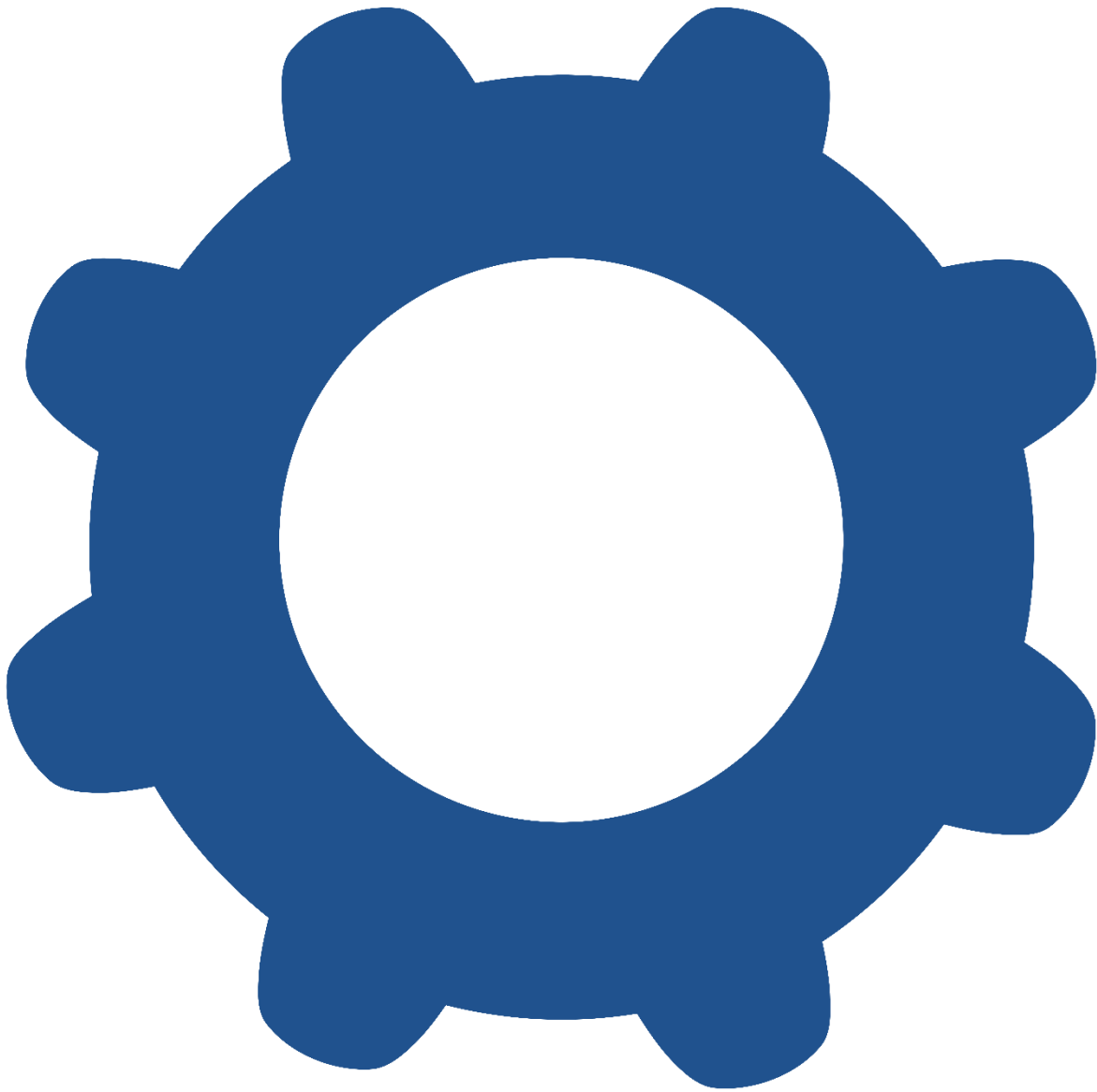


Saberes Administrativos



Universidad Veracruzana
Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores
de las Ciencias Administrativas



Vol. #4 Enero – Junio 2024

Revista del Instituto de Investigaciones y Estudios
Superiores de las Ciencias Administrativas

Temas Generales de Administración

“Análisis comparativo entre la teoría del proceso de reclutamiento y selección de personal y su práctica administrativa en el Organismo Público Electoral en Veracruz”

Ángel de Jesús García Iñiguez, Iván Daniel Ortega Ornelas y Enrique Jiménez Oliva

“El continuo trato de la pobreza en el discurso político mexicano”

Oscar González Muñoz, Rosa María Sánchez Hernández y Verónica Alejandra González Muñoz

“Un acercamiento a las prestaciones económicas del personal académico de las universidades públicas estatales en México”

Martha Oliva Zárate y M. Laura Espinoza Oliva



Universidad Veracruzana

Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores
de las Ciencias Administrativas

Revista del Instituto de Investigaciones y Estudios
Superiores de las Ciencias Administrativas

Temas Generales de Administración

Directorio

Dr. Martín Aguilar Sánchez
Rector

Dr. Juan Ortiz Escamilla
Secretario Académico

Mtra. Lizbeth Viveros Cancino
Secretaría de Administración y Finanzas

Dr. Roberto Zenteno Cuevas
Director General de Investigaciones

Dr. Edgar Javier González Gaudiano
Director General de la Unidad de Estudios de Posgrado

Dr. Luis Alberto Delfín Beltrán
Director del I.I.E.S.C.A.

Dr. Oscar González Muñoz
Director de la Revista Saberes Administrativos del I.I.E.S.C.A.

Saberes Administrativos

Vol. 4 01-2024

Comité Editorial Internacional: Dr. Adrián Martínez González, Catedrático de la Universidad Autónoma de México; Dra. Lourdes Zubieta, Catedrático de la Bishop's University, Williams School of Business, Quebec, Canada; Dra. Mercedes Delgado Fernández, Decano de la Escuela de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría" Habana. Cuba; Dr. Juan de Dios González Ibarra, catedrático de la Universidad Autónoma de Morelos, Dr. Ramiro Serrano García, Catedrático del Departamento de Ciencias Empresariales, Universidad de Alcalá, Madrid, España.

Comité Editorial del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas: Dr. Luis Alberto Delfín Beltrán, Dr. Jesús Escudero Macluf, Dr. Julio César Sosa Miro, Dra. Yolanda Ramírez Vázquez, Dra. Milagros Cano Flores, Dr. Rogelio Ladrón de Guevara Cortés y Dr. Raúl Manuel Arano Chávez. Académicos de la Universidad Veracruzana.

Comité Editorial de la Revista Saberes Administrativos: Dra. Teresa García López, Dra. Marisa Pérez Tirado y Dr. Francisco Emilio Hernández Ortiz. Académicos de la Universidad Veracruzana.

Lectores revisores: Dr. Luis Alberto Delfín Beltrán, Dr. Julio Cesar Sosa Miro, Dr. Jesús Escudero Macluf, Dr. Abraham Manuel Ortiz Barradas, Dra. Laura Oliva Zarate, Dra. María Elena Pensado Fernández, Dra. Elsa Ortega Rodríguez, Dra. Marisa Perez Tirado, Dra. Flor Lucila Delfin Pozos, Dr. Luis Enrique Gomez Medina, Dra. Yolanda Ramírez Vázquez, Dr. Enrique Jimenez Oliva y Mtro. Francisco Emilio Hernandez Ortiz. Académicos de la Universidad Veracruzana. Mtro. Gerardo Hernández Márquez. Académico de la Universidad Anáhuac.

Edición y revisión: Lic. Zhamira Delfín Yunez; **Registro en portal:** Dra. Marisa Pérez Tirado.

Saberes Administrativos Vol. 4 No. 12 Enero-Junio 2024. Revista semestral publicada de manera electrónica para consulta abierta y gratuita a través de internet. <https://www.uv.mx/iiesca/general/saberes-administrativos/>, editada por la Universidad Veracruzana a través del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas. Lomas del Estadio S/N, Col. Centro, C.P. 91000, Xalapa, Veracruz, México. Director de la Revista Saberes Administrativos: Dr. Oscar González Muñoz. Teléfono +52 (228) 8 42 17 00, extensión 13907. Reserva de Derechos al uso exclusivo del Título: 04-2007-050416374900-102, ISSN electrónico: 2992-7382, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor.

Tiene como objetivo la difusión del conocimiento administrativo, principalmente del resultado de la investigación en el campo de las ciencias administrativas. «Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial 4.0 Internacional»

Esta revista está disponible de manera electrónica en <https://www.uv.mx/iiesca/general/saberes-administrativos/>

Para cualquier duda o comentario sobre esta publicación, escribir a: oscgonzalez@uv.mx

EDITORIAL

En el primer semestre del año 2024, el Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA) de la Universidad Veracruzana, consolida la promoción de eventos académicos de los programas educativos incorporados al Sistema Nacional de Posgrado incorporados al CONACHYT, destacando la realización de congresos y simposios internacionales como medios de atención al desarrollo de las experiencias profesionales.

En tanto, la concreción de proyectos de investigación afines a los estudiantes del Doctorado en Alta Dirección de las Organizaciones y de la Maestría en Administración se han consolidado y expuesto en medio de las revisiones técnicas que permitirán la mejora de los proyectos y sus resultados metodológicos, dando lugar a la publicación ex ante de productos de investigación.

Sirva el presente para agradecer a los colaboradores de la Revista Saberes Administrativos, quienes han demostrado un alto compromiso con la presentación de sus trabajos de investigación y los trabajos ahí publicados. Y, por tanto, a revisores-árbitros de la publicación final presentada.

JUNIO, 2024

COMITÉ EDITORIAL

SUMARIO

Análisis comparativo entre la teoría del proceso de reclutamiento y selección de personal y su práctica administrativa en el Organismo Público Electoral en Veracruz..... 01

Ángel de Jesús García Iñiguez
Iván Daniel Ortega Ornelas
Enrique Jiménez Oliva

El continuo trato de la pobreza en el discurso político mexicano 16

Oscar González Muñoz
Rosa María Sánchez Hernández
Verónica Alejandra González Muñoz

Un acercamiento a las prestaciones económicas del personal académico de las universidades públicas estatales en México.....23

Martha Oliva Zárate
M. Laura Espinoza Oliva

Aceptación de originales para su publicación en Saberes Administrativos.....40

SUMMARY

Comparative analysis between the theory of the recruitment and selection process and its administrative practice in the "Organismo Público Electoral" in Veracruz.....01

Ángel de Jesús García Iñiguez
Iván Daniel Ortega Ornelas
Enrique Jiménez Oliva

The continuous treatment of poverty in mexican political discourse 16

Oscar González Muñoz
Rosa María Sánchez Hernández
Verónica Alejandra González Muñoz

An approach to the economic benefits of the academic staff of the state public universities in Mexico.....23

Martha Oliva Zárate
M. Laura Espinoza Oliva

Guidelines for authors.....40

Análisis comparativo entre la teoría del proceso de reclutamiento y selección de personal y su práctica administrativa en el Organismo Público Electoral en Veracruz

(Comparative analysis between the theory of the recruitment and selection process and its administrative practice in the "Organismo Público Electoral" in Veracruz)

Ángel de Jesús García Iñiguez ^{*}, Iván Daniel Ortega Ornelas ^{**} y Enrique Jiménez Oliva ^{***}

RESUMEN

Este estudio compara el proceso de Reclutamiento y Selección del Organismo Público Local Electoral (OPLE) en Veracruz, durante las elecciones de 2024, con conceptos académicos sobre administración de Recursos Humanos, identificando fortalezas y áreas de mejora. Contribuye al conocimiento de los organismos públicos, resaltando que deben seguir lineamientos normativos para asegurar la transparencia e imparcialidad, y así garantizar la legitimidad del proceso electoral. Mediante un análisis documental de la convocatoria y documentos oficiales, se compararon los criterios utilizados con las mejores prácticas teóricas. Aunque el proceso mostró alineación con principios de transparencia y eficiencia, se detectaron oportunidades de mejora, como la ampliación de difusión y la asistencia técnica, lo cual podría fortalecer la confianza pública en el sistema electoral.

Palabras clave: Reclutamiento; Selección de personal; Procesos Electorales; Administración Pública; OPLE

ABSTRACT

This study compares the recruitment and selection process of the Local Public Electoral Organism (OPLE) in Veracruz, during the 2024 elections with academic concepts in Human Resource Management, identifying strengths and areas for improvement. It contributes to the understanding of public organizations by emphasizing the need to follow regulatory guidelines to ensure transparency and impartiality, thus guaranteeing the legitimacy of the electoral process. Through a documentary analysis of the call for applications and official documents, the criteria used were compared with best theoretical practices. Although the process aligned with principles of transparency and efficiency, areas for improvement were identified, such as expanding dissemination and providing technical assistance, which could enhance public confidence in the electoral system.

Keywords: Recruitment; Personnel Selection; Electoral Processes; Public Administration; OPLE

JEL Classification: D72, K16, M12.

^{*} Estudiante de la Maestría en Administración del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: zs22024663@estudiantes.uv.mx

^{**} Estudiante de la Maestría en Administración del IIESCA de la Universidad Veracruzana E-mail: zs22024658@estudiantes.uv.mx

^{***} Investigador del IIESCA de la Universidad Veracruzana E-mail: ejimenez@uv.mx

INTRODUCCIÓN

En la administración de cualquier entidad, el proceso de reclutamiento y selección es crucial para asegurar la incorporación de personal apto que cumpla con los estándares de competencia y ética requeridos. Esta necesidad se intensifica en el contexto de los procesos electorales, como los que organiza el OPLE en México, el impacto de personal mal seleccionada para ocupar un puesto en la organización de las elecciones puede comprometer gravemente la legitimidad y transparencia del proceso electoral. Una selección ineficiente puede llevar a errores operativos, como dificultades en la instalación de casillas o en la verificación de documentos, lo que podría abrir la puerta a irregularidades e incluso fraudes. A menudo, los funcionarios mal capacitados no se presentan o deben ser reemplazados de última hora, lo que requiere capacitaciones rápidas que no garantizan una comprensión adecuada de las responsabilidades. Esto afecta la eficiencia en el desarrollo de las elecciones y socava la confianza pública en los resultados del proceso democrático (Zúñiga, n.d.).

El distrito electoral 11 de Xalapa, Veracruz, enfrentó el reto de preparar las elecciones de 2024, a partir de esto, se ha realizado una revisión meticulosa de su proceso de reclutamiento y selección de Supervisores Electorales Locales y Capacitadores-Asistentes Electorales Locales.

Este análisis comparativo se enfoca en cómo el OPLE en Xalapa lleva a cabo este proceso, contrastándolo con los principios y prácticas óptimas de la teoría administrativa sobre reclutamiento y selección.

