es proveer una visión panorámica en búsqueda de generar eficiencia a través de cambios sustanciales” (p. 1316).

La recopilación de información se realizó a través de la consulta de datos abiertos y oficiales, tanto en el sitio web de la Universidad, en el portal de transparencia de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), la Estadística de Educación Superior 911 y la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), que pertenece al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).

La interpretación y análisis se hizo a partir de factores clave como 1) categorías del personal docente por tabulador; 2) acceso a cargos académicos; 3) participación del profesorado en indicadores nacionales y a nivel estatal como el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (SNII-CONAHCYT); el reconocimiento de docentes con perfil deseable y participación en cuerpos académicos del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y el Sistema Estatal de Investigadores (SEI). Todos estos aspectos se clasifican por sexo y los datos se limitan al periodo 2024-1.

Adicionalmente, la documentación de información se complementó con narrativas obtenidas por sondeo abierto, integrado por tres preguntas y dirigido a parte del profesorado para indagar su percepción respecto a las realidades en la institución. El ejercicio se realizó en mayo de 2024 con una muestra por conveniencia, es decir, no probabilística y considerando una participación igualitaria por género. Se tuvo el apoyo de cuatro docentes de tiempo completo (2 hombres y 2 mujeres) y dos en modalidad de honorarios (1 hombre y 1 mujer), a quienes por confidencialidad se les nombra y enumera como informantes. El contenido relevante se presenta a modo de testimonios que fortalezcan los datos descriptivos derivados de las estadísticas oficiales.

La UIET, creada en 2005, opera en tres distintos municipios tabasqueños y ofrece siete disciplinas formativas distribuidas en 16 programas académicos: 9 en la sede

Oxolotán, Tacotalpa; 3 en la Unidad Académica Villa Vicente Guerrero (UA VVG) Centla; y 4 en la Unidad Académica Villa Tamulté de las Sabanas (UA VTS), Centro como se refiere en la Tabla 1. Adicional a los programas académicos, existe el Centro de Estudios e Investigaciones en Lenguas (CEILE) que también asigna carga docente en las tres locaciones donde funciona la Universidad. Para el ciclo 2024-1 todavía no se oferta ningún programa de posgrado, aunque se ha iniciado la difusión de la maestría en Gestión del Patrimonio Biocultural, que iniciará en el ciclo 2024-2.

Tabla 1. Distribución de licenciaturas por sede

Licenciatura escolarizada	Oxolotán	UA VVG	UA VTS
Desarrollo Rural Sustentable (DRS)	X	X	
Desarrollo Turístico (DT)	X	X	
Lengua y Cultura (LyC)	X		X
Comunicación Intercultural (CI)	X		X
Salud Intercultural (SI)	X		X
Enfermería Intercultural (EI)	X	X	
Derecho Intercultural (DI)	X		X
Desarrollo Rural Sustentable (DRS NE)	X		
Comunicación Intercultural (CI NE)	X		

Acorde con la DGESUI (2024), en su Anexo de ejecución del apoyo financiero para el ejercicio fiscal 2024, a la UIET se le asignó un presupuesto por 61 millones 736 mil 044 pesos, destinados para atender a 1535 estudiantes. Su ejecución se determina por su programa operativo anual alineado a su Plan Institucional 2019-2024. Resultado de la austeridad en la ministración de recursos, se ha visto afectado el crecimiento en la oferta educativa institucional, ya que que ofrecer nuevas licenciaturas requiere de contrataciones nuevas, tanto de personal académico como del administrativo y de apoyo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los datos recabados en el proceso documental, para el ciclo 2024-1, es decir el primer semestre del ejercicio fiscal, la UIET refirió en la Plataforma Nacional de Transparencia (INAI, 2024) que se integra por 145 personas. De estas, 102 están categorizadas en labores administrativas y de apoyo (intendencia, seguridad), mientras que el profesorado reportado solamente suma 43. Es decir, menos de 30 % de la nómina total. Este se configura como el primer indicador de desigualdad en detrimento del personal académico. Cabe mencionar que la institución no reporta ningún sindicato y, por lo tanto, toda la plantilla se considera de confianza, situación que posiciona al profesorado en una condición de vulnerabilidad en cuanto a la permanencia y seguridad laboral.

