



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2026,
Volumen 10, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rem.v10i5

PANORAMA DE LA CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR MEXICANAS

TRENDS IN FACULTY HIRING AND QUALIFICATIONS AT MEXICAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Citlaly Yamileth Martínez Castañeda
Universidad Autónoma de Sinaloa

Orlando del Rosario Gutierrez Lopez
Universidad Autónoma de Sinaloa

Víctor Antonio Corrales Burgueño
Universidad Autónoma de Sinaloa

Panorama de la contratación y formación docente en instituciones de educación superior mexicanas

Citlaly Yamileth Martínez Castañeda¹

citlalmartinez@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3122-0976>

Universidad Autónoma de Sinaloa

México

Orlando del Rosario Gutierrez Lopez

orlandogutierrezlopez@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4960-9741>

Universidad Autónoma de Sinaloa

México

Víctor Antonio Corrales Burgueño

antoniocorrales@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-3644-4009>

Universidad Autónoma de Sinaloa

México

RESUMEN

Este estudio examina el panorama del profesorado de educación superior en México, con énfasis en el tipo de contratación y la formación académica del personal docente en 25 instituciones afiliadas a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), durante el periodo 2020-2023. A partir de un enfoque cuantitativo, descriptivo-comparativo, con diseño no experimental, se analizaron datos sobre nivel de escolaridad y modalidad de contratación docente. Los resultados muestran que la formación académica se mantuvo relativamente estable en el periodo, con diferencias marcadas según el tipo de institución, mientras que los centros de investigación concentran la mayor proporción de doctorado (86%), en los institutos tecnológicos predomina la maestría (43%), y las universidades públicas presentan un perfil más heterogéneo. En contraste, el tipo de contratación reveló una segmentación estructural, los centros de investigación operan bajo un régimen mayoritariamente de tiempo completo; las universidades dependen principalmente de la contratación por horas, patrón que explica en buena medida la tendencia nacional hacia la erosión del tiempo completo. Estos hallazgos sugieren que la precarización docente en México no responde a un déficit de habilitación académica, sino a decisiones estructurales diferenciadas por el tipo de institución.

Palabras clave: Educación superior; formación docente; personal docente; universidades.

¹ Autor principal.

Correspondencia: citlalmartinez@uas.edu.mx

Trends in Faculty Hiring and Qualifications at Mexican Higher Education Institutions

ABSTRACT

This study examines the landscape of higher education faculty in Mexico, focusing on the type of employment contract and the academic qualifications of teaching staff across 25 institutions affiliated with the National Association of Universities and Higher Education Institutions (ANUIES), during the 2020-2023 period. Using a quantitative, descriptive-comparative approach with a non-experimental design, data on faculty educational attainment and contractual arrangements were analyzed. The results show that academic qualifications remained relatively stable throughout the period, with marked differences depending on institution type, research centers concentrate the highest proportion of doctoral degree holders (86%), technological institutes are predominantly staffed by faculty with a master's degree (43%), and public universities present a more heterogeneous profile. In contrast, the type of employment contract revealed a structural segmentation: research centers operate under a predominantly full-time regime, whereas universities rely mainly on hourly-paid contracts, a pattern that largely accounts for the national trend toward the erosion of full-time positions. These findings suggest that faculty precarity in Mexico does not stem from a deficit in academic qualifications, but rather from structural decisions that differ by institution type.

Keywords: Higher education; academic qualifications; university faculty; universities.

*Artículo recibido 12 septiembre 2026
Aceptado para publicación: 15 octubre 2026*



INTRODUCCIÓN

Más allá de fenómenos ampliamente documentados como el crecimiento de la matrícula y la ampliación de la oferta educativa, resulta indispensable atender a las características del personal académico, pues estos indicadores permiten comprender de manera integral la evolución y los desafíos que enfrenta actualmente la educación superior. Por lo cual examinar, desde una perspectiva general el panorama del profesorado de educación superior en México, permite evidenciar las condiciones de precariedad laboral que afectan particularmente a este segmento de la población.

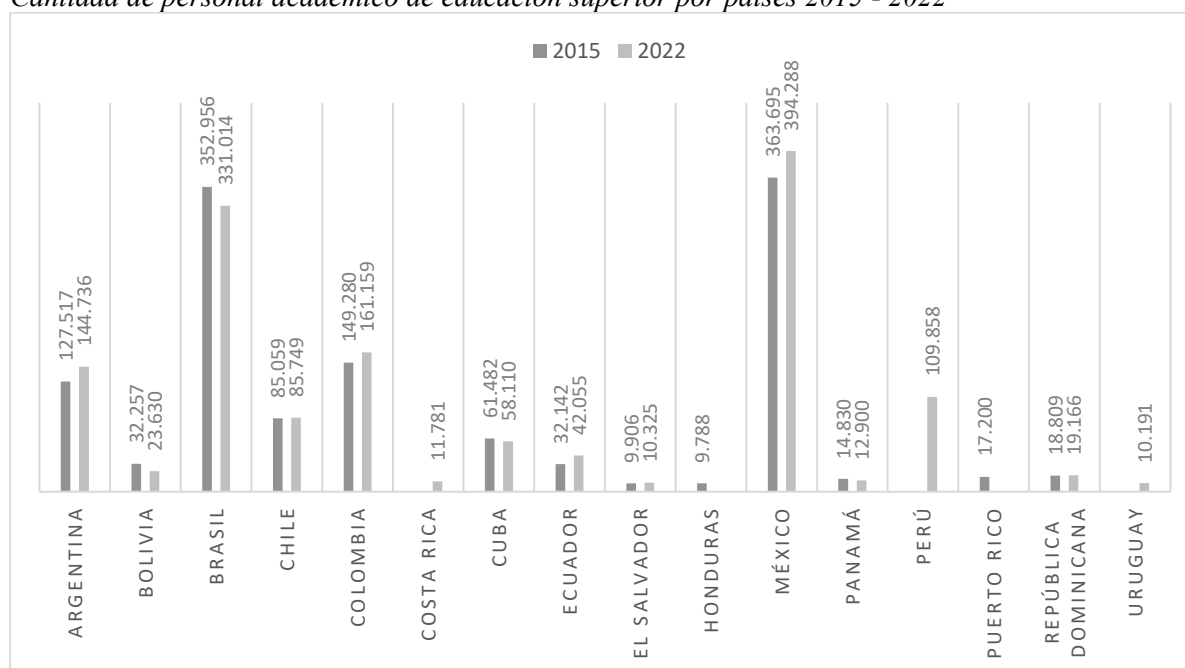
El término personal docente, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996) se orienta a designar a todas las personas de los establecimientos de enseñanza que se encargan de la educación de los estudiantes, por lo cual el docente se configura así como un elemento indispensable para la calidad de la enseñanza universitaria, ya que su labor incide directamente en la formación de futuros profesionales; su estabilidad laboral, a su vez, está estrechamente vinculada al régimen de contratación (Espinoza Escobar, 2023).