El estudio se basa en un análisis documental, revisando la convocatoria y los documentos oficiales del proceso de reclutamiento y selección del OPLE para identificar cómo estos se alinean con las teorías administrativas aplicables.

Esta comparativa permitirá discernir la coherencia entre la teoría y la práctica en el reclutamiento y selección por parte del OPLE. Al examinar los criterios de selección y los procesos de evaluación, el análisis busca comprender la profundidad con que estos elementos teóricos están incorporados en las prácticas electorales del distrito.

Este análisis pretende ofrecer un entendimiento de la aplicación práctica de teorías administrativas en un contexto electoral específico. Al establecer esta comparación entre los organismos públicos y privados, se espera obtener conocimientos que abonen a los organismos públicos.

I LINEAMIENTOS TEÓRICOS

1.1 Reclutamiento

Para realizar un análisis comparativo, es fundamental primero familiarizar al lector con las implicaciones del proceso de gestión de recursos humanos, en el cual el reclutamiento desempeña un papel clave al sentar las bases para la selección de personal eficiente y efectiva. Es primordial entenderlo para garantizar que las prácticas actuales cumplan con los estándares administrativos y las necesidades del proceso electoral. Chiavenato (2011) lo define como el conjunto de métodos que se diseñan para atraer candidatos que tengan las cualificaciones necesarias para ocupar posiciones en la organización. Es un sistema de comunicación que anuncia al mercado laboral las oportunidades disponibles que tiene la organización y para que este sistema sea efectivo, es necesario captar suficientes candidatos que permitan llevar a cabo una correcta selección. Su objetivo final es proveer de talento humano a la organización.

Por su parte Dessler y Varela (2011) Definen el reclutamiento como un proceso estratégico cuyo objetivo es atraer a un amplio grupo de candidatos calificados para cubrir una vacante. Al contar con una cartera diversa de talentos, la organización puede seleccionar individuos que se alineen con sus objetivos y posean tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas necesarias para contribuir al éxito de la organización.

Por último, Alonso y Cantera (2024) afirman que el reclutamiento debe centrarse en la calidad de los candidatos y una vez que se ha asegurado esa calidad es esencial con contar con una gran cantidad de opciones, por tanto, una buena selección puede hacerse solo con base en una gran variedad de candidatos.

Estas definiciones subrayan la importancia de un reclutamiento bien estructurado y orientado hacia la atracción de una gran cantidad de candidatos idóneos. Un proceso de reclutamiento exitoso es el primer paso para garantizar la integridad y efectividad del proceso electoral, por tanto, comprender el reclutamiento como un proceso estratégico es fundamental para asegurar que las organizaciones puedan satisfacer tanto sus necesidades actuales como futuras de personal. Reconocer y definir claramente este proceso es clave para evaluar cómo se lleva a cabo en la práctica y qué mejoras pueden ser implementadas. Así como es de suma importancia la cantidad de candidatos a atraer, es importante identificar de donde parte el reclutamiento, pues este se origina de las necesidades actuales, pero también futuras que tendrá la

organización, por lo tanto, es medular identificar el acceso a fuentes que puedan proporcionar a la organización la cantidad adecuada de las personas requeridas para alcanzar los objetivos a corto y mediano plazo (Chiavenato, 2011).

Es importante destacar que los procesos de reclutamiento pueden ser muy específicos en lo que respecta a la administración pública, como en el caso del OPLE, las administraciones públicas no pueden reclutar a su personal de la misma forma que lo hace la iniciativa privada, sino que su selección, además de basarse en criterios objetivos, deberá permitir la participación de todos los ciudadanos, sin embargo, estos serán seleccionados acorde a ser los más capacitados para sus funciones (Luque, 2021).

La coordinación entre departamentos dentro de la organización también es un aspecto a destacar, es importante partir de una autorización formal para iniciar el proceso de reclutamiento, esto garantiza que todas las vacantes sean cubiertas de manera ordenada y conforme a las necesidades estratégicas de la organización. Esta decisión comúnmente parte de una decisión tomada por el área de línea, en otras palabras, el departamento de Recursos Humanos no puede iniciar un proceso de reclutamiento sin previa autorización del departamento que requiere cubrir la vacante, dado que el área de Recursos Humanos comúnmente es un área de apoyo sus acciones estarán subordinadas a esta decisión de línea (Chiavenato, 2011).

El éxito del proceso de reclutamiento depende en gran medida de identificar y explorar adecuadamente las fuentes de recursos humanos disponibles en el mercado. Estas fuentes representan el conjunto de candidatos potenciales que pueden satisfacer las necesidades de la organización. Desde una perspectiva más tradicional las fuentes de reclutamiento se pueden definir como las fuentes de talento que el departamento de recursos humanos explora y luego aprovecha para posteriormente atraer candidatos (Chiavenato, 2011). Sin embargo, hay que entender las nuevas tendencias de reclutamiento para poder hacer un análisis más exhaustivo. El nuevo enfoque de Recursos Humanos busca atraer a los talentos no solo publicando perfiles específicos en las fuentes de reclutamiento, sino que también busca proyectar el valor de marca (Employer Branding) que tiene la organización que está ofreciendo la vacante, por tanto, las organizaciones deben preguntarse ¿Qué es lo que tienen para ofrecer y por qué una persona talentosa debería estar interesada en colaborar con ellas? ¿Qué tanto satisfacen las organizaciones a través de su liderazgo, su cultura, sus herramientas y

su gestión al mercado laboral? Es importante que las organizaciones se planteen cuál es el valor agregado que están dando por encima de los demás empleadores (Martínez, 2022). Visualizar las fuentes de reclutamiento, así como las nuevas tendencias de atracción de talento permitirá a los Organismos Electorales, diseñar e implementar estrategias de reclutamiento efectivas.

Dada la naturaleza que tienen las convocatorias del OPLE, las cuales requieren de un gran volumen de talento en los procesos electorales, el reclutamiento externo desempeña un rol crucial al permitir que la organización atraiga nuevos talentos que puedan aportar nuevas ideas y habilidades, así como la garantía de cubrir todas las plazas disponibles. Por tanto, reclutar candidatos externos puede ser crucial para garantizar que se incorporen personas con experiencias y competencias variadas que contribuyan a la integridad y eficacia del proceso electoral. El reclutamiento externo, es entendido como aquel en que los candidatos no pertenecen a la organización y las vacantes son cubiertas con técnicas de reclutamiento como las ya mencionadas en este artículo (Chiavenato, 2011).

El uso de técnicas de reclutamiento externo permite a los organismos electorales acceder a un pozo más amplio de candidatos potenciales, enriqueciendo el proceso de selección con individuos que traen consigo nuevas habilidades y perspectivas. Este enfoque ayuda a cubrir las vacantes con los mejores talentos disponibles y mejora la adaptabilidad y capacidad de innovación de la organización.

1.2 Selección

Si bien el reclutamiento lo podemos entender como el proceso de atraer personas, la selección de personal determina qué candidatos reclutados finalmente se integrarán a la organización.

La selección se refiere al proceso de proporcionar recursos humanos a las organizaciones después del reclutamiento. Aunque ambos procesos tienen diferencias evidentes, deben entenderse como etapas de un mismo procedimiento enfocado en la incorporación de talento a la organización. Las distinciones se pueden destacar de la siguiente manera: el reclutamiento se encarga de atraer candidatos, generando interés en un amplio número de personas, mientras que la selección se enfoca en evaluar, clasificar y decidir quién es el más adecuado, actuando como un filtro que reduce el número de candidatos para garantizar la mejor elección. (Chiavenato, 2011). Esto es de vital importancia pues los empleados con las habilidades, conocimientos,

competencias y actitudes adecuadas realizarán un mejor trabajo para las organizaciones, en cambio, quienes carecen de estas no lo harán de manera eficaz, de tal manera que su desempeño, así como el de la organización en su conjunto se verá afectado negativamente (Dessler y Varela, 2011).

En el caso del Proceso Electoral, implementar un proceso de selección riguroso y bien estructurado es vital para asegurar que solo los candidatos competentes sean elegidos.

Asimismo, un proceso de selección efectivo se basa en datos precisos y específicos sobre los puestos vacantes. Estos datos proporcionan el marco necesario para evaluar objetivamente a los candidatos y asegurar que los seleccionados cumplan con los requisitos necesarios para el desempeño óptimo de sus funciones, por lo tanto, contar con un parámetro que permita identificar las brechas entre lo que el candidato conoce (dominio cognitivo), ejecuta (dominio psicomotor) y valora (dominio afectivo) (Rios, 2024) y lo que el puesto necesita, es de vital importancia. Para lograr lo anterior es indispensable contar con la información del análisis y las especificaciones de puestos. Los procesos de reclutamiento y selección se fundamentan en los requisitos establecidos en las especificaciones del puesto y tienen como objetivo proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección para la vacante. Por un lado, se cuenta con el perfil del puesto que detalla los requisitos necesarios, y por otro, con un grupo de candidatos que cuentan con diferencias significativas de conocimientos, habilidades y competencias que disputan la misma vacante, creando así un proceso comparativo." (Chiavenato, 2011).

Algunas herramientas que pueden formar parte de un proceso de selección incluyen: entrevistas, diferentes tipos de pruebas como la psicometría (para evaluar la capacidad intelectual y los rasgos de personalidad), pruebas profesionales (para medir el grado de aptitud para el puesto) y el centro de evaluación o Assessnet Center (una prueba compleja que combina varias evaluaciones y simula situaciones similares a las que el candidato enfrentará en su día a día; esta prueba puede durar varios días) (Iglesias, 2022).

Por su parte, el modelo de clasificación en el proceso de selección se basa en una visión amplia del candidato, donde no se le evalúa únicamente para un puesto específico, sino para la organización en su conjunto. Este enfoque permite a la organización considerar las características personales de cada candidato y asignarlo al puesto que mejor se ajuste a

sus habilidades y competencias.

Asimismo, las pruebas mencionadas con anterioridad son herramientas fundamentales en el proceso de selección, ya que proporcionan una evaluación objetiva de las capacidades de los candidatos. Estas pruebas permiten medir el nivel de competencias profesionales y técnicas requeridas para un puesto específico, así como las habilidades, conocimientos y actitudes para realizar ciertas tareas apegadas a la organización.

Por último, es importante mencionar una de las tendencias más recientes en el reclutamiento: la selección inclusiva. La composición social de las organizaciones ha cambiado con el tiempo, debido a factores como la globalización de las empresas, los cambios demográficos y el protagonismo de las minorías. Estos factores han ocasionado modificaciones en la forma en que las empresas se gestionan. Como parte de su responsabilidad social, las organizaciones deben atender estas demandas del mercado laboral. Para lograr una selección inclusiva, una organización debe estar abierta a la diversidad y promover la incorporación de todo tipo de trabajadores, derribando así prejuicios sociales y laborales. Un equipo diverso no solo aporta una mayor cantidad de competencias, sino también distintas perspectivas sobre el mundo, lo que contribuye a crear organizaciones más flexibles y adaptativas a los entornos en constante cambio (Martínez, 2022).

Todos los elementos antes mencionados, forman parte importante del proceso conjunto de reclutamiento y selección, llevarlos a cabo adecuadamente garantizará una correcta adhesión de personal.

1.3 La Nueva Gestión Pública

Desde la década de 1970, el concepto de Nueva Gestión Pública ha introducido una serie de principios que afectan el funcionamiento del Estado y de las políticas públicas. Este enfoque hace énfasis en incorporar conocimientos, técnicas y valores empresariales en el ámbito del sector público (Reyes, 2024). Uno de los beneficios que podemos encontrar de esta perspectiva es que el estado busca ser más eficiente e intenta acercarse a las necesidades de los ciudadanos, quienes pueden ser vistos como usuarios del aparato estatal y, en última instancia, desde una perspectiva empresarial, como clientes (Pliscoff, 2017).

Por lo que, la Nueva Gestión Pública se enfoca en implementar los principios de economía, eficiencia y eficacia en la administración

gubernamental, minimizando la atención a procedimientos y normas tradicionales. En el contexto de la administración electoral, este enfoque puede traducirse en una mayor agilidad y eficiencia en la gestión de los procesos electorales, como la contratación de personal temporal o la implementación de tecnología, sin tanta rigidez normativa (Leeuw, 1996). Sin embargo, también puede generar tensiones al reducir la atención a los procedimientos y reglas tradicionales que son esenciales para garantizar la transparencia y equidad en las elecciones.

Si consideramos que desde una perspectiva empresarial el cliente es el centro de la organización, para el Estado ver al ciudadano como el *stakeholder* más importante implica realizar todas las actividades del aparato burocrático con eficacia y eficiencia. En el contexto de un proceso de reclutamiento y selección de una entidad pública como el OPLE este principio de la Nueva Gestión Pública cobra especial relevancia. Al emplear los recursos de manera eficiente para contratar a los candidatos más y mejor preparados, se garantiza a través de la transparencia un proceso electoral justo que respete los derechos electorales de los ciudadanos y fortalezca la legitimidad democrática de la sociedad en su conjunto.

En el contexto de la administración electoral, los principios de la Nueva Gestión Pública han impulsado un enfoque en la reducción de las diferencias entre el sector público y el privado, especialmente en cuanto a la gestión de personal y métodos administrativos. En el caso de los procesos electorales, esto se traduce en una profesionalización de los equipos encargados de organizar las elecciones, utilizando sistemas de remuneración y contratación más eficientes, similares a los del sector privado. Al mismo tiempo, el marco normativo que regula estas actividades ha sido simplificado, permitiendo una mayor agilidad en los procedimientos y reducción de costos operativos. Sin embargo, esta simplificación en las reglas y procedimientos puede tener un impacto negativo en la transparencia y equidad de las elecciones, ya que la reducción de controles normativos puede debilitar la supervisión y el cumplimiento riguroso de las normativas, esenciales para garantizar la legitimidad del proceso electoral (Dunleavy & Hood, 1994).

II MARCO NORMATIVO

II.1 Principio Democrático: Instituto Nacional Electoral

México es una república democrática en la que la soberanía nacional reside en el pueblo, quien la ejerce a través de sus representantes y directamente en los procesos electorales. Este principio democrático está

establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 41 (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2024), que asegura que las elecciones sean libres, auténticas y periódicas, reflejando de forma transparente y justa la voluntad del pueblo. El mismo precepto constitucional en su Base V, Apartado A, señala que la organización de las elecciones es una función estatal que se realiza a través del INE (Instituto Nacional Electoral) y de los OPL (Organismos Públicos Locales). En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores. Asimismo, el tercer párrafo, Base V, Apartado B, inciso a), numerales 1 y 4, del artículo en cita, estipula que corresponde al INE, para los Procesos Electorales Federales y locales, la capacitación electoral. Del mismo modo, El artículo 32, párrafo 1, inciso a), fracciones I y IV de Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIFE), atribuye al INE, para los Procesos Electorales Federales y Locales la responsabilidad directa de la capacitación electoral.