El Tabulador de sueldos y salarios de la UIET (2024) establece la siguiente clasificación para el personal académico: Docentes de Tiempo Completo (DTC) A, B y C; Docente Asociado (DA); Docentes Medio Tiempo (DMT) A, B y C; Docentes por hora (DHSM) C; y Docente Posgrado (DPO), enlistándose nueve niveles en la forma de contratación del profesorado. Sin embargo, en los datos encontrados, sólo se aplican tres categorías: Docentes de Tiempo Completo C, Docentes Medio Tiempo C y Docentes por hora C, que se dividen entre 16 programas académicos que se imparten tanto en la sede como en las Unidades Académicas. En la Tabla 2 se puede observar la distribución por licenciatura y del Centro de Estudios e Investigaciones en Lenguas (CEILE).

Tabla 2. Distribución del personal docente en nómina por licenciaturas y CEILE

Categoría	DRS	DT	LyC	CI	SI	EI	DI	CEILE	Hombres	Mujeres
DTC C	4	3	7	4	5	4	1	3	24	7
DMT C	1	1	1	0	0	2	2	1	6	2
DHSM C	0	0	0	0	1	1	0	2	0	4
Total	5	4	8	4	6	7	3	6	30	13

Observación: DRS= Desarrollo Rural Sustentable; DT= Desarrollo Turístico; LyC= Lengua y Cultura; CI= Comunicación Intercultural; SI= Salud Intercultural; EI= Enfermería Intercultural; DI= Derecho Intercultural.

Como se puede observar, del total del profesorado en nómina de la UIET, 31 son DTC (72 %), 8 son DMT (19 %) y 4 son DSMH (9 %). Ese panorama se percibe positivo al ser, la mayoría, personal dedicado a realizar todas las funciones sustantivas que establece el modelo intercultural, que son: investigación, vinculación-gestión, tutorías y docencia. Es necesario considerar otros factores para establecer las condiciones que impactan en el desempeño laboral.

Desigualdad laboral por género

Respecto a la paridad de género, es notorio que no existe entre el personal académico de la UIET, puesto que las mujeres representan sólo 30 % (13) y los varones ocupan 70 % (30); es decir, el IPG es de 0.43. Además, los programas de Desarrollo Turístico y Derecho Intercultural no cuentan con ninguna mujer docente. Las licenciaturas que tienen por lo menos una DTC son Desarrollo Rural Sustentable; Lengua y Cultura; Comunicación Intercultural; Salud Intercultural; y Enfermería Intercultural. Las dos DMT colaboran en Enfermería Intercultural y las únicas cuatro profesoras de hora se distribuyen de la siguiente forma: una en Salud Intercultural, una en Enfermería Intercultural y dos en CEILE. En el caso específico de Salud Inter-

cultural y Enfermería Intercultural, los cupos están dirigidos a parteras tradicionales, por lo tanto, sus horas son mínimas y ejercen una labor de acompañamiento, no son titulares de asignatura.

La menor presencia de las mujeres en los espacios docentes genera que la brecha sobre el índice de igualdad sea amplia y se profundiza aún más al considerar factores como la discrepancia entre los espacios de tiempo completo asignados a ellas (22 % de las plazas disponibles), la flexibilidad en el horario para quienes ejercen la maternidad y las perspectivas profesionales.