Desde un contexto general, en cuanto al personal académico, datos de la Red Iberoamericana de Indicadores de Educación Superior (RIIES, 2025) muestran que, el número total de docentes en América Latina se incrementó de 1.48 a 1.54 millones entre 2015 y 2022. Sin embargo, una de las preocupaciones más latentes en los últimos años gira en torno a las condiciones laborales, el nivel de formación, la distribución del profesorado por áreas del conocimiento y los tipos de contratación. En este sentido, en 2015, México concentraba la mayor cantidad de académicos de educación superior de la región, con 363,695, seguido de cerca por Brasil (352,956); a mayor distancia se ubicaban Colombia (149,280) y Argentina (127,517), mientras que en el extremo opuesto se encontraba Honduras, con apenas 9,788 académicos (véase gráfica 1). Para 2022, México se mantuvo como uno de los países con las cifras más altas que continuó en ascenso (RIIES, 2025).



Figura 1.

Cantidad de personal académico de educación superior por países 2015 - 2022



Nota. Elaboración propia con datos de <https://www.redindices.org> (consultado en abril de 2025).

La comparación entre 2015 y 2022 evidencia una tendencia diferenciada en el número de docentes, con incrementos relevantes en países como México, Argentina, Colombia y Ecuador, mientras que otros, como Brasil, Bolivia y Panamá, presentan disminuciones. Destaca México por concentrar el mayor número de docentes en ambos periodos y mantener una tendencia ascendente, pasando de 363,695 a 394,288. Este comportamiento permite advertir que el crecimiento de la planta docente constituye un componente relevante para ampliar la capacidad de atención educativa; sin embargo, el incremento cuantitativo por sí mismo no garantiza mejores resultados, por lo que debe analizarse conjuntamente con las condiciones de formación, actualización y capacitación profesional del personal docente.

Para dimensionar estos niveles de formación entre países, la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) resulta útil como sistema comparativo, la RIIES (2025) reporta que la totalidad de los académicos de la región cuenta con un nivel igual o superior a CINE 5 (primer ciclo de educación terciaria), hasta los niveles CINE 7 y 8, correspondientes a doctorado y postdoctorado. Para 2022, Brasil se mantuvo como el país con mayor porcentaje de académicos en el nivel CINE más alto (superior al 50%), mientras que Colombia, Costa Rica, Cuba y Perú destacaron en CINE 7, y Chile y El Salvador

concentraron a su profesorado en CINE 6, disparidades que confirman que la brecha regional no es solo cuantitativa, sino también de formación y de contratación.

En la docencia universitaria predominan tres figuras contractuales: tiempo completo, medio tiempo y cátedra u honorarios, las cuales son descritas por Marín Dávila y Chaves Chamorro (2022) como modalidades que operan bajo una lógica funcional, dejando fuera del contrato actividades indispensables como preparación de clases, lectura, investigación, asesorías; y a su vez atribuyendo tareas administrativas para sostener la relación laboral. Walker (2020) atribuye esta estratificación a la masificación universitaria, acentuada por nuevas formas de contratación, evaluación de la calidad, internacionalización, virtualización y expansión de posgrados.

Esta diversificación produce experiencias laborales opuestas, Fuentes-Flores et al. (2021) señalan que el tiempo completo, pese a su estabilidad, conlleva sobrecarga por exigir docencia, investigación, gestión y extensión simultáneas; en el extremo contrario, se advierte que el profesorado por horas, mayoritario en las instituciones mexicanas, tiene ingresos y condiciones notablemente inferiores, generando una su discontinuidad contractual que limita su capacidad de desarrollo, estabilidad y condiciones laborales (Solares y Vera, 2023; Anaya Pedraza, 2024).

La Organización Internacional del Trabajo reafirma esta perspectiva al indicar que los trabajadores temporales resultan "más baratos", al recibir una menor remuneración y en consecuencia un acceso limitado a prestaciones y seguridad social; sin embargo, Rodgers y Rodgers (1989, como se citaron en Acosta Ochoa & Buendía Espinosa, 2018) matizan que la temporalidad no equivale automáticamente a precariedad, ya que existen empleos formales con remuneraciones igualmente bajas, y proponen cuatro dimensiones para identificar un trabajo precario: 1) incertidumbre sobre la permanencia, 2) exposición a prácticas laborales inaceptables, 3) protección social limitada y 4) salario bajo.