El artículo 110, párrafos 2 y 3 del Reglamento de Elecciones (RE), establece que el INE será el responsable de aprobar e implementar la capacitación para el funcionariado de las Mesas de Casilla (MDC), tanto en el ámbito federal como local. Asimismo, en el Proceso Electoral sea federal o local, se establecerá una estrategia que tendrá como objetivo determinar las directrices, procedimientos y actividades en materia de integración de MDC y capacitación electoral.

El INE, tal y como lo señala el Artículo 35 de nuestra constitución, señala que:

Es la entidad autónoma encargada de organizar las elecciones en México. Su creación y funciones están diseñadas para asegurar la imparcialidad y eficiencia de los procesos electorales. El INE no solo supervisa la preparación y desarrollo de las elecciones federales y locales, sino que también garantiza que se cumplan todas las disposiciones legales y constitucionales pertinentes.

Lo anterior es fundamental para comprender la estructura y funcionamiento del sistema electoral en México, y son cruciales para cualquier análisis del proceso electoral, incluyendo la evaluación de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal involucrado en la organización y supervisión de las elecciones.

II.2 Organismos Públicos Locales

Los OPLE en México son entidades autónomas encargadas de organizar y supervisar las elecciones en cada uno de los estados del país. Estos organismos, coordinados a nivel nacional por el INE, desempeñan un papel fundamental en la gestión de los procesos electorales locales, asegurando que se lleven a cabo de manera imparcial, transparente y conforme a la ley.

Cada OPLE, como el Organismo Público Local Electoral de Veracruz, tiene la responsabilidad de planificar y ejecutar las elecciones locales, desde la convocatoria y registro de candidatos hasta la capacitación de funcionarios electorales y la supervisión de la jornada electoral. Además, los OPLE se encargan de promover la participación ciudadana y garantizar que todos los ciudadanos puedan ejercer su derecho al voto de manera libre y segura.

Por otra parte, según el Instituto Nacional Electoral (2024), los Organismos Públicos Locales Electorales se encargan de la organización de las elecciones locales, incluyendo gubernaturas, diputaciones locales, presidencias municipales, entre otros. Cada Estado de la República Mexicana cuenta con un instituto electoral local y son autoridades diferentes al INE.

En observancia del artículo 303 de la LGIPE (Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales), dispone que:

Los Consejos Distritales, con la vigilancia de las representaciones de los partidos políticos, designarán en el mes de enero del año de la elección, a un número suficiente de SEL y CAEL, de entre la ciudadanía que hubiera atendido la convocatoria pública expedida al efecto y cumplan los requisitos a que se refiere el párrafo 3 de dicho artículo, para las funciones establecidas en el párrafo 2 del mismo.

Asimismo, El artículo 104 de la LGIPE señala que entre todas las atribuciones y funciones que competen al Organismo Público Local se encuentran “Llevar a cabo las actividades necesarias para la preparación de la jornada electoral.”

Por otra parte, del mismo modo en la misma ley en el Artículo 303 en el numeral 1 plantea que:

Los Consejos Distritales, con la vigilancia de los representantes de

los partidos políticos, designarán en el mes de enero del año de la elección, a un número suficiente de supervisores y capacitadores asistentes electorales, de entre los ciudadanos que hubieren atendido la convocatoria pública expedida al efecto y cumplan los requisitos a que se refiere el párrafo 3 de este artículo.

Conocer su marco normativo y operatividad permitirá evaluar y comparar sus prácticas con los principios teóricos, identificando fortalezas y áreas de mejora para asegurar procesos electorales eficientes e íntegros.

II.3 Los Supervisor/a Electoral Local (SEL) y Capacitador/a-Asistente Electoral Local (CAEL).

Los SEL y los CAEL son figuras clave en la administración electoral. Los SEL coordinan y supervisan el trabajo electoral en sus áreas asignadas, asegurando que todo se realice conforme a las normas establecidas. Los CAEL, por su parte, se encargan de capacitar y asistir a los ciudadanos que participarán como funcionarios de casilla, garantizando que estén bien preparados para desempeñar sus funciones. Ambos roles son fundamentales para mantener la integridad, eficiencia y transparencia de los procesos electorales.

Por su parte, el artículo 303 de la LGIPE señala que:

Los supervisores y capacitadores asistentes electorales auxiliarán a las juntas y consejos distritales en los trabajos de a) Visita, notificación y capacitación de los ciudadanos para integrar las mesas directivas de casillas; b) Identificación de lugares para la ubicación de las mesas directivas de casillas; c) Recepción y distribución de la documentación y materiales electorales en los días previos a la elección; d) Verificación de la instalación y clausura de las mesas directivas de casilla; e) Información sobre los incidentes ocurridos durante la jornada electoral; f) Traslado de los paquetes electorales apoyando a los funcionarios de mesa directiva de casilla; g) Realización de los cómputos distritales, sobre todo en casos de recuentos totales o

parciales, y h) Los que expresamente les confiera el consejo distrital.

Por lo que, los supervisores y capacitadores asistentes electorales desempeñan un papel clave en el apoyo a las juntas y consejos distritales, abarcando desde la capacitación de los ciudadanos y la organización de las mesas directivas de casilla, hasta la gestión de materiales electorales y la supervisión de la jornada electoral.

II.3.1 Supervisor/a Electoral Local (SEL)

El SEL es una figura esencial en el proceso electoral, cuya importancia radica en su capacidad para coordinar y supervisar las actividades electorales dentro de su área asignada. Su presencia y liderazgo son cruciales para asegurar que cada aspecto del proceso se desarrolle de manera ordenada y conforme a las normativas establecidas, lo que a su vez fortalece la integridad y transparencia del proceso electoral. La efectividad del SEL impacta directamente en la confianza del público en el sistema electoral, garantizando que las elecciones sean justas y reflejen fielmente la voluntad de los ciudadanos.

Por su parte, el RE (Reglamento de Elecciones) su artículo 5, párrafo 1, inciso b) define al SEL como:

Personal temporal contratado para las elecciones concurrentes, con el objeto de realizar actividades de asistencia electoral propias del ámbito local y actividades de supervisión a la asistencia electoral y a las actividades de apoyo al CAE.

El puesto de SEL es esencial en el proceso electoral por su rol en coordinar y apoyar a los Capacitadores-Asistentes Electorales Locales, garantizando que los procedimientos y la capacitación cumplan con los estándares requeridos. Además, los SEL supervisan la logística electoral, incluyendo la ubicación y accesibilidad de casillas, y el correcto funcionamiento de las Mesas Directivas de Casilla. También tienen responsabilidades críticas en la operación de sistemas clave durante la jornada electoral, como el Sistema de Información de la Jornada Electoral y el manejo de los paquetes electorales. Este conjunto de tareas asegura que las elecciones sean accesibles, transparentes y justas, contribuyendo significativamente a la integridad y la confianza en el sistema democrático.

II.3.1.1. Competencias de la o el SEL

El SEL desempeña un papel crucial en el proceso electoral, asegurando la correcta implementación y supervisión de las actividades electorales en su área asignada. Para cumplir con estas responsabilidades, es esencial que los SEL posean un conjunto específico de competencias que les permitan enfrentar los desafíos y cumplir con los objetivos institucionales, los cuales están concentradas en liderazgo, trabajo bajo presión, orientación al servicio, manejo y resolución de problemas y planeación. Lo anterior, tal y como se requiere dentro de Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los SEL y CAEL.

II.3.2 Capacitador/a-Asistente Electoral Local (CAEL)

El CAEL es fundamental en el proceso electoral al encargarse de preparar a los ciudadanos que actuarán como funcionarios de casilla. Su labor garantiza que estos ciudadanos comprendan y puedan llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo a la organización y buen desarrollo de la jornada electoral. La preparación adecuada proporcionada por el CAEL es esencial para asegurar la transparencia y eficiencia del proceso, lo que refuerza la confianza del público en la integridad de las elecciones.

Por su parte, el RE en su artículo 5, párrafo 1, inciso ee) define al CAEL como:

Personal temporal contratado para las elecciones concurrentes, con el objeto de realizar actividades de asistencia electoral propias del ámbito local y actividades de apoyo al CAEL. Sus funciones se adecuarán a lo previsto en la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral correspondiente.

La o el CAEL es la persona encargada de visitar, notificar y capacitar a la ciudadanía sorteada; entregar el nombramiento y proporcionar a la ciudadanía designada como Funcionarios/as de Mesas Directivas de Casilla los conocimientos y habilidades necesarias para realizar sus actividades en la Jornada Electoral; desarrollar las actividades de asistencia electoral; aplicar las medidas encaminadas para asegurar la accesibilidad en los domicilios donde se instalen casillas a las personas con discapacidad; garantizar el día de la elección la integración, instalación y funcionamiento de las casillas electorales e informar sobre el desarrollo de la Jornada Electoral a través del SIJE (Sistema de Información sobre el

desarrollo de la Jornada Electoral) 2024, así como apoyar en la operación y funcionamiento de los mecanismos de recolección y traslado de los paquetes electorales, además de auxiliar el cómputo distrital, entre otras.

II.3.2.1. Competencia CAEL

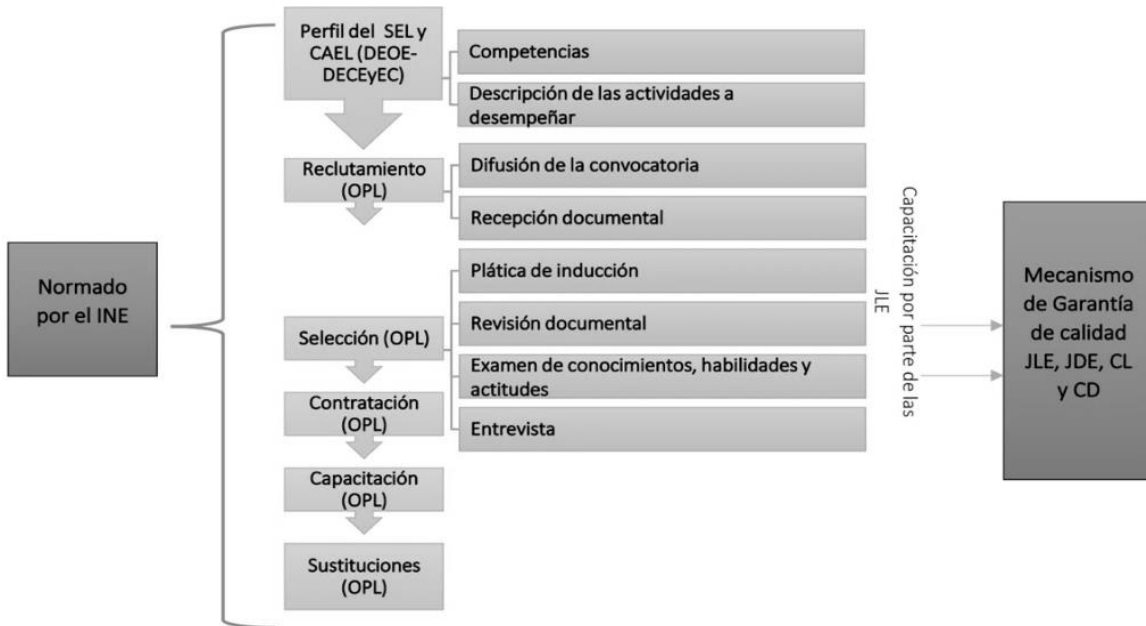
Los CAEL son fundamentales para asegurar que el proceso electoral se desarrolle de manera eficiente y efectiva. Contratar a personas con las competencias adecuadas es crucial para garantizar que estos profesionales puedan cumplir con sus responsabilidades, enfrentar desafíos y alcanzar los objetivos institucionales. Lo anterior se puede enfatizar en persuasión y negociación, orientación al servicio, trabajo bajo presión y trabajo en campo. Tal y como lo requieren el manual de descripción de puestos antes

mencionado.

III DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR LOS PUESTOS DE SUPERVISOR/A ELECTORAL LOCAL Y CAPACITADOR/A-ASISTENTE ELECTORAL LOCAL EN EL DISTRITO 11 DE XALAPA, VERACRUZ

El modelo de reclutamiento, selección y contratación de las y los SEL y CAEL será operado por los OPLE, en donde las Juntas Locales Electorales (JLE) únicamente instruirán a las personas integrantes de los Órganos Electorales Locales respecto a la operación de los procedimientos normativos y técnicos que forman parte de las etapas de dicho modelo, el cual se puede observar en la figura 1.

Figura 1
Modelo de reclutamiento, selección y contratación de SEL y CAEL operado por los OPLE.



Nota. Modelo extraído del Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los SE y CAE (Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, 2023, p. 45).

Lo anterior, permite visualizar en los criterios y prácticas utilizados durante esta fase crítica, proporcionando una visión sobre cómo se eligen los SEL y los CAEL, y asegurando que las prácticas se alineen con los principios administrativos y las necesidades del proceso electoral.

III.1 Convocatoria

La convocatoria emitida y difundida en fecha 1 de marzo de 2024 por el OPLE para efectos del Proceso Electoral 2023 – 2024 en el Estado de Veracruz

contiene lo siguiente:

1. Descripción de puestos de SEL en donde se conceptualiza el termino y se describen cada una de las funciones que lo competen las cuales ya se han definido previamente.
2. Descripción de Puestos del puesto de CAEL en donde se conceptualiza el termino y se describen cada una de las funciones que lo competen las cuales ya se han definido previamente.

3. Los requisitos legales y los requisitos administrativos para ser elegible a ocupar uno de los dos cargos que menciona la convocatoria dentro de los términos legales correspondientes establecidos por el Consejo General del INE. \$12,000.00 Pesos antes de impuestos y/o deducciones y para CAEL \$9,500 pesos mexicanos antes de impuestos y/o deducciones. A lo anterior se agrega que se otorgaran gastos de campo.
4. Los honorarios para cada puesto, los cuales están comprendidos para SEL
5. Los criterios para considerar en la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.