La informante 1, DTC (mujer) expresó lo siguiente:

Como docentes mujeres he visto que no consideran varios aspectos cuando nos asignan nuestras cargas semestrales. Hay ocasiones donde podemos estar desde las siete de la mañana hasta las siete de la noche, es decir, doce horas de trabajo, porque por la distancia no nos podemos ir a nuestras casas a atender otros asuntos. Y luego, las cargas horarias son, en su mayoría, de docencia y nos exigen realizar las otras funciones, pero ¿a qué hora? Y cuando se desea superarse, no se nos respeta nuestra antigüedad. Nos dan un permiso para ir a estudiar un posgrado, pero perdemos ese tiempo en nuestro registro ante el IMSS [Instituto Mexicano del Seguro Social]. Hay otras universidades que les mantienen el salario a su personal que decide continuar formándose y, en nuestro caso, al volver, parece que es un castigo porque nos saturan de horas frente a grupo. Para el siguiente semestre estoy con la duda de cuántas materias me van a dar. Siempre es una sorpresa, porque ya no se nos consulta. A la mujer siempre se nos ha puesto como sacrificadas, fuertes, sufridas y demás... y en la docencia parece que seguimos experimentando esos estereotipos.

Mismo sueldo, diferentes cargas de trabajo

Si bien existen diversas categorías en el *Tabulador de sueldos y salarios* de la UIET, para docentes no se aplican los niveles A y B. Pese a que se ha incrementado el número del profesorado con posgrados (ver Tabla 3), sus nombramientos siguen iguales que cuando se incorporaron, es decir, no ha habido promoción. Cabe mencionar que este personal no recibe remuneración adicional, sólo las prestaciones establecidas por ley: aguinaldo y vacaciones. Durante el ejercicio 2024, se tuvieron como prestaciones cuarenta días de aguinaldo, veinticuatro días de vacaciones y 25 % de prima vacacional. Acorde con testimonios, estas no han incrementado en, por lo menos, catorce años y la homologación a las prestaciones que perciben en otros niveles educativos parece lejano. Un dato que refleja otra desigualdad que afecta a docentes por hora es que se les pagan veinte días de aguinaldo y doce días por concepto de vacaciones.

Tabla 3. Grados del personal docente en nómina por licenciaturas y CEILE

Categoría	DRS	DT	LyC	CI	SI	EI	DI	CEILE	Hombres	Mujeres
Doctorado	3	0	2	2	0	0	0	0	5	2
Maestría	0	3	5	1	2	2	1	5	12	7
Licenciatura	2	1	1	1	3	4	2	1	13	2
Básica					1	1			0	2
Totales	5	4	8	4	6	7	3	6	30	13

Observación: DRS= Desarrollo Rural Sustentable; DT= Desarrollo Turístico; LyC= Lengua y Cultura; CI= Comunicación Intercultural; SI= Salud Intercultural; EI= Enfermería Intercultural; DI= Derecho Intercultural.

Por grado, se tienen 7 DCT con doctorado (dos mujeres y cinco hombres), que representan 16 % del total. De 19 personas con nivel de maestría (44 %), 13 son DTC (9 hombres y 4 mujeres), 4 DMT (3 hombres y 1 mujer) y 2 DHSM (ambas mujeres). El total de docentes con licenciatura son 15 (35%), quienes 11 son DTC (10 hombres y 1 mujer) y 4 DMT (3 hombres y 1 mujer). Con formación básica hay 2 mujeres que laboran como DHSM.

Respecto a la distribución en la carga horaria, la totalidad del personal de nómina sondeado narró que se encuentra con *saturación frente a grupo* y que es una situación que ha permeado en la calidad y atención estudiantil. En el caso de las y los DTC, la mayoría supera las 32 horas de clase y se les asignan pocas horas para otras funciones sustantivas. Por lo que toca a los DMT, se les otorgan veinte horas para ejercer sólo docencia y, a lo mucho, dos horas para tutorías. En ningún caso cuentan con horas de gestión académica, aunque es un requisito solicitado en las evaluaciones federales. En sí, la UIET presenta el fenómeno generalizado de “docentes de tiempo repleto”, como le llama Gil Antón (2018) a la sobrecarga académica. Es decir, se presenta precariedad laboral en la academia, que se percibe como “una condición que ya tiene años y parece que no va a mejorar. Y quienes no somos de la zona donde se ubica la universidad sacrificamos más cuando nos dejan horarios peores que a quienes viven cerca”, según palabras de la Informante 4, DTC, mujer.