Esta configuración laboral genera descontento entre el profesorado, que, ante la insuficiencia del salario, recurre a acumular dos o tres empleos, incluso clases en distintas instituciones, o a emprender proyectos propios que permitan complementar su salario (Marín Dávila & Chaves Chamorro, 2022). La magnitud del fenómeno se refleja en cifras concretas en México, la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2026) establece en el Programa Nacional de Educación Superior 2026–2030 que, de los 469 mil docentes de

instituciones públicas y particulares, 70 % del personal académico se encuentra contratado por asignatura y en el ámbito público alcanza 59 %, limitando su participación en funciones sustantivas.

Esta situación es consecuencia de dos etapas que a palabras de Gil Antón (2002, como se cita en Acosta Ochoa y Buendía Espinosa, 2018), que han configurado el espacio académico mexicano, la primera de 1960-1989, caracterizada por el crecimiento sostenido de plazas académicas en respuesta al aumento de la matrícula, y una segunda de deshomologación 1990-2001, que estableció criterios de evaluación y diferenciación del trabajo académico en función de nivel de habilitación, categoría de contratación y productividad.

En términos normativos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM (1917/2026) establece el derecho a la educación, como parte de este, un sistema de capacitación y actualización del personal docente; en el mismo orden de ideas, el Artículo 35 de la Ley General de Educación (2019/2026) organiza el Sistema Educativo Nacional en tres tipos —básica, media superior y superior— y en las modalidades escolarizada, no escolarizada y mixta. Dentro de esta estructura, datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2025) muestran que, si bien la proporción de docentes de educación básica se ha mantenido relativamente estable (57-58%) entre los ciclos 2017-2018 y 2024-2025, la educación superior ha ganado terreno de forma sostenida, de 22.0% a 23.8%, mientras que la media superior ha perdido participación de forma gradual (20.3% a 19.4%). Este crecimiento relativo del profesorado de nivel superior no responde únicamente a un aumento generalizado de la planta docente nacional, sino a una ganancia real de peso dentro del sistema educativo en su conjunto, tendencia que da un marco cuantitativo a la segmentación contractual y de habilitación descrita por Acosta Ochoa y Buendía Espinosa (2018).



Tabla 1*Número total de docentes por nivel educativo en México por ciclo escolar 2017 - 2025*

Ciclos Escolares	Total Docentes	Docentes					
		Docentes Superior	%	Media Superior	%	Docentes Básica	%
2017/2018	2,116,049*	466,191	22.03	430,459	20.34	1,219,862	57.65
2018/2019	2,124,154*	486,804	22.92	428,396	20.17	1,224,125	57.63
2019/2020	2,112,848	467,065	22.11	420,442	19.9	1,225,341	57.99
2020/2021	2,126,704	500,693	23.54	416,013	19.56	1,209,998	56.9
2021/2022	2,113,016	483,868	22.89	419,513	19.85	1,209,635	57.25
2022/2023	2,135,123	490,309	22.96	420,463	19.69	1,224,351	57.34
2023/2024	2,153,916	496,357	23.04	425,826	19.76	1,231,733	57.18
2024/2025	2,180,559	519,190	23.8	423,587	19.42	1,237,782	56.76

Nota. Elaboración propia con datos de <https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>, consultado en el Sistema de Estadísticas Continuas de Educación del Formato 911, DGPPyEE, SEP (2025). El Total de docentes para los dos primeros ciclos no coincide con la suma de los tres niveles, de acuerdo con los datos presentados de origen.

Los datos evidencian una expansión cuantitativa de la planta docente que debe acompañarse de una política permanente de capacitación y actualización profesional. El incremento de docentes, particularmente en educación superior, supone nuevas exigencias para los sistemas educativos, pues no basta con ampliar la cobertura del personal si ello no se traduce en mayores capacidades pedagógicas, disciplinares, tecnológicas e institucionales. Aunque la tabla no mide directamente los niveles de capacitación, la evolución observada permite sostener que el crecimiento y la redistribución de la planta docente requieren estrategias diferenciadas de formación continua según el nivel educativo. Por ello, la cantidad de docentes y su capacitación deben entenderse como dimensiones complementarias de la calidad educativa: ampliar el número de profesores permite atender una mayor demanda, mientras que fortalecer sus competencias resulta indispensable para que ese crecimiento produzca efectos sustantivos en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