Tabla 1
Fechas importantes en el proceso de reclutamiento y elección 2024 del OPLE

Actividad	Fecha(s)
Difusión de la Convocatoria	Del 01 de marzo al 06 de abril de 2024
Recepción de solicitudes	Del 10 de marzo al 06 de abril de 2024
Revisión de documentos	
Plática de inducción	
Examen de conocimientos, habilidades y actitudes	13 y 14 de abril de 2024
Publicación de resultados del examen	15 de abril del 2024
Entrevistas	Del 15 al 26 de abril del 2024
Designación de SEL y CAEL	27 de abril del 2024
Periodo de contratación	28 de abril al 11 de junio del 2024

Nota. Creación propia basado en la Convocatoria del OPLE publicada el 1 de marzo de 2024 en https://www.oplever.org.mx/wp-content/uploads/2024/Convocatoria-Reclutamiento_General.pdf

III.2 Proceso de Registro

La recepción de solicitudes comenzó en fecha 10 de marzo de 2024, 9 días después de haber sido publicada la convocatoria. Para ello se tenía que ingresar al portal www.multisistema.OPLEever.org.mx y llenar un documento digital similar a una "solicitud de empleo" que comprendía los datos de identificación generales del aspirante. Una vez cubierto esta solicitud, el proceso continuaba en el portal abriendo la posibilidad para subir al sistema los siguientes documentos:

- Acta de nacimiento.
- Credencial para votar.
- Comprobante de Domicilio.
- Comprobante de Estudios.
- Declaración de decir la Verdad.
- Constancia de procesos electorales.

III.3 Revisión Documental

Al finalizar la carga de dichos documentos, el sistema arrojaba un acuse de registro que contenía los datos de identificación generales y un *checklist* con el folio de aspirante en turno, en donde señalaba cuales eran los documentos que el aspirante a ocupar uno de los cargos había cargado al sistema.

III.4 Inducción

Luego de tener acceso al acuse de registro, el proceso de inducción se llevó a cabo en formato de video, el cual señalaba de manera muy general cada una de las funciones de los puestos previamente mencionados sin dar detalles de fondo.

III.5 Examen de conocimientos y Actitudes

El examen contuvo 40 preguntas, divididas en 3 secciones para evaluar distintos tipos de competencias, 15 preguntas destinadas a evaluar habilidades y actitudes necesarias para desempeñar el puesto de SEL, 15 preguntas destinadas a evaluar habilidades y actitudes necesarias para el desempeñar el puesto de CAEL y 10 preguntas para medir el conocimiento teórico y práctico relacionado con las leyes, códigos y procedimientos electorales actuales. Los candidatos tuvieron un total de 120 minutos para completarlo de manera individual. Y el examen fue realizado el sábado 13 de abril de 2024.

Finalmente, los resultados del examen fueron dados a conocer el día 16 de abril de 2024 mediante la página oficial del OPLE.

III.6 Entrevista

La entrevista es una técnica de selección esencial para confirmar la información proporcionada por los aspirantes en sus solicitudes y para evaluar comparativamente sus competencias. En este contexto, se diseña un instrumento específico para evaluar el grado de competencias y conductas que revelen la aptitud de los candidatos para ocupar los cargos de Supervisores Electorales Locales (SE) y Capacitadores-Asistentes Electorales Locales (CAE).

Períodos de Aplicación de las Entrevistas:

- SEL: Las entrevistas para SEL se realizaron del 16 de abril de 2024 al 18 de abril de 2024.
- CAEL: Las entrevistas para CAE también se realizaron del 16 de abril de 2024 al 18 de abril de 2024, en el mismo período que las de SEL debido a la superposición de competencias evaluadas en ambas figuras.

Aplicación de la Entrevista:

- Preparación: Antes de la entrevista, la Junta Local Electoral informa a los aspirantes sobre el día, lugar y hora de la entrevista. Es obligatorio que los aspirantes presenten una identificación oficial con fotografía y el comprobante de presentación del examen.
- Proceso: Las entrevistas son realizadas por vocales y consejeros electorales distritales en parejas, evitando que dos consejeros distritales realicen la entrevista juntos. Cada entrevista tiene una duración de aproximadamente 30 minutos para SEL, evaluando competencias para ambos perfiles (SEL y CAEL), y de 20 minutos para CAEL.
- Aspectos Evaluados: Se evalúan competencias específicas para cada perfil, respecto a los resultados del examen. Las calificaciones se capturan en el sistema utilizando tres decimales para formar una calificación final.

Consideraciones Especiales:

- Las entrevistas deben ser aplicadas sin discriminación y respetando la confidencialidad de los formatos y contenidos. Además, los entrevistadores deben estar capacitados y conocer el perfil de los puestos a seleccionar.

- Este enfoque detallado asegura que el proceso de selección sea justo y esté alineado con las necesidades organizativas del OPLE, contribuyendo a la efectividad y transparencia del proceso electoral.

III.6.1 Desarrollo de la Entrevista

Las entrevistas se llevaron a cabo en la sede del Consejo Distrital 11, ubicado en la ciudad de Xalapa, específicamente en una de sus aulas adaptadas para proporcionar un entorno tranquilo y profesional. Las sesiones de entrevista fueron administradas por las y los vocales, así como las y los consejeros electorales distritales, acompañados por el jefe/a de la Oficina de Seguimiento y Análisis. En cada sesión, dos de estas autoridades entrevistaron simultáneamente a un solo aspirante.

Cada entrevista tuvo una duración de aproximadamente 15 a 20 minutos, durante los cuales se exploraron varios aspectos relacionados con el puesto solicitado. Dependiendo de la posición a la que el aspirante se postulaba, las preguntas variaban para abordar temas específicos relacionados con las responsabilidades del puesto. Además, se hicieron preguntas sobre la escolaridad del candidato, su situación familiar, disponibilidad de tiempo y conocimientos básicos relacionados con la operación durante el día de la jornada electoral.

III.7 Evaluación integral

Una vez que la persona aspirante haya superado todas las etapas de selección se llevó a cabo la evaluación integral a partir de toda la información obtenida en éstas. Los porcentajes que se toman en cuenta para la evaluación integral son: Examen 60%, entrevista 40%.

De esta manera se procedió según lo planteado por Instituto Nacional Electoral, Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica. (2023): "El Multisistema ELEC2024 asignará de forma automática la calificación final de acuerdo con las ponderaciones establecidas"

III.8 Designación

Finalmente, en acuerdo A07/OPLEEV/CD11/27-04-2024 de fecha 27 de abril de 2024 se acordó mediante el Consejo General del Organismo Público Local de Veracruz, la designación de 14 SEL y 86 CAEL.

IV RESULTADOS Y CONCLUSIONES

IV.1 Resultados

Tabla 2

Análisis Comparativo entre teorías de reclutamiento y selección y las prácticas internas del Organismo Público Electoral de Xalapa, Veracruz.

Etapa del Proceso	Administración de Recursos Humanos (ARH)	Proceso Electoral	Comparativa	Área de Oportunidad
1. Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Descripción clara del puesto, requisitos, salario, beneficios, y proceso de aplicación (Chiavenato, 2011). Difusión amplia para atraer a candidatos diversos y calificados. 	<ul style="list-style-type: none"> Descripción detallada de puestos, requisitos, honorarios, criterios de evaluación y fechas importantes. Consideración de medidas de inclusión y equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Cumple con las recomendaciones teóricas de ARH al proporcionar información clara y detallada, y al incluir medidas de inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la difusión en múltiples plataformas para alcanzar una audiencia más amplia.
2. Proceso de Registro	<ul style="list-style-type: none"> Proceso sencillo y accesible. Uso de plataformas digitales para facilitar la recepción de solicitudes y documentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Los documentos se subieron a través de plataforma digital. 	<ul style="list-style-type: none"> Uso de plataforma digital facilita el proceso de registro, alineándose con las prácticas recomendadas de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar asistencia técnica para los candidatos con dificultades tecnológicas.
3. Revisión Documental	<ul style="list-style-type: none"> Verificación exhaustiva de los documentos presentados por los candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema genera un acuse de registro con un <i>checklist</i> y el folio del aspirante. 	<ul style="list-style-type: none"> Verificación sistemática de documentos es coherente con las mejores prácticas de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar una revisión secundaria manual para asegurar la precisión de la verificación automática.
4. Inducción	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la organización y detalles del puesto a los candidatos. Realización de sesiones informativas y talleres de inducción. 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó una inducción en video para conocer los detalles de los puestos a ocupar. 	<ul style="list-style-type: none"> Esta etapa es crucial y debe ser detallada para alinearse completamente con las prácticas de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Si bien la inducción es importante en un proceso de recursos humanos, es recomendable llevarla posterior a la contratación para evitar filtrar información de la organización a personas que posiblemente no vayan a ocupar un puesto.
5. Examen de Conocimientos y Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas de conocimientos y habilidades fundamentales para evaluar la capacidad de los candidatos Uso de exámenes estandarizados que cubran conocimientos técnicos y habilidades prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Examen con 40 preguntas divididas en secciones para evaluar habilidades, actitudes y conocimientos teóricos y prácticos. Resultados publicados oportunamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura y contenido del examen son adecuados y se alinean con las prácticas de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir retroalimentación individual para los candidatos sobre sus resultados de examen para fomentar la mejora continua.

Etapa del Proceso	Administración de Recursos Humanos (ARH)	Proceso Electoral	Comparativa	Área de Oportunidad
6. Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de competencias, experiencias y aptitudes en un entorno más personal Realización de entrevistas estructuradas con criterios claros de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas realizadas por vocales y consejeros, evaluando competencias específicas y confirmando la información proporcionada. Aseguran entrevistas justas y sin discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque en entrevistas estructuradas y capacitación de entrevistadores alineadas con las mejores recomendaciones de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de evaluación estandarizado para las entrevistas que minimice la subjetividad y asegure la equidad.
7. Evaluación Integral	<ul style="list-style-type: none"> Combinación de resultados de las distintas etapas del proceso para tomar una decisión informada). Uso de ponderaciones claras para cada etapa del proceso de selección. Considerar el reclutamiento inclusivo como una nueva tendencia de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación integral considera los resultados del examen (60%) y la entrevista (40%). Calificación final asignada automáticamente por el sistema. Se considera un reclutamiento inclusivo brindado facilidades a personas que forman parte de minorías y grupos vulnerables. 	<ul style="list-style-type: none"> Ponderación y uso de un sistema automatizado para la calificación final reflejan prácticas efectivas de ARH. -El OPLE cumple con esta nueva tendencia de Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y ajustar regularmente las ponderaciones para asegurar que reflejen adecuadamente la importancia de cada etapa del proceso.
8. Designación	<ul style="list-style-type: none"> Basada en una evaluación exhaustiva y transparente. Comunicación clara y formal de los resultados y la designación. 	<ul style="list-style-type: none"> Designación formal del Consejo General del OPLE, designando tanto a titulares como a suplentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Formalidad y transparencia del proceso de designación se alinean con las mejores prácticas de ARH. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una explicación detallada a los candidatos no seleccionados sobre las razones de su no designación para mejorar la transparencia y la percepción de justicia.

Nota: Creación propia

IV.2 Conclusiones

Este análisis comparativo del proceso de reclutamiento y selección de personal electoral en el Distrito 11 de Xalapa, Veracruz, en relación con las teorías y prácticas de la administración de Recursos Humanos, revela una notable alineación con los principios fundamentales tanto de la administración pública como privada. Uno de los principales hallazgos es que, aunque ambas esferas buscan la eficiencia, la transparencia y la objetividad, existen diferencias cruciales que reflejan las limitaciones normativas que enfrenta el sector público en comparación con el privado, particularmente en el ámbito electoral. Este trabajo aporta al conocimiento de los organismos públicos, mostrando cómo el sector público puede adoptar ciertos enfoques privados de gestión, pero siempre dentro de los marcos normativos que aseguran la equidad y la legitimidad del proceso electoral.

Desde una perspectiva de la Nueva Gestión Pública, el enfoque en la eficiencia y el uso de tecnologías, como plataformas digitales para la recepción de solicitudes y la verificación documental, muestra la influencia del sector privado en la administración pública. La implementación de exámenes estructurados y entrevistas refuerza este enfoque de profesionalización y objetividad en el proceso de selección. Sin embargo, es importante subrayar que, a diferencia del sector privado, donde la flexibilidad en los procesos permite ajustes más rápidos y eficaces, el sector público está inherentemente limitado por normativas que buscan garantizar la transparencia y el acceso equitativo a todos los ciudadanos.

A pesar de estas limitaciones, el proceso electoral en Xalapa muestra un compromiso claro con las mejores prácticas de administración de Recursos Humanos, lo que es fundamental para garantizar la legitimidad de los procesos electorales. La eficiencia en la selección de personal no solo mejora el funcionamiento de la institución, sino que también refuerza la confianza pública en los resultados electorales, un factor esencial en cualquier democracia. En este sentido, este análisis destaca cómo la incorporación de técnicas y herramientas digitales, que son más comunes en el sector privado, ha permitido optimizar algunos aspectos clave del proceso, desde la recepción de candidaturas hasta la selección final de los supervisores electorales locales y los capacitadores-asistentes electorales locales.

Sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad que, de ser abordadas, podrían

incrementar aún más la eficiencia del proceso. Entre ellas se incluyen la ampliación de la difusión de la convocatoria, la provisión de asistencia técnica durante el registro, la implementación de una revisión secundaria manual en la verificación documental y la formalización de la inducción, realizándola después de la contratación. Estas mejoras, aunque inspiradas en prácticas del sector privado, deben ser cuidadosamente adaptadas a las limitaciones normativas del sector público. Esto subraya la importancia de mantener un equilibrio entre la adopción de prácticas más ágiles y la adherencia a los principios normativos que aseguran la equidad y transparencia en los procesos de selección.

Otro aspecto clave identificado es la estandarización de la evaluación de entrevistas y la retroalimentación individual a los candidatos después de los exámenes. En el sector privado, la retroalimentación constante y la mejora continua son prácticas comunes, mientras que, en el sector público, la implementación de estas medidas puede verse restringida por la carga administrativa y las limitaciones de recursos. No obstante, la introducción de estas mejoras en el contexto de la administración pública podría no solo mejorar la experiencia de los candidatos, sino también fortalecer la confianza en el sistema electoral, al proporcionar un proceso más transparente y justo. De igual forma, la revisión y ajuste regular de las ponderaciones en la evaluación integral garantizaría que los criterios de selección permanezcan actualizados y alineados con las necesidades del proceso electoral, permitiendo una selección más justa y eficiente del personal electoral.

Por otra parte, se resalta cómo el uso de plataformas digitales ha optimizado la verificación documental y la administración de los exámenes y entrevistas. En este sentido, se observa una clara convergencia con las prácticas del sector privado, donde el uso de la tecnología es fundamental para la eficiencia. Sin embargo, es importante señalar que, aunque el sector público ha adoptado estas herramientas con éxito, existen diferencias significativas en cuanto a la implementación.

En términos de transparencia y rendición de cuentas, el estudio destaca que el sector público tiene una ventaja en cuanto a los requisitos de supervisión externa. Las instituciones públicas, especialmente en contextos electorales, están obligadas a seguir lineamientos normativos específicos que aseguran que sus procesos sean revisados y evaluados por organismos independientes. Esto contrasta con el sector privado, donde la rendición de cuentas se limita en gran medida a los accionistas y grupos de interés.