Por su parte, el Informante 2, DTC (hombre) dijo:

De nada nos sirve tener reconocimientos federales como el Perfil Deseable del PRODEP [Programa para el Desarrollo Profesional Docente] si eso no se refleja en nuestras cargas horarias. Para los que son SNII, los ocupan con 20 horas de clase y sólo les dan 20 de investigación, limitándolos en otras funciones como la gestión, la tutoría y la vinculación, que PRODEP pide en la evaluación. Aparte, existe una problemática que es el tener que moverlos a otras unidades. Tales reconocimientos no nos traen beneficios porque nos saturan de clases y debemos usar nuestro tiempo libre para acceder a tener el documento que dice que somos reconocidos. Nos exigen que consolidemos la investigación, pero no nos dan las condiciones. Una compañera decía ‘y

a los que tienen doctorado los corren', entonces es más complicado continuar con esta situación.

Acorde con la información recabada, si bien se enumera la existencia de 43 docentes en nómina, lo cierto es que en la práctica hay que reducir tal número. Esto porque las siete coordinaciones de los programas académicos y del CEILE son encabezadas por personal que tiene asignada la categoría de DTC. Si bien deben ejercer la docencia con máximo ocho horas, la mayor carga laboral se centra en la gestión administrativa, por lo tanto, no desarrollan las otras funciones sustantivas que se solicitan al personal de tiempo completo. Por género, también se observa desigualdad porque todas las coordinaciones de licenciaturas son ocupadas por varones; de ellos, sólo cinco tienen formación a nivel licenciatura y dos de maestría. El CEILE está a cargo de una mujer con maestría.

El Informante 3, DTC (hombre) mencionó lo siguiente:

Aunque suene feo, no debería recibir el mismo pago que alguien que tiene la licenciatura, porque estudiar el doctorado requiere mucha inversión de tiempo y hasta de dinero, además de otras limitaciones. Existimos docentes que tenemos publicaciones, asistimos a congresos y hacemos más que dar clases y ganamos lo mismo que aquellos que no hacen más por la institución. Hay compañeros que sólo tienen asignadas horas frente a grupo y cobran lo mismo. La Universidad debería valorar todos esos factores porque es injusto. Así sean dos mil pesos la diferencia, debe aplicarse; incluso como una forma de motivar a quienes sólo tienen la licenciatura. Es más, hay coordinadores de carrera que no tienen maestría ni han ejercido docencia ni hacen investigación y ganan más que un docente. Aparte, sus horarios se los asignan de forma continua y nosotros nos podemos pasar todo el día en la universidad sin recibir pago extra. No se diga de la cantidad de estudiantes que debemos atender, tanto en clases como en asesorías, en tutorías, cuando hay eventos... no da el tiempo. Ya se va a abrir una maestría y no hay claridad de cómo se va a operar. De verdad resulta vergonzoso cuando nos comparamos con otras instituciones donde un DTC atiende uno o dos grupos; yo en este semestre atiendo ocho. Aún no me explico cómo llegamos a esta situación.

Docencia por servicios externos

Al comparar la información publicada en el sitio web de la institución respecto a su personal docente, figuran nombres que en la Plataforma Nacional de Transparencia se catalogan bajo la figura de servicios profesionales por honorarios, es decir, se les emplea eventualmente acorde con las necesidades de los programas académicos que se ofertan, tanto en la sede como en las unidades académicas de la UIET. Acorde con la fuente, los contratos se encuentran en firma, lo que impidió consultarlos.

Como se refirió líneas atrás, en el curso 2024-1 se ofrecen 16 programas distribuidos en tres municipios diferentes. Cada licenciatura oferta sólo semestres pares, por lo

que se tienen en promedio cuatro grupos por programa académico, donde se imparten hasta ocho asignaturas que van de cuatro a cinco horas a la semana. Lo anterior significa que deben cubrirse cerca de 500 unidades de aprendizaje (asignaturas, módulos, prácticas, estancias) en el periodo y que con 35 docentes en nómina no se cubren. Así, se recurre a la contratación de personal por honorarios, para el semestre mencionado se identificaron 40 designaciones, como se enlista en la Tabla 4. Se segrega por sexo y programa educativo.