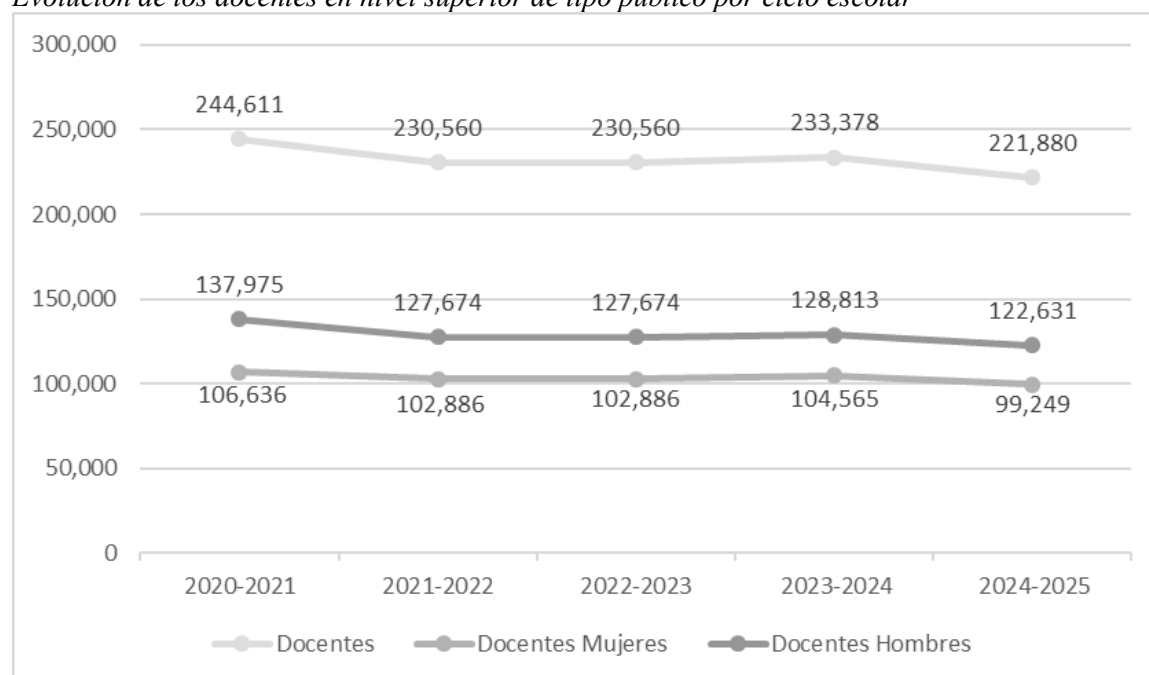


En cuanto a la naturaleza jurídica de las instituciones, la planta docente de educación superior en México se ha mantenido mayoritariamente pública entre 2017 y 2025, repuntando en 2020-2021 (56.8%) coincidente con el inicio de la pandemia (SEP, 2026). En la misma línea, la modalidad no escolarizada pasó de 14.6% a 21.6% del profesorado de educación superior en ese periodo, con un salto marcado en 2020-2021 que no se revirtió después, evidencia de un cambio estructural hacia modalidades no presenciales (SEP, 2026).

Al centrar el análisis en la licenciatura de control público, la SEP (2026) reporta una contracción moderada de la planta docente entre 2020-2021 y 2024-2025 de 244,611 a 221,880 profesores, mientras que la participación femenina avanzó de forma gradual, de 43.6% a 44.7% en el mismo periodo. En contraste, la planta docente de posgrado en instituciones públicas registró un crecimiento sostenido de 28.9%, particularmente pronunciado en el último ciclo disponible, lo que podría apuntar a una reconfiguración progresiva de la oferta pública hacia programas de posgrado.

Figura 2

Evolución de los docentes en nivel superior de tipo público por ciclo escolar

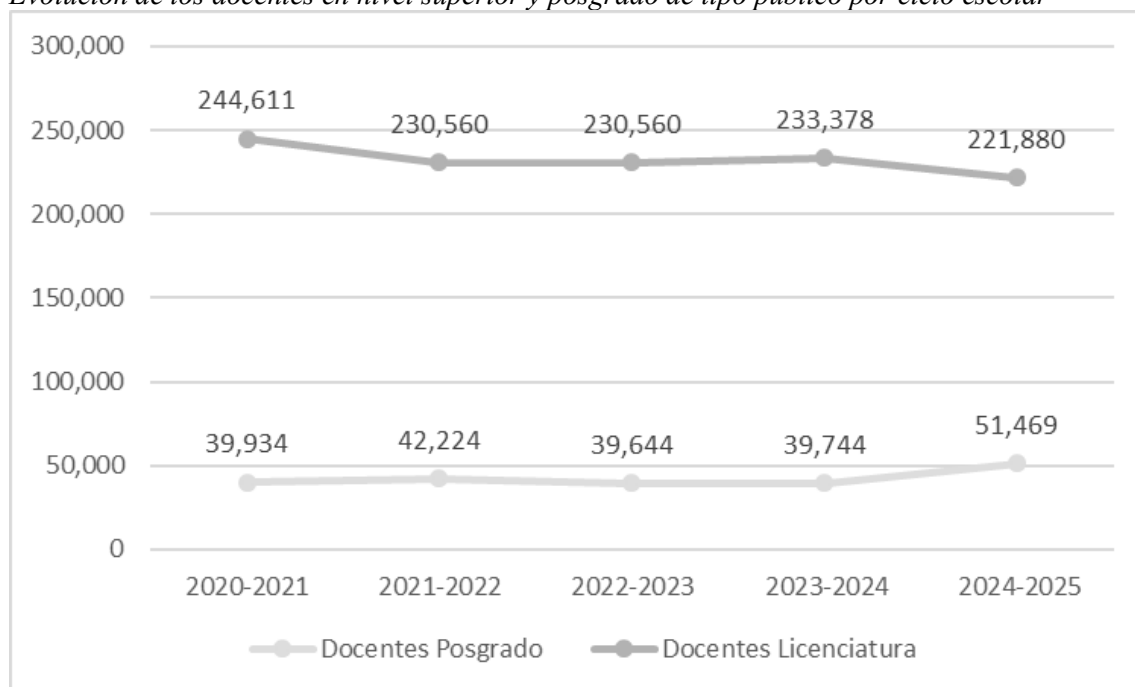


Nota. Elaboración propia con datos de SEP (2025a). Los ciclos escolares 2021-2022 y 2022-2023 presentan cifras idénticas en la tabla de licenciatura derivado de los datos de origen.