Sin embargo, esta mayor supervisión en el sector público también implica un nivel de burocracia que puede ralentizar los procesos y reducir la flexibilidad administrativa. A pesar de ello, estas medidas de supervisión son esenciales para garantizar que los procesos electorales sean transparentes, justos y accesibles para todos.

Por último, la contribución de este análisis al conocimiento de los organismos públicos consiste en señalar como la administración electoral puede beneficiarse de la incorporación de principios y prácticas del sector privado sin comprometer los requisitos normativos que garantizan la equidad. La gestión de los recursos humanos en el sector público, y en particular en los procesos electorales, está sujeta a restricciones que no se aplican en el sector privado. Esto incluye la necesidad de adherirse a lineamientos normativos estrictos que garantizan la transparencia y la legitimidad del proceso, limitando la capacidad de los organismos públicos para implementar cambios

rápidos o flexibles. Sin embargo, este estudio demuestra que es posible incorporar prácticas privadas para mejorar la eficiencia sin comprometer estos principios fundamentales.

En conclusión, el proceso de reclutamiento y selección de personal electoral en Xalapa ha demostrado su compromiso con las mejores prácticas de administración de Recursos Humanos, proporcionando una base sólida para la transparencia y la eficiencia en la gestión electoral. La adopción de las mejoras sugeridas potenciaría aún más este proceso, reafirmando la confianza pública en la capacidad del sistema electoral para seleccionar y capacitar a personal competente y comprometido. Este enfoque integral, que equilibra la eficiencia con la adherencia a normativas estrictas, es crucial para el éxito continuo de los procesos electorales y la legitimidad de las instituciones democráticas en México.

REFERENCIAS

- Cajavilca, K. (2024). *Evaluación de la función directiva escolar en el marco de la nueva gestión pública*. Educación, 33(64), 221-240. <https://doi.org/10.18800/educacion.202401.E001>
- Cantera, J., & Alonso, M. (2024). *Talento, empresas y cultura: manual de gestión de equipos y talento para firmas y despachos profesionales* (1a. ed). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/269652>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 5 de febrero de 1917, última reforma 22 de marzo de 2024, (México). Extraído de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Consejo General. (2023). Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueba la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2023-2024 y sus respectivos anexos. Extraído de: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/handle/123456789/152906>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5a. ed.). Pearson.
- Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica. (2023). Lineamiento para el reclutamiento, selección y contratación de Supervisores/as Electorales Locales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales Locales. Anexo 21 del *Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los SE y CAE*. Proceso Electoral 2023-2024. Extraído de: https://www.ieepuebla.org.mx/2024/caelsel/contenido/views/docs/Formatos/Lineamiento_de_reclutamiento_s_eleccion.pdf
- Dunleavy, P. & Hood, C. (1994). *From Old Public Administration to New Public Management*. Public Money and Management, 14(3), 9-16.
- Iglesias, M., Tejedo, J., & Meseguer, P. (2022). *Operaciones administrativas de recursos humanos*: (1 ed.). Macmillan Iberia, S.A. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/267729>
- Instituto Nacional Electoral. (2023). Cápsula de inducción para los aspirantes a SE y CAE para el Proceso Electoral Concurrente 2023-2024 que pertenecen a los distritos definidos como vida estándar [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=5LF8aK-nKus&t=40s>
- Instituto Nacional Electoral, Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica. (2023). Manual de

Reclutamiento, Selección y Contratación de las y los Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales. En Consejo General, Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueba la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2023-2024 y sus respectivos anexos.

Leeuw, F. (1996). Performance auditing, new public management and performance improvement: *Questions and answers*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(2), 92-102.

<https://doi.org/10.1108/09513579610113273>

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, [L.G.I.P.E.], Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], publicada el 23 de mayo de 2014, última reforma 2 de marzo de 2023, (México). Extraído de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE.pdf>

Luque, F. (2021). *Gestión de recursos humanos* (1. ed.). Editorial ICB.

<https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/227998>

Martínez, D. (2022). *La selección de talentos en la era digital* (1. ed.). Ediciones Granica.

<https://elibro.net/es/lc/bibliotecauv/titulos/216558>

Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz, & Universidad Veracruzana. (2024). Examen de Conocimientos, Habilidades y Actitudes, para Personas Aspirantes a Supervisoras/Supervisores Electorales Locales y Capacitadoras/Capacitadores Asistentes Electorales Locales. Guía de Estudio. Proceso Electoral Local Ordinario 2023-2024. Extraído de: <https://multisistema.oplever.org.mx/>

Pliscoff-Varas, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: Problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia*, 24(73). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10550008006>

Reglamento de Elecciones, [RE]. (2024). Instituto Nacional Electoral. Extraído de: <https://www.ine.mx/reglamento-de-elecciones/>

Rios Rodríguez, C. G. (2024). *Manual del capacitador experto*. Puertas.

Zúñiga, R. (n.d.). Modelo de capacitación electoral centrado en el instructor. *Revista de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06749-11.pdf>

El continuo trato de la pobreza en el discurso político mexicano

(The continuous treatment of poverty in mexican political discourse)

Oscar González Muñoz *, Rosa María Sánchez Hernández ** y Verónica Alejandra González Muñoz ***

RESUMEN

El discurso político mexicano frente al problema de la pobreza se ha centrado en la atención de las carencias de ingreso bajo el interés discursivo iniciado con la formulación de los Planes Nacionales de Desarrollo (PND) que han buscado cristalizar las esperanzas de los grupos sociales representados y escuchados en la forma de gobierno que representa la democracia. En este sentido, los esfuerzos del estado convertidos en formas atención al problema de las carencias materiales en un nivel de bienestar básico, han generado diferentes mecanismos de intervención del Estado convirtiéndolos en programas sociales. El objetivo de la investigación es analizar el paradigma concebido de intervención del Estado mexicano frente al problema de la pobreza en México. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y documental. Los principales resultados evidencian que, los programas sociales presentados desde su definición en México (2001) buscan dar atención al ingreso insuficiente entre las familias, sin reconocer de manera institucional mejoras en las fuentes de desventaja social registradas empíricamente como fuentes de desarrollo de capacidades de las personas. Por ello, es necesario un discurso político centrado en instrumentos permanentes de prevención de la pobreza con el objetivo de evidenciar políticas de desarrollo social en su conjunto eficaces. Se concluye, que el discurso político debe promover desde la vía institucional y a partir de los esfuerzos de planeación, el desarrollo del Estado mexicano buscando así la eficacia de las acciones del Estado en el futuro.

Palabras clave: Discurso político mexicano; Estado; Ciudadano; Bienestar social

ABSTRACT

Mexican political discourse has focused on addressing social deficiencies as a propaganda banner for government plans and formulas since the crystallization of democracy. However, the efforts of the state, converted into forms of attention to the material deficiencies of a basic level of well-being, have generated different programs converted into mechanisms of intervention in the income of the population considered to be in a situation of poverty. The objective of the research is to analyze poverty as a social problem in Mexican political discourse, transformed into social intervention programs. The research was developed under a qualitative and documentary approach. The main results are: social programs to improve economic income among the vulnerable population have meant the need to strengthen attention to the problems that social structures do not strengthen the sources of social disadvantage: educational quality, health services, labor market and rule of law. Therefore, it is necessary that political discourse is focused on permanent instruments of poverty prevention with the aim of improving the instrumental capacities of the population. It is concluded that political discourse must recognize state management as definitive instruments for improving processes that would alleviate poverty or lack of basic material well-being.

Keywords: Mexican political discourse; State; Citizen; Social welfare

JEL Classification: I38.

* Académico del Instituto de investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA) de la Universidad Veracruzana. E-mail: oscgonzalez@uv.mx

** Académica de la Fac. de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana. E-mail: rosasanchez@uv.mx

*** Académica de la Fac. de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS) de la Universidad Veracruzana. E-mail: vegonzalez@uv.mx

INTRODUCCIÓN

El discurso político, se ha considerado al conjunto de medios que permiten conocer las impresiones de los gobernantes frente a problemas comunes. En un contexto social, es por medio de la *retórica* del discurso como se promueve la aceptación y la identificación del gobernante con los pueblos y las comunidades. Entonces, su principio fundacional encuentra en esta rama de la filosofía sostenida sobre la capacidad de persuasión, el medio a partir del cual se busca convencer del cumplimiento de las expectativas del pueblo gobernado.

Existen diferentes aproximaciones al entendimiento del discurso político como recurso de persuasión. De acuerdo con Gutiérrez, S. (2006), el análisis del discurso es concebido desde una perspectiva teórico-metodológica, que permite conocer y describir no solamente lo que dice el emisor de determinados temas sino también, el contexto y la situación coyuntural en que estos son emitidos. Es decir, las condiciones del ámbito de escucha y el objeto de la intervención, auxilian el entorno y su impresión o impacto.

No obstante, la configuración creada de una realidad social ante el emisor se convierte en un recurso de transmisión de ideas y paradigmas, capaz de construir una nueva organización de creencias. Como señala Bourdieu, citado por Eribon D. (1982). "*El trabajo político se reduce en lo esencial, a un trabajo sobre las palabras, porque las palabras contribuyen a construir el mundo social*".

Así, el ejercicio de transmisión de ideas por medio de palabras se transforma en una práctica de persuasión y de retórica, donde el proyecto personal de los intereses del emisor es finalmente, una plataforma de producción ideológica. Y en este contexto, la producción de simbolismos se puede dar el lujo de disfrazar, desplazar o desviar los conflictos o su potencialidad e incluso acrecentarlos o atenuarlos al articular una disputa imaginaria en las potencialidades afectivas reforzando con ello, la construcción ideológica en el auditorio Ansart P. (1983).

Es el caso de los problemas sociales, que se presentan como referentes de un estado de vulnerabilidad social y consecuencia de la construcción deficiente de tejidos y organizaciones económicas y sociales, donde las políticas constituyen un elemento mediante el cual los gobiernos anclan, legitiman o cambian *construcciones sociales* a positivas y de grupos con poder. Y ante ello, la transmisión del

sentimiento de vulnerabilidad con una solución posible se reduce a la capacidad sistémica de la solución dogmática del problema emitida por el Estado y con ello, de la construcción social, desde una visión personal auxiliada por la aceptación de los colectivos convertido en objetos de estímulo. Es decir, modifica el concepto o construcción social e ideología de los grupos: atender a los *pobres* es dotar de recursos materiales mediante el reconocimiento de los grupos de poder.

Sin embargo, el concepto de ideología pretende revelar algo de la relación entre una expresión y sus condiciones materiales de posibilidad, cuando se consideran a estas a la luz de ciertas luchas de poder centrales para la reproducción (o también, para algunas teorías, la contestación) de toda una forma de vida social (Eagleton 1997: 277). Una vez que se producen las creencias por medio de los sistemas de producción ideológica, se construye un nuevo conjunto de dogmas y valores que se mantienen en la sociedad.

En tal sentido, el discurso político busca contribuir a la legitimidad y empatía entre su emisor y sus objetivos de escucha desde la suma de producciones para hacer que influyan en la sociedad desde la construcción ideológica. Mejora los procesos a seguir en medio de la plataforma de publicidad y comunicación política efectiva. Y al asociar el mensaje adecuado con las necesidades del auditorio, se convierte en germen del discurso y otorga legitimidad, sin reconocer necesariamente los medios de verificación como recurso de persuasión o convencimiento.

Para Silva M. I., y Bernal F. J. (2019) Saldaña Rojas, L. K. (2021). el discurso político no permite develar las intenciones subyacentes de las operaciones que se pretenden realizar, cuando es hecho con un estilo muy inclusivo y cercano a los receptores, debido a que el uso de términos y expresiones pueden solapar las intenciones del emisor; lo que tiende a confundir los fines y los medios que se utilizan para la materialización de las propuestas u órdenes, ya que, al usar un lenguaje muy técnico o muy complaciente al receptor, el mensaje se distorsiona. De ahí, la complicidad entre discurso político y retórica como mecanismo de gestión de las expresiones esperadas y coincidentes que combinan con el criterio del receptor pero que, deberían estar auxiliadas por el sentido de la racionalidad Bruco G. (2124).

Frente a lo que se percibe como complejo y no lineal entre causa y consecuencia, o discursos y

resultados, Morin (1998) propone la *política de la civilización*, como práctica de resistencia que convoca al mismo tiempo a la conquista del presente, a la regeneración del pasado y a la reconstrucción del futuro a partir de la recuperación del *buen juicio*, referido al sentido crítico que ataque la carga axiomática del orden social desde la racionalidad central Roiz (2003) y Moriconi B. (2008).

En suma, un ejercicio de recuperación del desarrollo para superar la pobreza, requerirá de una elevada carga axiomática: mejorar la *salud, educación, ingresos* para necesidades elementales e involucrará la identificación de mecanismos de desarrollo natural al *ser*, es decir de sus capacidades y de lo que una persona puede lograr en la vida, y usarlos de manera efectiva para lograr lo efectivamente posible bajo circunstancias sociales, personales o económicas.

I MÉTODO

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y siguiendo los procedimientos de una investigación documental, se analizó la importancia del tema para la investigación social. El objetivo del trabajo es analizar la forma en que la pobreza como problema social, se transforma en programas sociales de intervención desde la ideología gubernamental, ceñida por un interés de grupo e ideológico, es decir, de representación política.

El método considerado a seguir permitió seleccionar y analizar artículos de revistas indexadas, libros e informes relacionados con el tema a partir de referentes teóricos de la pobreza y discurso político. También se recurrió a la búsqueda de datos para el análisis y fundamentación del presente estudio.

La metodología para el análisis cualitativo se basó en la identificación de las características de las políticas instrumentales para atender el problema de la pobreza en México en los últimos años. Al obtener y analizar la información, se procedió a realizar un análisis comparativo de las variables de estudio, así como la caracterización de los distintos patrones de su reconocimiento. Con lo antes señalado, se establecieron los elementos que conducen a las empresas a optar por incorporar los criterios de la economía circular en sus nuevos modelos de negocio

1.1 Consideraciones sobre discurso político mexicano ante la pobreza como referente de bienestar

De acuerdo con Martínez, H. P. (1999), la investigación sobre el discurso mexicano refiere una hechura propia de un método propio que puede verificarse desde diferentes técnicas. Por lo que se puede penetrar en él, para ver no solo los ideales, sino los tópicos,

seguridades, sueño y utopías en que convergieron nuestros antepasados, la herencia que adoptaron y las traiciones a las que se suscribieron.

En un marco de contexto ideológico construido, la realidad a la que se enfrenta la sociedad mexicana está justificada con las formas y expresiones toleradas y aceptadas como parte de la coincidencia de necesidades y propuestas de los emisores. Desagregando la idea del progreso basado en formas de organización y producción, y en cambio, fortaleciendo la idea de la *distopía* que, finalmente es erosionada por las fuerzas del mercado, con escasa capacidad de comprensión por la masa ciudadana.