Tabla 4. Distribución de docentes por honorarios

Licenciatura	Docentes por honorarios	Hombres	Mujeres
DRS	2	1	1
DT	6	4	2
LyC	1	0	1
CI	6	4	2
SI	8	1	7
EI	5	0	5
DI	8	7	1
CEILE	4	3	1
Totales	40	20	20

Esta situación ha prevalecido, según testimonios recabados, por las circunstancias económicas austeras que se han presentado por lo menos desde 2015 a la fecha, debido a que el presupuesto público asignado a la institución es limitado para cubrir los requerimientos. Tal escenario es un reflejo del panorama nacional, donde la modalidad de contratación facilita cubrir las horas a un menor costo, pero afecta los ingresos y el acceso a las prestaciones básicas que establece la Ley Federal del Trabajo en México.

La Informante 5, DPH (mujer) comentó al respecto:

Como maestra de servicios profesionales no tengo derecho a recibir un pago por vacaciones ni aguinaldo ni la afiliación al seguro [social]... nada. Sólo lo que me toca según el número de horas que me den cada semestre. Desde que entré, así ha sido. Y una aguanta pensando que saldrá una oportunidad de estar en nómina, pero lo veo difícil, pues ya llevo algunos años así, donde se nos pagan sólo las clases, pero no el tiempo extra que se requiere para crear una sesión y calificar y todo lo que involucra la docencia.

Considerando que existe personal de nómina y por honorarios, sumando ambos números se tendría 75 docentes, más 8 que ejercen parcialmente por atender las coordinaciones de carrera. Eventualmente, las jefaturas de Investigación y Vinculación

Social imparten docencia. Lo que resulta contradictorio a lo que refieren los *Lineamientos que establecen las medidas de austeridad, racionalidad, eficiencia administrativa y financiera del gasto 2024* de la UIET, que en su artículo 5 manifiesta:

Considerando las funciones sustantivas de la Universidad (docencia, investigación, vinculación y gestión), así como el programa de desarrollo de la misma, el personal administrativo (directivos y de jefaturas de departamentos), desarrollará tareas de docencia, con una carga académica máxima de 08 HSM frente a grupo, de acuerdo a su perfil profesional y experiencia, sin remuneración adicional. (UIET, 2024, p. 2)

En la UIET existen 16 puestos a nivel jefatura y tres a nivel directivo. Es decir, si todo ese personal ejerciera docencia cada semestre como establece el documento orientado al ahorro, se atenderían hasta 38 asignaturas que se designan a docentes de nómina. Específicamente al área académica corresponden una dirección (1 mujer) y cinco jefaturas (1 mujer y 4 hombres), donde tres personas no cumplen con el artículo referido.

Regresando al caso específico de docentes por honorarios, se observó que en este grupo se presenta paridad de género en cuanto a la contratación (20 hombres y 20 mujeres). Aunque no se logró tener acceso a la información en torno a las distribuciones de horas clase, acorde con los testimonios recabados a través del sondeo, 50 % de los varones recibe una paga equivalente o superior a una jornada entre las treinta y cuarenta horas, y de las mujeres, sólo 15 %, en contraste, las mujeres son mayoría (85 %) entre quienes tienen jornadas iguales o menores a veinticinco horas.

Un sesgo de género construido desde la percepción sociocultural es cómo se estereotipa la oferta educativa. A las licenciaturas en Lengua y Cultura, Salud Intercultural y Enfermería Intercultural se les relaciona como femeninas. En las dos últimas, esto se ve reflejado en su personal, donde hay más mujeres como docentes. En el caso de Salud Intercultural son 7 mujeres (88 %) y un varón. En Enfermería Intercultural, son 5 mujeres (100 %). Por el contrario, en Derecho Intercultural es donde se presenta la mayor desigualdad, al haber sólo una mujer contratada respecto a siete varones. Seguidamente, se ubican Desarrollo Turístico y Comunicación Intercultural con una ligera mayoría ocupada por varones (66 %). En el CEILE, sólo se tiene una mujer por honorarios, que representa 25 %.