Entre los ciclos 2020-2021 y 2024-2025, la planta docente de la educación superior pública en México registró una contracción del 9.3 % (pasando de 244,611 a 221,880 profesores), una tendencia a la baja con fluctuaciones que contrasta con el crecimiento global del sector universitario. Aunque los hombres mantuvieron la mayoría en la plantilla, sufrieron la caída más severa (-11.1%) en comparación con las mujeres (-6.9 %), lo que elevó la representación femenina relativa del 43.6 % al 44.7%. Este escenario de reducción generalizada evidencia una brecha de género en paulatina reducción y subraya la urgencia de implementar políticas de permanencia, desarrollo profesional y equidad para fortalecer la enseñanza pública.

Figura 3

Evolución de los docentes en nivel superior y posgrado de tipo público por ciclo escolar



Nota. Elaboración propia con datos de SEP (2025a)

La plantilla académica de licenciatura experimentó un decremento generalizado equivalente a una reducción neta del -9.3%, registrando un periodo de latencia en los ciclos intermedios previo a su descenso más pronunciado en el periodo 2024-2025. En contraposición, el segmento de posgrado mostró una dinámica inversa, definida por una fase sostenida y una posterior expansión sustancial del 22.8% en el ciclo 2024-2025. Este comportamiento asincrónico denota una reestructuración de la planta docente

en el sector público, caracterizada por la disminución del personal en el nivel básico universitario frente a una consolidación de las ofertas de especialización avanzada.

Los docentes ocupan posiciones específicas dentro del espacio universitario, determinadas por sus trayectorias previas y por dimensiones disciplinares, organizacionales, de antigüedad, institución de pertenencia, tipo de asignatura, categoría contractual, dedicación y género (Walker, 2020). Esta heterogeneidad no es exclusiva de México, Morales Gómez (2022) señala que en Colombia, Perú y Chile se emplean términos equivalentes "profesor universitario por horas" o "docente de hora cátedra", y que en Colombia esta figura se define contractualmente por una disponibilidad semanal máxima de diez horas.

Este estudio se sustenta en el concepto de precariedad laboral de Rodgers y Rodgers (1989) —con sus dimensiones temporal, organizacional, social y económica— y en la noción de estratificación docente propuesta por Walker (2020), que permite analizar cómo la formación académica y el tipo de contratación configuran posiciones diferenciadas dentro del espacio universitario.

La desigualdad constituye uno de los rasgos más persistentes del trabajo académico, Solares y Vera (2023) reconocen que la insuficiencia presupuestal crónica de las universidades públicas mexicanas explica en buena medida la escasa apertura de plazas de tiempo completo, pero advierten que esta condición estructural es insuficiente para explicar, por sí sola, la marcada brecha salarial entre el profesorado de tiempo completo y el de asignatura al interior de las propias instituciones. A escala internacional, Salmi (2009) observa una correspondencia no casual entre el prestigio de un país en las clasificaciones mundiales de educación terciaria y sus salarios académicos, los países mejor posicionados también pagan mejor, y de esos mismos grupos mejor remunerados suele provenir la investigación de mayor calidad.

A pesar de la abundante documentación sobre la precarización docente en América Latina, existe escasa evidencia empírica que vincule sistemáticamente el nivel de formación académica del profesorado con su tipo de contratación en instituciones mexicanas específicas, más allá de descripciones generales a nivel nacional. Por lo cual resulta indispensable analizar las características y tendencias del profesorado universitario, así como el papel estratégico del personal docente en la consolidación de una educación de calidad. En este sentido, el presente artículo tiene como objetivo analizar la relación entre el tipo de

contratación y el nivel de formación académica del profesorado en 25 instituciones mexicanas de educación superior afiliadas a ANUIES, durante el periodo 2020-2023.

METODOLOGÍA

El presente estudio se rige bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, puesto que las variables se medirán en un periodo específico de tiempo sin la manipulación deliberada de las mismas (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014). Asimismo, por tratarse de un análisis aplicado a un conjunto fijo de instituciones para establecer contrastes entre ellas, la investigación adopta una variante descriptivo-comparativa (Sánchez Carlessi y Reyes Meza, 2015).

La muestra se conformó mediante muestreo no probabilístico intencional, con 25 Instituciones de Educación Superior (IES) afiliadas a la ANUIES: 17 correspondientes a la región Noroeste, que constituye el principal análisis; así como 2 por cada una de las cuatro regiones restantes (Centro, Noreste, Occidente y Sur), seleccionadas por concentrar la mayor matrícula dentro de su región. La muestra quedó integrada por 16 universidades, 5 institutos tecnológicos y 4 centros de investigación.

Los datos se obtuvieron de la plataforma del Sistema de Consulta de Estadísticas Continuas Universitarias (execum.unam.mx); analizando datos del 2020 al 2023 y comprenden el total de docentes, su nivel de escolaridad y su tipo de contratación: tiempo completo, medio tiempo, por horas y tres cuartos de tiempo para cada institución en cada año del periodo. El tipo de contratación se operacionalizó como el porcentaje de docentes en cada modalidad respecto al total institucional.