Villanueva, B. G. (2015) considera que los gobiernos mexicanos, en su fase neoliberal, en concordancia con los requerimientos de apertura económica y comercial que han caracterizado a los procesos históricos más recientes, utilizaron la representación de lo nacional como el elemento sustentador de los anhelos de desarrollo de los mexicanos. Se mistificó el nuevo modelo neoliberal y ante las sucesivas crisis económicas, la recurrencia al nacionalismo fue el antídoto que lograría trascender la inestabilidad social y política. En su versión actual, esta representación en su forma explícita quedó en desuso, sin embargo, implícitamente no dejó de ser un factor de cohesión. En ambos discursos se destacan los aspectos que enfatizan el compromiso de las instituciones en el ejercicio de gobierno y hay una reiterada alusión al factor democrático.

Una situación particular ha sido el tema de la *pobreza y los pobres*, como fuente precursora del discurso. De acuerdo con López-Salazar, R., y Torre-Valdez, H. C. D. L. (2022), tanto el fenómeno como la personalización es redundante en políticas económicas y sociales escasamente diferenciadas que en líneas generales no han contribuido de manera significativa a reducir las altas tasas de incidencia de esta. Incluso en los informes de gobierno consultados, las administraciones siguen un formato descriptivo similar. Primeramente, abordan los apoyos a la población objetivo o beneficiaria, en algunos casos se congratulan de la disminución en los índices de pobreza (como el *Sexto Informe de Gobierno de Peña Nieto*) para, finalmente, introducir una breve crítica que soslaya la incapacidad gubernamental para instrumentar acciones más contundentes de política económica y social que rompan el ciclo intergeneracional de pobreza.

Mientras que, en la historia reciente, se puede destacar que el Plan Nacional de Desarrollo (PND) del gobierno de Vicente Fox (2000-2006) atribuyó la

pobreza en México a varias causas estructurales como desigualdad en el acceso a oportunidades; crecimiento económico insuficiente; baja calidad del empleo; exclusión social y marginación y desarrollo de políticas, prácticas e instituciones sociales insuficientes. (Gobierno de México 2001, mayo 30).

En tanto, el PND del gobierno de Felipe Calderón (2006-2012) identificaba varias causas de la pobreza en México percibidas por una desigualdad social y económica; crecimiento económico insuficiente; empleo informal y precario; educación de baja calidad; insuficiencia de programas sociales y desigualdad en las áreas rurales. (Gobierno de México, 2007, mayo 31).

El PND del gobierno de Enrique Peña Nieto (2013-2018) atribuía la pobreza en México a la desigualdad estructural y acceso limitado a oportunidades (similar a los gobiernos anteriores), crecimiento económico insuficiente e inequitativo; empleo precario y economía informal; bajo acceso a educación de calidad; desigualdad regional e insuficiencia de programas sociales. (Gobierno de México, 2013, mayo 20).

Finalmente, el PND del gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2013-2018) atribuía la pobreza en México a la desigualdad económica y concentración de la riqueza; corrupción; políticas económicas neoliberales; falta de acceso a oportunidades; desigualdad regional y exclusión social e histórica de pueblos indígenas. (Gobierno de México, 2019, junio 12).

En este sentido, el ejercicio de planeación documentado en los PND omite reconocer los factores atribuibles al origen y consecuencia de la falta de ingresos suficientes para la población: *mejora la calidad educativa, garantizar servicios de salud y esquemas de seguridad alimentaria*.

De acuerdo con los informes del *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social* (CONEVAL, 2018, p. 300) basados en *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH), durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) había en México a 50.1 millones de personas en pobreza. En tanto, la pobreza extrema afectaba a 16.9 millones. Mientras que, en 1996, al inicio del sexenio de Ernesto Zedillo (1994-2000) la pobreza afectaba a cerca de 52.1 millones de personas. Para el inicio del Sexenio de Vicente Fox (2000-2006) se tenían aproximadamente 49.9 millones de personas vivían en pobreza. Mientras que Felipe Calderón (2006-2012) la pobreza afectaba a aproximadamente 52.4 millones de personas

(alrededor del 46.2% de la población), con un aumento en la pobreza extrema a cerca de 14 millones, respecto al sexenio anterior. Para el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) en el 2014, se tenían aproximadamente 53.3 millones de personas vivían en pobreza (alrededor del 43.6% de la población), y con pobreza extrema 11.7 millones. Y, con Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) para el año 2020, 51.9 millones de personas estaban en pobreza y en condición extrema 9.3 millones.

Durante el sexenio de Vicente Fox (2000-2006) el gasto promedio en *programas sociales*, es decir, en intervenciones directas en el ingreso de las personas como Oportunidades/Progresá fue de 7.1% del PIB. Con el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012) el gasto promedio en programas sociales con el programa oficializado de *Oportunidades* fue de 8.2% del PIB; con el gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018) el gasto promedio en programas sociales con el programa Prospera fue de 9.2% del PIB y con el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) de 11.98%.

De acuerdo con CEFP (2007- 2023), atribuidas las necesidades de la población en pobreza a las creencias de ingreso, durante un periodo de surgimiento de la política social entre 2007 y 2012, la tasa de crecimiento medio anual fue de 2.1% real; en contraste, en el siguiente sexenio del 2012-2018 se observó una contención equivalente a -0.7 por ciento en promedio anual mientras que, en lo del año 2019 a 2023 se observó una reducción marginal de -0.1.

Para Espinoza, M. I. M. (2021: 129) el régimen de política social en México entre 1917 y 2018 se caracterizó por falencias conceptuales, estratégicas, institucionales y operativas que sustentaron su poca eficiencia para proveer el bienestar social y combatir la pobreza, su dispendio de los recursos públicos y su uso como instrumento de clientelismo político, es decir, de construcciones sociales.

Sin embargo, el esfuerzo de atención del estado mexicano a la pobreza de ingreso en México había sido reconocido por medio de la medición oficial de la pobreza desde su multidimensionalidad por el *Comité Técnico de Medición de la Pobreza* (CTMP) aproximando la condición a una persona se encuentra en situación de pobreza, cuando tiene al menos una de las seis carencias sociales identificadas como *rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios en la vivienda, acceso a los servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación e ingreso insuficiente* para adquirir los bienes y servicios contemplados en la canasta

alimentaria y no alimentaria a (LGDS, 2018: art. 36).

En este contexto, el gasto en materia de *salud* de 2007 a 2023 creció a una tasa media de 2.6%, y de 2007 a 2012 incrementó 4.5%; de 2013 a 2018 disminuyó marginalmente a un ritmo de -0.1%, y finalmente entre el ejercicio de 2019 y el presupuesto aprobado para 2023 se observó un crecimiento de 5.1%.

En tanto, en materia de *seguridad social*, el gasto público total destinado a pensiones y jubilaciones entre 2007 y 2023 aumentó a una tasa promedio anual de 6.5%. El mayor crecimiento promedio de este gasto se presentó en el ciclo 2007 a 2012 el cual fue de 7.8%, real; mientras que de 2019 a 2023 fue de 5.4%. Entre 2008 y 2014 el porcentaje de personas de 65 años y más viviendo en condiciones de pobreza pasó de 44.9% a 45.9% SHCP (2023).

Finalmente, otro rubro de análisis es el gasto en acceso a la *alimentación*, cuando la evolución del ejercicio de los recursos ha sido mixta, pues entre 2007 y 2013 se observó un incremento marginal, promedio anual de 0.3%. Mientras que del año 2013-2018 se contrajo en promedio anual a una tasa de -8.2%; y en el último sexenio se observa un incremento real promedio anual de 1.8%, con lo cual inició la reversión de lo ocurrido entre 2007 y 2018, cuando el gasto ejercido, disminuyó a un ritmo de -2.1%.

En este sentido, Vega, C. A., y Rodríguez, M. (2022) la continua aplicación del discurso relacionado con los pobres se ajusta a una realidad material, donde los esfuerzos del estado se convierten en incrementos sucesorios de gasto público, que buscaban amainar las desigualdades sociales enrarecidas como consecuencia de la nueva dinámica de mercado. Así como de los retos que las dinámicas poblacionales han evidenciado entre migraciones y formas de organización productiva y competencia adecuadas a la modificación de proyectos jurídicos sucesorios aun precarios.

El programa *Progres*a promovido por el Gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, se convirtió a partir del 2003 en el Gobierno de Vicente Fox Quesada en *Oportunidades* y de acuerdo con organismos internacionales como el Banco Mundial, fue considerado un caso de éxito y un ejemplo a seguir en América Latina. El concepto de *transferencias condicionadas* guardaba con recelo los objetivos por atender, encaminando la conducta de los beneficiarios

a ciertas actividades específicas para quién o quiénes forman el padrón de un programa de esta naturaleza Barrientos, A. (2023), Rawlings L. (2004) y Hernández Chontal, M. A., *et al* (2023). Se establecería como requisito que las personas beneficiadas, deberán tener hijos en edad de asistir a las escuelas y a citas médicas para obtener los beneficios económicos que surgen del dinero público, convirtiéndose en un proyecto de intervención para romper el ciclo virtuoso e intergeneracional de la pobreza.

Iniciado con el programa *Progres*a (1997)¹, *Oportunidades* (2003), *Prospera* (2014), y *Bienestar* (2019) la transferencia de dinero público hacia los pobres ha evocado el tratamiento de la pobreza como objetivo político, capaz de fusionarse con la construcción del estado mexicano. Los programas sexenales más importantes de cada sexenio desde el año 2001, han significado una constante inversión pública evidenciando el interés por la corrección de los problemas económicos complejos desde una visión estructural administrativa y de mejora de los ingresos entre las generaciones del presente. Sin fortalecer la atención de los problemas que las estructuras sociales mantienen como fuente de su desventaja social: calidad educativa, en servicios de salud, mercado laboral y estado de derecho.

De esta manera, los programas *Progres*a-*Oportunidades-Prospera*, se ejecutaron como proyectos redistributivos del ingreso y de atención a la pobreza, con el objetivo de aumentar las capacidades de consumo como medio para un mejor nivel de bienestar en educación, salud y alimentación. La medición de la pobreza e identificación de la población se realizaba con base en el ingreso alcanzado por unidad familiar, definida en las Reglas de Operación del programa y permitía identificar los tipos de pobreza de acuerdo con los estadios comprendidos en las dimensiones de cuantificación que desde el año 2001 estaría identificada por medio del CTMP, Yaschine, I. (2015) y González M. (2012).

Mientras que, para enfrentar el problema de la pobreza, el movimiento de la *Cuarta Transformación* (2018) abrió las condiciones de posibilidad de ser un discurso que exacerba lo nacional-popular. El caso del Programa social "*Sembrando Vida*", a partir del año 2019 tiene como objetivo combatir la pobreza mediante la generación de empleo y la restauración del medio ambiente, reforestación y apoyo a los productores rurales por medio de transferencias de dinero. Mientras

la mejora en la educación, la salud y la nutrición de las familias en situación de vulnerabilidad.

¹ Progresa: Programa de Educación, Salud y Alimentación) y su objetivo era combatir la pobreza mediante un enfoque integral que incluía

que "*Jóvenes Construyendo el Futuro*", buscaría brindar capacitación y empleo con apoyos económicos. Y, "*Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores*", proporciona apoyo económico a los adultos mayores. Goren, N., *et al* (2023).

Si bien desde el año 2006, se había reconocido la importancia del marco institucional para la generación de programas de desarrollo social que atendieran al problema de la pobreza en México por medio de la promulgación de la Ley General de Desarrollo Social (LGDS), una consideración especial fue a partir del año 2020, cuando se atribuyó la atención de la población en condiciones de pobreza por medio de un apoyo económico, por parte del Estado mexicano. E institucionaliza que el Estado garantizará la entrega de un apoyo económico:

El Estado garantizará la entrega de un apoyo económico a las personas que tengan discapacidad permanente en los términos que fije la Ley. Para recibir esta prestación tendrán prioridad las y los menores de dieciocho años, las y los indígenas y las y los afroamericanos hasta la edad de sesenta y cuatro años y las personas que se encuentren en condición de pobreza.

De esta manera, el ejercicio de atención al problema de la pobreza escatima la organización y gestión de procesos para la dotación de capacidades como axioma del desarrollo. En cambio, lo centra en

REFERENCIAS

- Ansart, P. (1983). *Ideología, conflictos y poder*. Premi.
- Barrientos, A. (2023). Social protection in Latin America. In *Handbook on Social Protection and Social Development in the Global South* (pp. 97-111). Edward Elgar Publishing.
- Brusco, G. (2024). *El menú cívico: La educación moral en tiempos de globalización*. Editorial Biblos.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP), Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/175968>
- CONEVAL, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2018*. México, D.F. [p. 300].
- Cortez, N. H., Benítez, I. J. M. S., & Guerrero, M. C. R. (2022). La Cuarta Transformación en México como proyecto nacional-popular. *SAPIENTIAE*, 8(1), 108-126.
- Eagleton, T. (1997). *Ideología*. Barcelona: Paidós.
- Espinoza, M. I. M. (2021). La política social de la cuarta transformación en México. Un balance del primer año de gobierno de López Obrador. *Revista Española de Ciencia Política*, (55), 121-142.
- Eribon, D. (1982, 19 de octubre). Entrevista con Pierre Bourdieu. *Libération*.
- Goren, N., Maldovan Bonelli, J., & Kusinsky, D. (Eds.). (2023). *Desigualdades en el siglo XXI: Aportes para la*

gestión de apoyos económicos.

II CONCLUSIONES

La importancia de la pobreza y el número de pobres en México abre la necesidad de evidenciar el interés del estado mexicano ante eficacia de los programas e instrumentos sociales convertidos en discurso político. Encaminado a reconocerse como parte de la retórica, los representantes del poder público en México han orientado sus esfuerzos a mostrar interés por atender el problema de la pobreza con la creación de programas sociales de impacto en el ingreso de la población por medio de sucesivos niveles de inversión pública y a partir del movimiento de la cuarta transformación, desde la retórica ideológica de acuse a las prácticas de los modelos económicos como el neoliberalismo.

No obstante, la necesidad del discurso social mexicano a reconocer la omisión a los problemas de estructura como génesis de la atención a los problemas de las generaciones presentes. El discurso de mejora en el ingreso económico no atenderá (ni ha mejorado) el problema de la pobreza del presente ni largo plazo entre las generaciones. Será necesario atender los problemas de falta de capacidades relacionadas con los axiomas básicos del desarrollo de estructuras causales de carencias del escaso valor al trabajo y del empleo: a los sistemas de aseguramiento de educación, salud y acceso a alimentación al menos, como se mejoraría de manera directa la desigualdad y pobreza social entre las generaciones presentes y futuras.