El Informante 6, docente honorarios (hombre) opinó:

La necesidad de tener un trabajo nos hace aceptar esas condiciones y tenemos que aceptar muchas horas para poder tener un ingreso, pues hay que comer. Aparte, debemos pagar renta, porque la universidad se encuentra retirada de Villahermosa y aunque no tenemos un nombramiento, parece que dedicamos mucho tiempo a esta labor, porque como no se nos paga un adicional para la planeación de clases, eso debemos hacerlo en nuestros tiempos libres. Al tener varias materias, le dedicamos

todo el tiempo libre, o por lo menos así le hago yo. Y como el contrato es por tiempo específico, pues sólo tenemos ingreso en lo que duran las clases. De ese dinero, debemos pagar servicios contables, lo cual, pues nos quita parte del ingreso. Así, ya tengo tres años y, pues uno decide seguir por la misma situación económica en el país.

Bajo esta forma de contratación se presentan limitaciones que impactan directamente hacia el estudiantado. Es complicado que docentes de honorarios reciban horas adicionales para dirigir trabajos de titulación o para realizar asesorías, tanto académicas como metodológicas. Mucho más difícil es obtener tiempo pagado para generar acciones de vinculación comunitaria e investigación. En algunos casos se les asignan dos horas semanales para realizar tutorías, porque con los treinta y cinco docentes en nómina, no se atiende a la totalidad de grupos.

Panorama en indicadores de investigación

Aunque dentro de las funciones sustantivas de la institución se refiere la investigación, no se encontraron en el tabulador de sueldos y salarios las categorías de investigador/a, docente investigador/a ni auxiliar de investigación, como clasifica la Estadística 911. Aun así, en su registro de proyectos de investigación se identificaron dieciocho propuestas en proceso que son lideradas por el personal académico (9 hombres, 4 mujeres). Se tienen casos donde una persona docente desarrolla más de dos investigaciones.

En el tema del trabajo colegiado se tiene registro de cinco cuerpos académicos con reconocimiento del PRODEP, donde participan veinte personas (12 hombres, 8 mujeres). De ese grupo, tres ejercen docencia y cargo administrativo del área académica. Del mismo programa federal, la UIET registra quince docentes con el reconocimiento a perfil deseable (ocho hombres y siete mujeres; dos de ellas y uno de ellos ejercen un cargo administrativo como función principal). Como se puede observar en este indicador, las mujeres llevan ventaja, porque aunque son pocas docentes de tiempo completo, prácticamente todas se han evaluado a nivel nacional en el programa de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología sólo han ingresado tres docentes varones. En el Sistema Estatal de Investigadores (SEI), para el periodo 2023-2024, la UIET obtuvo diecisiete reconocimientos otorgados por el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco. De estos, nueve fueron para hombres (53 %) y ocho para mujeres (47 %), es decir, prácticamente hay cierre en la brecha, pese a que ellas son minoría entre el personal de nómina.

La Informante 4, DTC (mujer) externó:

Nuestro compromiso con la institución se refleja en los reconocimientos que obtenemos. Somos varias las compañeras que hacemos investigación sin financiamiento... tenemos que poner nuestros propios recursos para cumplir con esta función. Y tenemos participación en los indicadores. Eso lo compaginamos con nuestros otros roles como docentes, tutoras, gestoras y las que cubrimos en nuestra vida personal. Hay compañeras que se van a estudiar para continuar mejorando su currículo, pero también para dar un mejor servicio a estudiantes.

Si bien, se detecta productividad en el tema de investigación, así como en acciones de gestión y vinculación comunitaria, lo cierto es que en la institución no existen programas de estímulo para el personal docente o algún otro tipo de apoyos. En la Plataforma Nacional de Transparencia no se encontraron datos asociados a algún tipo de compensaciones económicas ni de otro carácter que gratifiquen el desempeño. Sólo se contemplan erogaciones adicionales para el personal que ejerce un cargo administrativo de mando medio o superior. La UIET tampoco participa en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) del gobierno federal, que aunque es un proceso que implica preparación para la evaluación y “presiones, conflictos y tensiones” (Martí Reyes et al., 2015, p. 1, 7), serviría para complementar los ingresos económicos de quienes colaboran en la institución.