Como parte del análisis, se verificó la consistencia interna de los datos, contrastando que la suma de las modalidades de contratación no excediera el total de docentes reportado. Este procedimiento permitió identificar inconsistencias puntuales en los datos de origen, principalmente en el dato de tiempo completo de Colegio de la Frontera Norte y en la modalidad de horas en el resto de las instituciones. Los hallazgos se interpretan como una aproximación al fenómeno y no como una generalización estadística al universo institucional de ANUIES.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

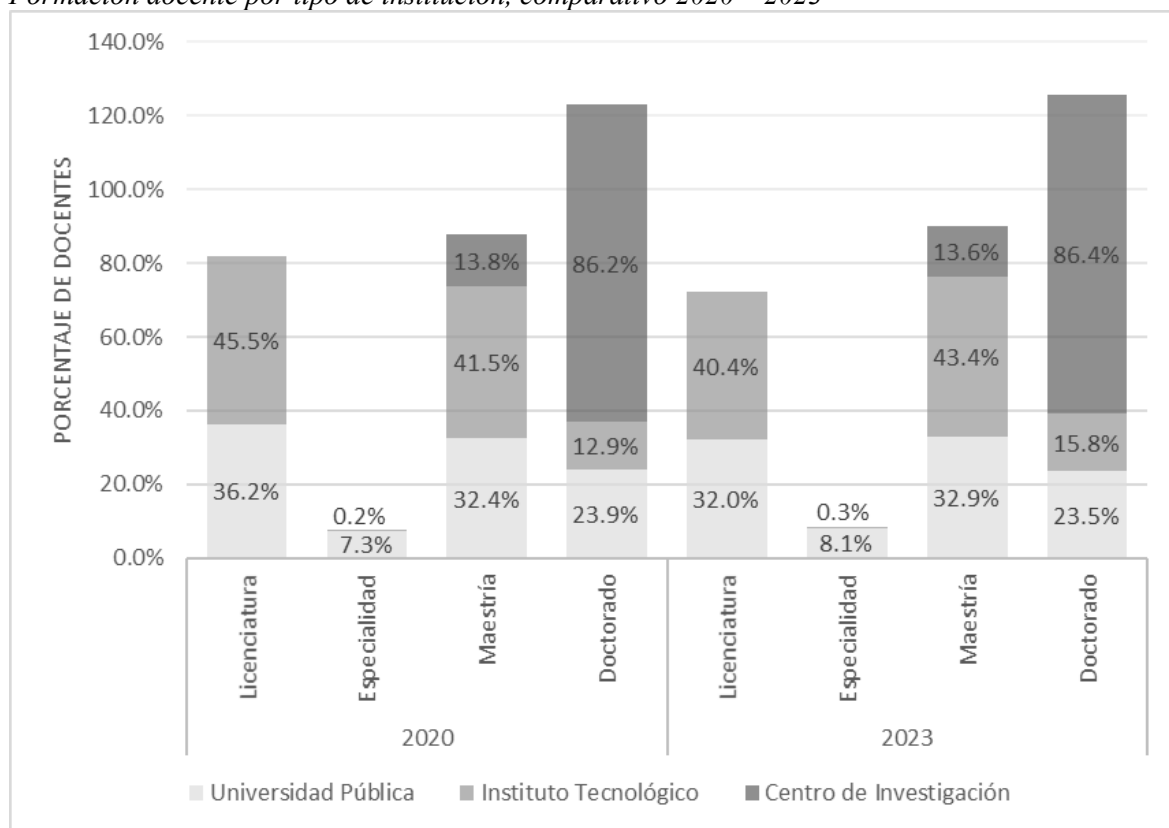
De las 25 IES analizadas durante el periodo de 2020 a 2023, la formación docente es notablemente estable. En el nivel de licenciatura se presenta un decremento del 36% al 32%, mientras que en maestría se incrementó del 32.5% al 33%; quienes cuentan con formación doctoral se mantienen constantes



(24%) y con especialidad rondan entre 6 y 8%, lo cual evidencia que no hay una tendencia de credencialización acelerada, sino una estabilidad con un leve incremento a nivel de maestría.

Figura 4

Formación docente por tipo de institución, comparativo 2020 – 2023



Nota. Elaboración propia con datos de EXECUM, UNAM (2025).

*El Instituto Politécnico Nacional fue considerado en el rubro de las universidades debido al tamaño de su planta docente con el fin de que el resto de los institutos seleccionados tuvieran una representación.

Según el tipo de institución, los centros de investigación cuentan con un perfil de formación más alto, 86% de sus docentes-investigadores tienen doctorado y el 14% restante, maestría. Los institutos tecnológicos, por su parte, presentan un perfil intermedio, predominando la maestría (43%) sobre el doctorado (16%) y una proporción considerable con licenciatura (40%). Esto refleja su orientación de docencia.