-
- reflexión en clave latinoamericana (1a ed.). Edunpaz. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249187/1/Desigualdades-sigloXXI.pdf>
- Gobierno de México. (2001, mayo 30). *Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006*. Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=766335&fecha=30/05/2001#gsc.tab=0
- Gobierno de México. (2007, mayo 31). *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012*. Diario Oficial de la Federación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4989401&fecha=31/05/2007#gsc.tab=0
- Gobierno de México. (2013, mayo 20). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013#gsc.tab=0
- Gobierno de México. (2019, junio 12). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013#gsc.tab=0
- González Muñoz, O. (2012). *La pobreza y el gasto social en México (2000-2006)*. [Tesis doctoral]. [Universidad Veracruzana].
- Gutiérrez, S. (2006). *Discurso político y argumentación*. Recuperado de http://web.uchile.cl/facultades/filosofia/Editorial/libros/discurso_cambio/72Gutie.pdf
- Hernández Chontal, M. A., Gallardo López, F., & Villarreal Martínez, M. M. (2023). El programa Proagro Productivo en México y sus transformaciones en el proceso de implementación: un estudio desde la perspectiva de los actores. *Intersticios sociales*, (26), 368-391.
- LGDS, *Ley General de Desarrollo Social*. (2024). Diario Oficial de la Federación, 20-01-2004. Últimas reformas publicadas en el DOF el 01-04-24. Disponible en: <https://bit.ly/2ww6A5m>
- López-Salazar, R., y Torre-Valdez, H. C. D. L. (2022). *El discurso de la pobreza en México*. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 32(60).
- Martínez, H. P. (1999). *Hacia una tópica del discurso político mexicano del siglo XIX*. CONNAUGHTON, Brian. Carlos Illades. Sonia Pérez Toledo. (eds.). *Construcción de la legitimidad política en México en el siglo XIX*. Zamora, Michoacán: El Colegio de Michoacán. UAM-Iztapalapa. UNAM, Instituto de Investigaciones Históricas: El Colegio.
- Muñoz, O. G., Ruiz-Ramírez, J., y Hernández-Rodríguez, G. E. (2012). La pobreza y los cambios en el gasto destinado a bienes elementales: El caso de México en 2002 y 2008. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (173).
- Pereira, G. (2016). Más allá del liberalismo: el enfoque de las capacidades y la justicia social crítica. *Tópico (México)*, 83-111.0
- Rawlings, L. B. (2004). A new approach to social assistance: Latin America's experience with conditional cash transfer programs. The World Bank.
- Roiz, J. (2008). *La recuperación del buen juicio: Teoría política en el siglo veinte* (Original work published 2003). Madrid: Foro Interno.
- Saldaña Rojas, L. K. (2021). *Análisis de la infodemia del discurso político de un candidato presidencial*, Lima, 2021.
- Schneider, A., y Ingram, H. (1993). Social Construction of Target Populations: Implications for Politics and Policy. *American Political Science Review*, 87(2), 334-347. <https://doi.org/10.2307/2939044>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2023). *Cuenta Pública de 2008 - 2022*. https://www.finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/es/Finanzas_Publicas/Cuenta_Publica
- Silva, M. I., y Bernal Fajardo, J. J. (2019). *Análisis del discurso político: Inversión de recursos y agenciamiento ciudadano*.
- Vega, C. A., y Rodríguez, M. (Eds.). (2022). *Desigualdades laborales y urbanas en México*. El Colegio de México AC.
- Villanueva, B. G. (2015). Consideraciones sobre la conceptualización del nacionalismo mexicano a partir del discurso político. *Xihmai*, 10(19)
- Yaschine, I. (2015). *¿Oportunidades? Política social y movilidad intergeneracional en México*. El Colegio de México AC.

Un acercamiento a las prestaciones económicas del personal académico de las universidades públicas estatales en México

(An approach to the economic benefits of the academic staff of the state public universities in Mexico)

Martha Oliva Zárate * y M. Laura Espinoza Oliva **

RESUMEN

Las Universidades Públicas Estatales en México, UPES, suelen celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, CCT, que señalan las relaciones de trabajo del personal o trabajadores con la universidad. En algunos casos se integra en un solo CCT tanto el personal académico como el personal administrativo, aunque en la mayoría de las universidades se tienen contratos específicos para cada tipo de personal, en particular, del personal académico, celebrados con los sindicatos. En ellos se establecen los derechos y obligaciones laborales tanto del trabajador como de la misma universidad. En estos CCT, se establece en sus clausulados lo relativo a las prestaciones que la universidad deberá otorgar a los académicos, mencionándose entre ellas las económicas, las cuales son identificadas en apartados específicos o como prestaciones de previsión social o también señaladas en varios apartados. Es de suponer que existe una variedad de prestaciones considerando que son 35 UPES y, por lo tanto, igual número de CCT donde se establecen criterios para su determinación y aplicación.

En este trabajo se presentan cinco prestaciones económicas que puede considerarse son comunes o de aplicación general en las UPES, que son: el aguinaldo, el reconocimiento de antigüedad (prima de antigüedad), el quinquenio, el material didáctico y la prima vacacional. Así también, se presenta como ejemplo una Universidad con las prestaciones económicas que se identificaron en su CCT, como parte del procedimiento para integrar la información de cada universidad y presentar los resultados de las cinco prestaciones mencionadas.

Para el análisis de las prestaciones que se presentan, tomando en cuenta que las bases o criterios para su determinación son diferentes, se crearon grupos identificados como “modalidades” cuya referencia es el sueldo tabular, el sueldo integrado, los rangos de antigüedad del académico, entre otros, e identificar la universidad de acuerdo a la base aplicada. Se identificaron en los 35 CCT, 127 prestaciones económicas, aunque no en todas las universidades. De éstas, dieciséis se aplican al menos en dieciséis universidades, es decir, el 45% de las UPES.

Palabras clave: Universidades Públicas Estatales; Contratos colectivos de trabajo; Prestaciones económicas; Personal académico.

ABSTRACT

The State Public Universities in Mexico (UPES), usually celebrate Collective Labor Contracts (CCT), which indicate the working relationships of the staff or workers with the university. In some cases, both academic staff and administrative staff are integrated into a single CCT, although most universities have specific contracts for each type of staff, particularly academic staff, concluded with the unions. They establish the labor rights and obligations of both the worker and the university. In these CCT, their clauses establish what is related to the benefits that the university must grant to academics, mentioning, among them, the economic ones, which are identified in specific sections or as social security benefits or also indicated in various sections. It is assumed that there are a variety of benefits, considering that there are 35 UPES and, therefore, the same number of CCTs where criteria are established for their determination and application.

This study presents five economic benefits that can be considered common or of general application in the UPES: bonus, recognition of seniority (seniority bonus), five-year period, teaching material, and vacation bonus. Likewise, a University with the economic benefits identified in its CCT is presented as an example as part of the procedure to integrate the information from each university and present the results of the five mentioned benefits.

For the analysis of the benefits presented, taking into account that the bases or criteria for their determination are different, groups identified as “modalities” were created whose reference is the tabular salary, the integrated salary, the seniority ranges of the academic, among others, and thus identify the university in each group according to the basis applied. The 35 CCTs revealed 127 economic benefits, though not all universities employ them. Of these, sixteen—or 45% of the UPES—are applied in at least sixteen universities.

Keywords: State Public Universities; Collective labor contracts; Economic work benefits; Academic staff

JEL Classification: J50, J58, J59.

* Investigadora del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: carlosey@outlook.es

** Técnico-académica del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: cris27ng@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Las Universidades Públicas Estatales, son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados. Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura (Subsecretaría de Educación Superior, s/f).

Para el desarrollo de estas funciones que son sustantivas en su quehacer, requieren de recursos humanos, particularmente de los académicos, quienes realizan funciones de docencia, de investigación y de extensión y difusión de la cultura. Así, por el desempeño de sus funciones son compensados con estímulos económicos o no económicos que manifiestan el reconocimiento por sus servicios a la Universidad.

Para estos estímulos, existen regulaciones como el capítulo XVII "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley" adicionado desde 1980 en la LFT, la regulación académica (ingreso, promoción y permanencia) de cada Universidad, y la regulación laboral (salario, prestaciones, jornada) señalada en los Contratos Colectivos de Trabajo, particularmente de los académicos. Esta regulación laboral es acordada entre la universidad y los sindicatos que representan al personal académico que colabora en la institución (Rondero López, s/f).

Estos reconocimientos, particularmente los económicos, además del tradicional sueldo, son una diversidad de prestaciones que se otorgan a los académicos en activo en las Universidades Públicas Estatales, dándose la situación de que en algunas, cuyo objetivo es el mismo, resultan ser más benévolas que otras, o que unas están señaladas en el CCT de una universidad y en otras no, lo cual trae como consecuencia diferentes beneficios económicos para el académico, dependiendo de la universidad en la cual colabora, aunque sus funciones son generalmente las mismas.

Por lo anterior, es de suponer que existe una variedad de prestaciones considerando que son treinta y cinco UPES y, por lo tanto, igual número de CCT donde se establecen criterios para su determinación y

aplicación. Ante esto, surge la pregunta: ¿cuáles son las prestaciones económicas y las bases para su determinación y aplicación?

El objetivo de esta investigación fue: identificar las prestaciones económicas que otorgan a los académicos las Universidades Públicas Estatales en México.

Para lograr el objetivo, la metodología seguida fue una revisión documental de los CCT del personal académico implementado en las UPES. El procedimiento para la obtención de estos contratos, fue a través de la consulta de la página WEB de las universidades y/o mediante solicitud a las universidades de su CCT a través del Instituto Nacional de Acceso a la Información, INAI.

Cabe señalar que en algunos casos la universidad no proporcionó el CCT solicitado, sino que señalaban en su respuesta una liga para su obtención o indicaban que lo presentado en su página WEB era el vigente, aunque correspondía a años anteriores. En varios casos no fue posible el acceso a la liga proporcionada.

Como se señaló en el objetivo de este trabajo, el identificar las prestaciones económicas y presentarlas de manera general en un documento, permitirá tener una visión de las mismas, particularmente de cinco que se han considerado de un grupo que son comunes en las UPES, a fin de que, tanto los académicos como las autoridades académicas conozcan la variedad de criterios para su determinación y surja el interés de promover la inclusión de las que se adolece o modificar las que se tienen, en beneficio de los académicos. De lograrse lo antes señalado, se tendría un incentivo en los académicos que los motivara a mejorar sus funciones en aras de la academia y en particular, de la institución académica a la cual están adscritos. Así también, podrá ser una referencia para estudios sobre la temática, por considerar que las Universidades Públicas son organismos que coadyuvan en el desarrollo económico, social y cultural del país.

Al revisar el clausulado de los CCT del personal académico de las Universidades Públicas Estatales, se identificaron aproximadamente ciento veintisiete prestaciones económicas como se señala en el anexo, integrándose algunas según nuestra interpretación de las que su objetivo es similar, aunque el criterio para su determinación, aplicación y nombre sean diferentes. En lo general, no se consideraron en todas las UPES las relativas a las pensiones o jubilaciones por ser objeto de otro trabajo. Así también, la intención fue considerar prestaciones de aplicación

general, no de casos particulares que, por la actividad o función desempeñe un académico en una universidad específica, por ejemplo, personal académico en laboratorios, talleres, orquesta sinfónica, entre otros.

Una de las limitaciones de este trabajo es que los CCT de los que se tomó la información, no todos corresponden al año 2023 con vigencia al 31 de diciembre o hasta el año 2024, sino que su vencimiento fue en los primeros meses del año 2023 lo cual hace suponer que, durante dicho año hubo revisión y actualización de su clausulado, particularmente la determinación o monto de las prestaciones económicas que no están ligadas al sueldo. En algunos casos, el CCT corresponde a uno o varios períodos anteriores al año 2023. Esto último, por no contar a la fecha de elaboración de este trabajo con la información actualizada de las prestaciones económicas que seguramente fueron sujeto de revisión en el 2023 o inicios del 2024, atendiendo a lo establecido en su CCT. Así también, la selección e interpretación de las cláusulas objeto de este trabajo, fue personal.

I PRESTACIONES ECONÓMICAS MÁS COMUNES EN LAS UPES

Como se mencionó anteriormente, existe una diversidad de prestaciones económicas en las UPES, sin embargo, para fines de este escrito se exponen las más conocidas y que son comunes prácticamente a todas las universidades, como se señaló, las cuales son: aguinaldo, reconocimiento de antigüedad (prima de antigüedad), quinquenio, material didáctico y prima vacacional, presentándose cada una de éstas, según la interpretación de sus características principales, en grupos que se identifican como “modalidad” e

indicando las universidades según corresponda. Cabe señalar que salario tabular es el asignado según las categorías académicas definidas en cada universidad y generalmente especificadas en un documento. El salario integrado está conformado por el salario tabular más prestaciones económicas señaladas en los CCT, como son: reconocimiento de antigüedad, material didáctico, ayuda renta, despensa, entre otras.

En los siguientes apartados se describen las prestaciones señaladas como las más comunes.

1.1 Aguinaldo

El aguinaldo como prestación en las Universidades Públicas Estatales adopta diferentes modalidades respecto al número de días que se otorgan, la base para su cálculo, como pueden ser: el salario tabular, el salario integrado, rangos de antigüedad o años de servicio del académico, o incluso aplicar dos modalidades simultáneamente. El número de días de aguinaldo que se otorga varía, desde otorgar al menos diecisiete días o treinta días, hasta casos de ochenta y cinco o noventa días. Es común no se aplique el ISR como deducción obligatoria a esta prestación, como se señala en el artículo 96 de esta Ley, aunque para fines fiscales la universidad cumple con el pago a la SHCP.

Las “modalidades” o grupos que se consideran de esta prestación para fines de este trabajo son: a) días de salario integrado o el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad, b) número de días de salario tabular, c) aplicación de dos modalidades simultáneamente considerando el ingreso a la universidad antes o después de cierta fecha y d) número de días según la antigüedad del académico. En la tabla 1 se agrupan las universidades por modalidad.