CONCLUSIÓN

Esta parte del diagnóstico se centró en la distribución de los espacios académicos en la institución, donde se evidenció que persisten sesgos de género. Todavía es necesario realizar un análisis más profundo sobre las realidades que enfrenta el personal docente en diversas categorías, para así mejorar el clima organizacional, por ejemplo, que en los procesos de reclutamiento y selección docente se dé prioridad a mujeres y personas de grupos excluidos para alcanzar la paridad. También, que en el acceso a cargos de coordinación y jefaturas existan las mismas oportunidades y participación de mujeres a través de concursos.

Igualmente, es necesario incorporar y aplicar las normativas orientadas a reducir la discriminación y otras violencias, así como fortalecer las acciones formativas en diversidad e igualdad bajo principios de calidad educativa, inclusión, un enfoque interseccional y derechos humanos. Adicionalmente, es preciso facilitar a las profesoras condiciones laborales que les permitan realizar investigación para acceder a reconocimientos federales, también adecuar los tiempos en sus cargas horarias para compaginar con sus otras actividades no remuneradas (maternidad y rol de cuidadoras).

Lo anterior, porque se evidenció que son las mujeres quienes tienen menor acceso a una categoría como docente de tiempo completo (22 %) y, aunque son las que están alcanzando la mayor habilitación, la condición como docentes de media jornada o incluso de asignatura, las limita para acceder a reconocimientos federales como el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, donde también hay una brecha de género importante.

Asimismo, se dio cuenta de que en el caso de las contrataciones por horas de servicio, son las mujeres quienes tienen menor carga (85 % de ellas recibe menos de veinticinco horas a la semana), sumado a otros factores como la presencia en ciertos programas educativos percibidos como masculinos, así como la movilidad entre la sede y las unidades académicas, lo cual repercute en su poder adquisitivo. En suma, hay segregación que se convierte en desigualdad basada en el género.

La precariedad en el empleo es un problema nacional que en el ámbito educativo está provocando desigualdades, principalmente en las docentes. Sumado a ello, desde el gobierno federal se ha impuesto austeridad a los recursos que se transfieren a las IES públicas, lo cual limita su crecimiento tanto en la oferta educativa como en nuevas contrataciones, la promoción y la permanencia. Es decir, no hay estabilidad ni seguridad laboral. Tales condiciones afectan más a las mujeres por los sesgos de género que persisten en la sociedad y que se reflejan en el espacio académico, tanto de forma vertical como horizontal (Buquet et al., 2013).

Lo anterior representa un reto no sólo para esta institución, sino para todo el subsistema de universidades interculturales generar mayores condiciones de igualdad para el personal académico femenino, para ello, es urgente que exista compromiso por parte del Estado para otorgar recursos acordes a las realidades de estas organizaciones que se ubican en contextos de alta vulnerabilidad socioeconómica. Si su creación obedeció a resarcir las condiciones educativas de exclusión social, es preciso que los presupuestos que se les otorguen permitan atender, con perspectiva de género y equidad, las funciones clave del modelo intercultural, sin ir en detrimento de la calidad de vida del personal que colabora en las 19 IES que, en 2024, constituyen tal subsistema nacional adjunto a la DGE-SUI-SEP.

REFERENCIAS

- Amorós, C. (1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkía, investigación feminista*, (1), 41-58.
- Beauvoir, S. (2013). *El segundo sexo*. De Bolsillo.