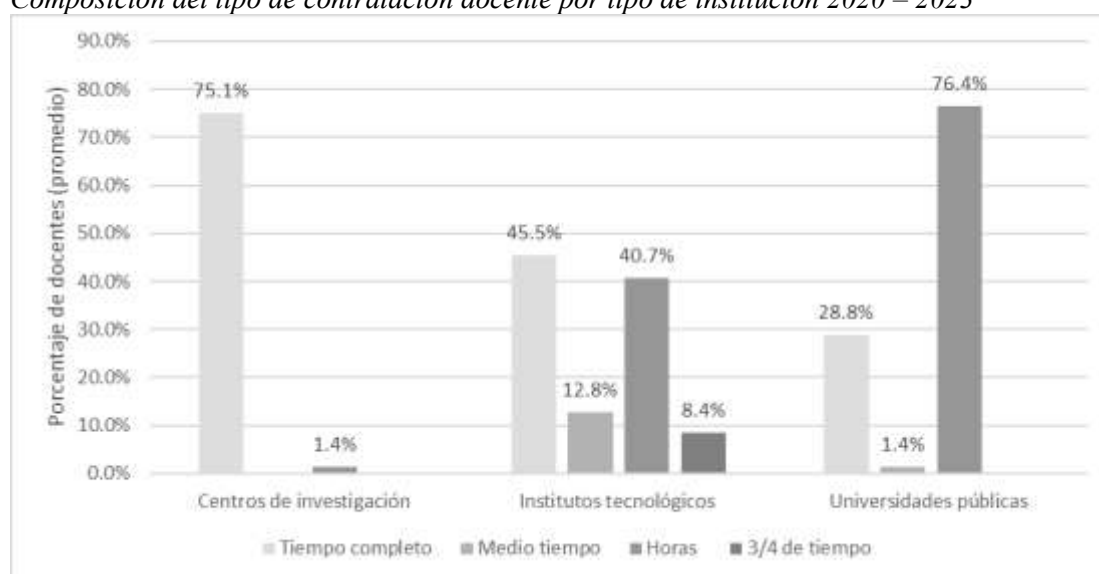
Finalmente, las universidades públicas son un grupo más heterogéneo al combinar licenciatura (32%), maestría (33%) y doctorado (23%), además de un margen con especialidad (8%) y, de acuerdo con los

datos recabados, se indica también medio superior (3%). Su composición mixta responde a que integran un cúmulo de áreas del conocimiento.

Por otro lado, en cuanto a la contratación, los resultados obtenidos permiten sostener que, el tipo de contratación docente en la educación superior mexicana no constituye un fenómeno homogéneo, sino, un patrón estructuralmente segmentado según el tipo de institución. La gráfica 5 muestra la composición promedio (2020-2023) de las cuatro modalidades de contratación: tiempo completo, medio tiempo, horas y tres cuartos de tiempo, para los tres tipos institucionales analizados.

Figura 5

Composición del tipo de contratación docente por tipo de institución 2020 – 2023



Nota. Elaboración propia con datos de 25 instituciones de educación superior de México (2020-2023) retomados de la plataforma www.execum.unam.mx, UNAM. (2025).

Como se observa, los centros de investigación operan bajo un régimen de contratación prácticamente cerrado, el 75.1% de su profesorado cuenta con nombramiento de tiempo completo, y la modalidad de contratación por horas es residual (1.4%). Es pertinente señalar que este porcentaje incluye al Colegio de la Frontera Norte, institución cuyo dato de "tiempo completo" excede al total de docentes reportado en la fuente original en tres de los cuatro años analizados; al excluir este caso específico, el promedio desciende a 66.2%, cifra que se considera más robusta.

En el extremo opuesto se ubican las universidades, las cuales concentran cerca del 87% del profesorado de la muestra y presentan el patrón inverso: solo el 28.8% de su planta docente cuenta con tiempo

completo, mientras que el 76.4% depende de la contratación por horas. Dado el peso relativo de este subsistema dentro del conjunto analizado, es su comportamiento el que determina, en gran medida, la tendencia nacional agregada hacia la erosión del tiempo completo, identificada en el análisis longitudinal (del 30,4% en 2020 al 27,4% en 2023).

Los institutos tecnológicos, por su parte, ocupan una posición intermedia y estructuralmente más diversificada, con una distribución equilibrada entre tiempo completo (45.5%), horas (40.7%) y, de manera distintiva frente a los otros dos subtipos, una proporción menor de contratación de medio tiempo (12.8%) y tres cuartos de tiempo (8.4%).

Esta segmentación tiene al menos tres implicaciones: en primer lugar, cuestiona la pertinencia de referirse al profesorado de educación superior como una categoría analítica única, los datos muestran que la condición laboral del profesorado depende, ante todo, del tipo de institución en la que se inserta, más que de un régimen normativo compartido a nivel del sistema; en segundo lugar, el hallazgo de que la formación académica del profesorado se mantiene estable en los tres subtipos durante el periodo, mientras que la proporción de tiempo completo muestra diferencias marcadas, lo cual manifiesta que la precariedad laboral observada no es atribuible a un déficit de habilitación académica, sino a decisiones estructurales sobre el tipo de nombramientos que cada subsistema institucional puede o decide ofrecer. En tercer lugar, la concentración de la contratación por horas específicamente en el subsistema universitario y no de manera generalizada en todo el sistema de educación superior, permite matizar el argumento de precarización docente, más que un fenómeno sistémico uniforme, se trata de un problema focalizado en el tipo de institución que, paradójicamente, atiende a la mayor proporción de estudiantes y profesorado del país.

Finalmente, es pertinente señalar que la trayectoria temporal de esta segmentación no ha sido estática. El análisis año por año evidenció que, en el caso de las universidades, el ajuste más pronunciado ocurrió entre 2020 y 2021, tras lo cual la proporción de tiempo completo se estabilizó en un nuevo nivel, inferior al observado al inicio del periodo, sin mostrar signos de reversión hacia valores previos. Esta consolidación indica una inercia estructural que debe ser explorada en investigaciones posteriores, particularmente en relación con las políticas de financiamiento universitario y su efecto diferenciado sobre la composición de las plantillas docentes.



Estos resultados deben interpretarse considerando ciertas limitaciones metodológicas en los datos de origen en cuanto al total de docentes reportado y la suma por tipo de contratación que en ocasiones no eran coincidentes, el periodo de tiempo fue corto, dado la disponibilidad de la información. Asimismo, al tratarse de una muestra de 25 instituciones, los hallazgos discutidos no deben generalizarse sin matices al conjunto del sistema mexicano de educación superior.