- Bravo Rojas, L. M., Valenzuela Muñoz, A., Ramos Vera, P. M., & Tejada Arana, A. A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1316-1328. <https://bit.ly/3LEFWAY>
- Buendía, A., Heringer, R., Miranda, E., & Rico, A. (15 de marzo de 2024). *Eje 4. El papel de la educación superior en los desafíos sociales de América Latina y El Caribe. Reunión de Seguimiento de la Conferencia Regional de Educación Superior. CRES+5*. <https://cres2018mas5.org/wp-content/uploads/2024/05/EJE-4-Documento-Base-FINAL.pdf>
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Butler, J. (2016). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior. (2023). *Documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior*. Secretaría de Educación Pública.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (1917/2024). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Data México. (2024). *Profesores universitarios y de enseñanza superior. Ocupación 2321-2024-T1*. Gobierno de México. <https://bit.ly/4bOHUZZ>
- Delgado Ballesteros, G. (14 de junio de 2021). Los derechos y multi-trabajos de las docentes. *Mujeres Unidas por la Educación*. <https://bit.ly/3WvxcTB>
- Delgado, P. (14 de diciembre de 2021). *Las mujeres dominan las universidades estadounidenses ¿qué les pasó a los hombres?* Instituto para el Futuro de la Educación. Tecnológico de Monterrey. <https://bit.ly/4bWMm8H>
- Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural. (2024). *Anexo de ejecución 2024-Universidad Intercultural del Estado de Tabasco*. Gobierno de México. <https://bit.ly/4iyu81u>
- Gil Antón, M. (20 de agosto de 2018). Los profesores de tiempo repleto: Tan lejos del SNI y las becas, tan cerca de la precariedad. *El Universal*. <https://bit.ly/4h-8gFwL>

- Hernández Artigas, A. (2018). Opresión e interseccionalidad. Dilemata. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, (26), 275-284. <https://bit.ly/4h7twhR>
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. (2024). *Plataforma Nacional de Transparencia. Sueldos-UIET*. Gobierno de México. <https://bit.ly/46jFI0y>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2020). *Estadísticas a propósito del Día Mundial de los Docentes (Enseñanza Superior)* [boletín de prensa 452/20]. Gobierno de México. <https://bit.ly/4jAXRrp>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (27 de junio de 2024). *Indicadores de ocupación y empleo (mayo de 2024)* [boletín de prensa 389/24]. Gobierno de México. <https://bit.ly/3EgMMf6>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s. f.) *Igualdad sustantiva. Glosario para la igualdad*. Gobierno de México. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/igualdad-sustantiva>
- Lamas, M. (Comp.). (2018). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lechuga, M. (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 (COCAL). *Superación Académica*, 30(62), 10-14.
- Lemus Barahona, L. N. (2022). *Segmentación y desigualdades laborales: la situación del personal de asignatura de la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley General de Educación Superior*. (2021). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. (2006). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Maldonado-Maldonado, A. (2016). Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 7(20), 3-20. <https://bit.ly/3zLJEpd>
- Martí Reyes, M., Cervera Delgado, C., & Alejo López, S. J. (16-20 de noviembre de 2015). *¿Programa para estimular o estímulos para evaluar?* [Ponencia]. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa COMIE, Chihuahua, México. <https://bit.ly/4100w77>

- Morales Robles, E., Chapado Sánchez, J., Santos, L., & Valdés, P. (2023). Desigualdades de género en educación superior: una mirada a la situación del personal académico desde el feminismo. En E. Morales (Ed.), *Interculturalidad, inclusión y equidad en educación* (pp. 151-160), Universidad de Salamanca. <https://doi.org/10.14201/0AQ0321151160>
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17. <https://bit.ly/4ffWDQw>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (10 de marzo de 2021). *Informe de UNESCO-IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un problema universal*. UNESCO. <https://unesco.org/mhg4lw>
- Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. S. Amelang y M. Nash (Eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 23-58). Edicions Alfons el Magnànim.
- Solares, I. G., & Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>
- Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. (2024). *Lineamientos que establecen las medidas de austeridad, racionalidad, eficiencia administrativa y financiera del gasto de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco*. UIET. <https://bit.ly/421rXfM>
- Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. (2024). *Tabulador de sueldos y salarios*. UIET. <https://tinyurl.com/5xt2nkk4>