CONCLUSIONES

El análisis de 25 instituciones de educación superior mexicanas afiliadas a ANUIES permite concluir que la relación entre formación académica y tipo de contratación docente no es uniforme, sino que está condicionada de forma decisiva por el tipo de institución. Contrario a lo que podría suponerse, la estabilidad relativa de la formación docente durante 2020-2023 contrasta con una notable divergencia en las condiciones de contratación, evidencia de que la precariedad laboral documentada en la literatura no obedece principalmente a un rezago en la habilitación del profesorado mexicano, sino a decisiones estructurales sobre el tipo de nombramientos que cada subsistema y tipo de institución ofrece.

En este sentido, el estudio confirma empíricamente, para el caso mexicano, el planteamiento de Solares y Vera (2023) respecto a que la insuficiencia presupuestal por sí sola no explica la magnitud de la brecha entre el profesorado de tiempo completo y el de asignatura, los datos muestran que dicha brecha se concentra de forma particular en el subsistema universitario, que además de operar con la menor proporción de tiempo completo de los tres tipos analizados, es el que concentra a la mayor parte del profesorado y del estudiantado del país. Este hallazgo matiza el discurso de precarización generalizada de la docencia superior en México, al mostrar que se trata de un fenómeno focalizado antes que sistémico, es decir, concentrado en las universidades, dado que los centros de investigación e institutos tecnológicos operan bajo lógicas de contratación considerablemente más estables.

El estudio presenta limitaciones: la muestra de instituciones, aunque diversa, no permite generalizar los hallazgos al conjunto del sistema mexicano de educación superior; el periodo analizado es relativamente corto en función de la disponibilidad de la fuente consultada; y persisten inconsistencias en los datos de origen que invitan a interpretar los resultados con cautela. Futuras investigaciones podrían ampliar el periodo de análisis, incorporar un mayor número de instituciones por región, y explorar con mayor profundidad los factores institucionales, presupuestales, normativos y de política interna que explican



por qué el subsistema universitario concentra de manera desproporcionada la contratación por horas, en contraste con centros de investigación e institutos tecnológicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Ochoa, A., & Buendía Espinosa, M. A. (2018). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: De la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. En C. Bayón, S. Ochoa y J. G. Rivera González (Coords.), *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico* (Vol. III, pp. 591–608). Consejo Mexicano de Ciencias Sociales (COMECESO).
https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/147/3.Acosta-Abril_2018_CondicionesLaborales.pdf
- Anaya Pedraza, P. A. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 45(96), 65–86.
<https://doi.org/10.28928/ri/962024/atc3/anayapedrazaa>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. (1917). Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada el 2 de junio de 2026. Consultado en : <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Espinoza Escobar, J. H. (2023). La contratación temporal de los docentes universitarios. Necesidad de un reexamen desde la Constitución peruana. *Estudios Constitucionales*, 21(2), 117–144.
<https://doi.org/10.4067/S0718-52002023000200117>
- Fuentes-Flores, E., García y Barragán, L. F., Navarro-Contreras, G., & López-Peñaloza, J. (2021). *Experiencia de profesores universitarios en México acerca de sus condiciones de trabajo. Revista de Educación y Desarrollo*, 56, 23–30.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Ley General de Educación. (2019). *Diario Oficial de la Federación*, 30 de septiembre de 2019 (última reforma publicada el 15 de enero de 2026). Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Marín Dávila, J. M., & Chaves Chamorro, D. A. (2022). Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios: Un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo.



NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas, 1(12), 28–44.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571369719002>

Morales Gómez, K. A. (2022). *Régimen de contratación de los docentes horarios de educación superior en Nicaragua: Realidad y perspectivas*. Revista Científica de Estudios Sociales (RCES), 1(1), 19–58. Universidad Americana. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9307902>

Red Iberoamericana de Indicadores de Educación Superior (Red INDICES). (2025). *Indicadores comparativos: Personal*. <https://www.redindices.org/indicadores-comparativos/indicadores-comparativos-personal> (Consultado en abril de 2025)

Salmi, J. (2009). *El desafío de crear universidades de rango mundial* (1.^a ed. en castellano). Banco Mundial & Mayol Ediciones S.A. ISBN 978-958-8307-68-8

Sánchez Carlessi, H., y Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5.^a ed.). Lima, Perú: Editorial Business Support Analytics.

Secretaría de Educación Pública. (2025a). *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2024–2025*. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa. <https://planeacion.sep.gob.mx/principalescifrasSEN.aspx>

Secretaría de Educación Pública. (2025). *Sistema de Estadísticas Continuas de Educación, Formato 911* [Principales cifras del sistema educativo nacional]. DGPPyEE. <https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>

Secretaría de Educación Pública. (2026). *Programa Nacional de Educación Superior 2026–2030 (PRONES 2026–2030)*. Secretaría de Educación Pública. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2026-04/PRONES%202026-2030_0.pdf

Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL). (s. f.). *Indicadores*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) – UNESCO. <https://siteal.iipe.unesco.org/indicadores> (Consultado en abril de 2025).

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>



- Organización Internacional del Trabajo. (1966). *Recomendación OIT-UNESCO relativa a la condición del personal docente*. <https://www.ilo.org/es/recomendacion-oit-unesco-relativa-la-condicion-del-personal-docente-1966>
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2025). *Explorador de Datos del Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas (ExECUM)*. Dirección General de Evaluación Institucional. Consultado en diciembre de 2025: <http://www.execum.unam.mx/>
- Walker, V. S. (2020). Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el trabajo docente universitario. *Revista de la Educación Superior*, 49(193), 107–127. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.193.1028>