Tabla 1 Prestación Aguinaldo en las UPES

Modalidad	Universidad	CCT
a) Número de días de salario integrado o sueldo tabular más reconocimiento de antigüedad.	U.A de Aguascalientes	2022-2023
	U.A de Campeche	2020-2021
	U.A de Chihuahua	2023-2024
	Universidad de Guadalajara	2021-2023
	U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo	2022
	U.A de Nayarit	2022-2023
	U. Benito Juárez Autónoma de Oaxaca	2003(2022)
	U.A de Querétaro	2021-2023
	U.A de Quintana Roo	2022
	U.A de Occidente	2018
	Universidad de Sonora	2023-2025
	U.A de Tabasco	2021-2023

Modalidad	Universidad	CCT
	Universidad Veracruzana	2022-2024
b) Número de días de salario tabular.	U.A de Baja California U.A del Carmen U.A de Coahuila U.A de Ciudad Juárez U. Juárez del Estado de Durango Universidad de Guanajuato U.A de Guerrero U.A del Estado de México U.A de Morelos U.A de Nuevo León Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de San Luis Potosí U.A de Sinaloa U.A de Tamaulipas U.A de Tlaxcala U.A de Zacatecas	2022-2023 2021-2023 2022-02024 2022-2023 2022 2020-2021conv2023 2023-2024 2023-2024 2023-2025 2023 2023-2025 2022-2024 2023 2022 2023-2024 2021-2022
c) Aplicación de dos modalidades simultáneamente.	U.A de Baja California Sur U.A de Colima U.A de Chiapas U.A de Yucatán	2021-2022 2022-2023 2022 2022-2023
d) Número de días según antigüedad del académico.	U.A del Estado de Hidalgo Instituto Tecnológico de Sonora	2022-2024 2022-2024

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

Por lo expuesto en la tabla anterior, se observa que dieciséis universidades o sea el 46 %, otorgan días de aguinaldo en base al salario tabular (b), trece universidades o el 37 %, el aguinaldo se calcula tomando el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad o el salario integrado(a), éste último entendido como el salario tabular más varias prestaciones, cuatro universidades o el 11 % aplica dos modalidades simultáneamente (c), las cuales son referidas al ingreso del académico sea antes o a partir de cierto año y, solo dos universidades o el 6 %, la base para otorgar días de aguinaldo es la antigüedad o años de servicio del académico, generalmente estableciendo rangos de años (d). Como comentario adicional, el 49 % de las universidades otorga más de 40 días de aguinaldo.

1.2 Reconocimiento de antigüedad

Esta prestación económica, también identificada en algunos CCT como prima de antigüedad, es un estímulo que se otorga al académico por los años de servicio en la universidad. Es común se aplique desde el ingreso hasta el retiro del académico, pagándose a partir de cumplir cinco años de servicio y

posteriormente cada año o solo al cumplir un quinquenio más. En algunas universidades se limita su aplicación hasta cumplir los 30 años de servicio. Para fines de este trabajo se han considerado las siguientes “modalidades” o grupos: a) Aplicar sobre el salario un 2 % incremental anual hasta los 20 años y el 2.5 % a partir del año 21, b) Aplicar el mismo porcentaje incremental cada año, c) Aplicar porcentajes diferentes de incremento anual por periodos, generalmente del 1 al 5, 6 al 20 y 21 años en adelante y d) Aplicar un porcentaje incremental solo cada 5 años, por rangos de antigüedad o por tipo de personal.

Suponiendo que se aplica la modalidad a) al cumplir cinco años de servicio, se paga al académico el 10 % de su sueldo tabular (acumulado de 5 años) y del sexto al año veinte 2 % incremental anual, de tal forma que a los 20 años la prestación sería del 40 %; a partir del año 21 al 30, el incremento anual sería del 2.5 % para que al cumplir los 30 años de servicio la prestación ascendería al 65 % del salario.

En la tabla 2 se presenta un resumen de las “modalidades” descritas de esta prestación.

Tabla 2 Prestación Reconocimiento de Antigüedad en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Aplicar sobre el salario un 2 % incremental anual hasta los 20 años y el 2.5 % a partir del año 21.	U.A de Baja California U.A de Coahuila U.A de Campeche U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A de Colima U Juárez del Estado de Durango U. de Guadalajara U. de Guanajuato U A. de Guerrero U.A del Estado de Hidalgo U.A del Estado de México U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos U.A de Occidente U. de Sonora U.A de Tlaxcala Universidad Veracruzana U.A de Yucatán	La Universidad de Colima no aplica esta prestación si el académico ingresó a partir de 2022 La Universidad de Chiapas no aplica esta prestación si el académico ingresó a partir de 2020
b) Aplicar el mismo porcentaje incremental cada año	U.A de Aguascalientes U.A de Nuevo León U.A Benito Juárez de Oaxaca U.A de San Luis Potosí U. Juárez Autónoma de Tabasco U.A de Tamaulipas	
c) Aplicar porcentajes diferentes de incremento anual por períodos, generalmente del 1 al 5, 6 al 20 y 21 años en adelante	U.A de Baja California sur U.A de Ciudad Juárez U.A de Nayarit Benemérita U.A. de Puebla U.A de Querétaro Instituto Tecnológico de Sonora U.A de Zacatecas	
d) Aplicar porcentaje cada 5 años, por rangos de antigüedad o por tipo de personal	U.A del Carmen U.A de Quintana Roo U.A de Sinaloa	La U. del Carmen incrementa % cada 5 años La U de Quintana Roo aplica % por rangos de antigüedad La U de Sinaloa aplica % por tipo de personal académico

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

La tabla anterior muestra que diecinueve universidades que representan el 54 % de las Universidades Públicas Estatales, tienen la modalidad de aplicar el 2 % incremental anual desde el año 1 al 20 y el 2.5 % a partir del año 21(a). Siete universidades, es decir, 20 % de las UPES, aplica diferentes porcentajes en los períodos 1 al 5, 6 al 20 y del año 21

en adelante (c). Por cuanto aplicar el mismo porcentaje incremental anual, seis, que representan el 17 % de las universidades (b) y, finalmente solo tres universidades, el 9 %, tienen criterios o bases diferentes para la aplicación del porcentaje incremental como los rangos de antigüedad o tipo de personal (d).

1.3 Quinquenio

La prestación identificada como quinquenio, se otorga como estímulo al académico desde su ingreso a la universidad hasta su jubilación o retiro. Se paga a partir de cumplir los primeros cinco años de servicio y sucesivamente cuando cumpla cinco años adicionales. La base para su cálculo es aplicar generalmente, determinado número de días de salario tabular o salario tabular más la prestación de reconocimiento de antigüedad al cumplirse cada quinquenio, incrementándose el número de días en cada quinquenio. En algunos casos solo se otorga cuando se cumple un quinquenio más, en otros, se otorga anualmente cuando el académico cumple años de

antigüedad. También se da la situación de que solo se otorga cuando se cumple determinado quinquenio, como pueden ser los 25 o 30 años de servicio.

De acuerdo a la interpretación de las cláusulas de los CCT, se han considerado cuatro "modalidades" o grupos, aunque alguna universidad puede incluirse en dos grupos por las características de su prestación. Estas modalidades son: a) Días de salario integrado o salario tabular más reconocimiento de antigüedad, b) Días de salario base o tabular, c) Cantidad fija en pesos y d) Prestación no económica. En la tabla 3 se presentan las "modalidades" y las universidades que corresponden a cada una de ellas.

Tabla 3 Prestación Quinquenio en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Días de salario integrado o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes U.A de Ciudad Juárez U de Guadalajara U.A de Nayarit U.A de Tamaulipas U. Veracruzana U.A de Yucatán	La U de Aguascalientes solo otorga la prestación hasta el quinquenio de los 25 años La U. de Yucatán solo al cumplir 25 años La U Veracruzana lo otorga cada año al cumplir el académico años de servicio
b) Días de salario base o salario tabular	U A de Baja California U.A de Baja California Sur U.A de Campeche U. A de Ciudad del Carmen U.A de Coahuila U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A Benito Juárez de Oaxaca U.A de San Luis Potosí U.A de Sinaloa U.A de Occidente U de Sonora U A Benito Juárez de Tabasco U.A de Tlaxcala	En algunas universidades solo mencionan salario, no especifican cual. La U de Sinaloa aplica Salario mínimo nacional La U de Occidente elimina la prestación para el que ingresa después del 21/02/2018 (CCT 2018)
c) Cantidad fija en pesos	U.A del Estado de Hidalgo U. Michoacana San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos Instituto Tecnológico de Sonora U.A de Zacatecas	La U. de Zacatecas solo otorga el estímulo al cumplir 30 años de servicio
d) Prestación no económica	U.A de Nuevo León	Por cada quinquenio se otorgan 4 días adicionales de descanso al académico

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

Resumiendo, se observa en la tabla anterior, que las universidades en que el salario o salario tabular

es la base para determinar la prestación, son catorce y representan el 40 % de las 35 Universidades Públicas

Estatales (b). Las que toman como base el salario integrado o el salario tabular más la prestación reconocimiento de antigüedad son siete, que corresponde el 20 %, (a). En las que la prestación es una cantidad específica en pesos son cinco, es decir es el 14 % (c) y, solo en una universidad la prestación no la otorga directamente de manera económica, representa solo el 3 % (d). Cabe señalar que en ocho universidades no se identificó la prestación en las cláusulas de sus CCT, las cuales representan el 23 % de las UPES. Éstas últimas son las Universidades de los estados de: Colima, Durango, Guanajuato, Estado de México, Quintana Roo, Querétaro, Puebla y Zacatecas.

otorga por los períodos vacacionales de las universidades que, generalmente son en Semana Santa, verano y fin de año. El número de días de vacaciones que se considera para fines de determinar la prestación varía, así como la base para su cálculo. Para fines de este trabajo se han agrupado o considerado como “modalidad” las siguientes. a) porcentaje de un número de días de salario o salario tabular, b) porcentaje de número de días de salario integral o el salario tabular más reconocimiento de antigüedad, c) número de días o porcentaje sobre número de días en función a los años de servicio. En la tabla 4 se muestran las universidades por grupo o “modalidad”.

1.4 *Prima vacacional*

La prima vacacional es la prestación económica que se

Tabla 4 Prestación Prima Vacacional en las UPES

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
a) Porcentaje de número de días de salario o salario tabular	U.A de Baja California Sur U.A de Campeche U.A del Carmen U.A de Chiapas U.A de Chihuahua U.A de Ciudad Juárez U. Juárez del Estado de Durango Universidad de Guanajuato U.A de Guerrero U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo U.A del Estado de México U.A de Morelos U.A de Nuevo León U Benito Juárez Autónoma de Oaxaca U.A de Occidente Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de Sinaloa U.A de Tlaxcala U.A de Yucatán	
b) Porcentaje de número de días de salario integral o salario tabular más reconocimiento de antigüedad	U.A de Aguascalientes U.A de Baja California U. de Guadalajara U.A de Nayarit U.A de Quintana Roo Universidad de Sonora U Juárez Autónoma de Tabasco Universidad Veracruzana	
c) Número de días	U.A de Coahuila	El Instituto Tecnológico de Sonora otorga días del salario tabular más prima de antigüedad

Modalidad o grupo	Universidad	Notas
porcentaje sobre número de días en función a los años de servicio	U.A de Colima	La UA de SLP días del salario tabular
	U.A del Estado de Hidalgo	La UA de Hidalgo días de salario
	U.A de Querétaro	La UA de Querétaro % de días salario integral
	U.A de San Luis Potosí	La UA de Colima % de días de salario tabular
	Instituto Tecnológico de Sonora	La UA de Coahuila %días de salario

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

La tabla anterior muestra que diecinueve universidades, que son el 54 %, otorgan un número de días de salario o salario tabular (a), ocho universidades, es decir, el 23 %, otorga un porcentaje de número de días de salario integral o del salario tabular más reconocimiento de antigüedad (b) y, seis universidades, 17 %, toma como base de asignación de la prestación número de días o porcentaje de días, según los años de antigüedad del académico (c). Cabe señalar que en la Universidad Autónoma de Zacatecas y la Universidad Autónoma de Tamaulipas no se identificó en su CCT esta prestación.

como apoyo al académico para realizar sus actividades docentes, la cual se incluye en la nómina. Para fines de este trabajo, se identificaron las siguientes “modalidades” o grupos para determinar el pago, que son: a) Se establece un porcentaje del salario tabular, b) Se determina una cuota o cantidad fija en pesos en función al tipo de personal académico, c) Se aplica un porcentaje, generalmente sobre el sueldo tabular, y además una cuota fija mensual y d) Se entrega al académico material didáctico y libros en vez de pesos. En la tabla 5 se presentan las “modalidades” o grupos y las universidades según aplican la prestación.

1.5 Material didáctico

El Material didáctico es una prestación que se otorga

Tabla 5 Prestación Material Didáctico en las UPES

Modalidad	Universidad	Notas
a) Porcentaje del salario tabular	U.A de Aguascalientes U.A de Chihuahua Universidad de Guanajuato Universidad de Guadalajara U.A de Guerrero U. Michoacana de San Nicolás de Hidalgo U.A de Morelos U.A de Nayarit U.A de Querétaro U.A de Tamaulipas Universidad Veracruzana U.A de Zacatecas	El porcentaje puede variar desde el 1.15 % hasta un 33 % del salario tabular
b) Cuota o cantidad fija en función al tipo de personal académico	U.A de Baja California U.A de Baja California Sur U.A de Chiapas U.A de Ciudad Juárez U Juárez del Estado de Durango U.A Benito Juárez de Oaxaca Benemérita Universidad Autónoma de Puebla U.A de Quintana Roo U.A de Occidente U. Juárez autónoma de Tabasco	Tipo de personal se refiere al académico de tiempo completo y por hora semana mes

Modalidad	Universidad	Notas
	U.A de Yucatán	
c) Porcentaje del salario más cantidad fija	U.A del Estado de México U.A de San Luis Potosí Universidad de Sonora U.A de Tlaxcala U.A de Nuevo León	Generalmente es una cantidad mensual y en otros es anual
d) Entrega de material didáctico	U.A del Carmen U.A de Sinaloa U.A del Estado de Hidalgo	En la UA del Estado de Hidalgo, la entrega del material al académico es a través del Sindicato, que, a su vez, lo recibe de la Universidad

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.

En el cuadro anterior se observa que, en la modalidad de porcentaje del salario tabular, corresponden doce universidades, representando el 34 % de las 35 UPES (a). En la modalidad de otorgar una cantidad fija en función al tipo de personal académico es del 31 % que corresponde a once universidades (b). En la modalidad en que otorgan un porcentaje del salario y también una cuota fija, están cinco universidades, es decir, el 14 % (c) y, finalmente, solo tres universidades proporcionan el material didáctico en vez de otorgar pesos, 9 % (d). Cabe señalar que, en los CCT de las Universidades de Campeche, Coahuila, Colima y el Instituto Tecnológico de Sonora, no se identificó la prestación de material didáctico las que

representan el 12 %.

1.6 Resultados

A manera de resumen, de las 127 prestaciones señaladas en el anexo, se presentan solo dieciséis de ellas, por considerar que son las prestaciones más comunes en las universidades, así, el número treinta y cinco se refiere a que en todas las UPES aplican la prestación. Para fines de este trabajo, esta elección tomó como referencia que más de quince universidades tienen implementada la prestación. Cabe señalar que existen varias prestaciones que son exclusivas sólo de una universidad. En la siguiente gráfica 1 se muestran las prestaciones más comunes:

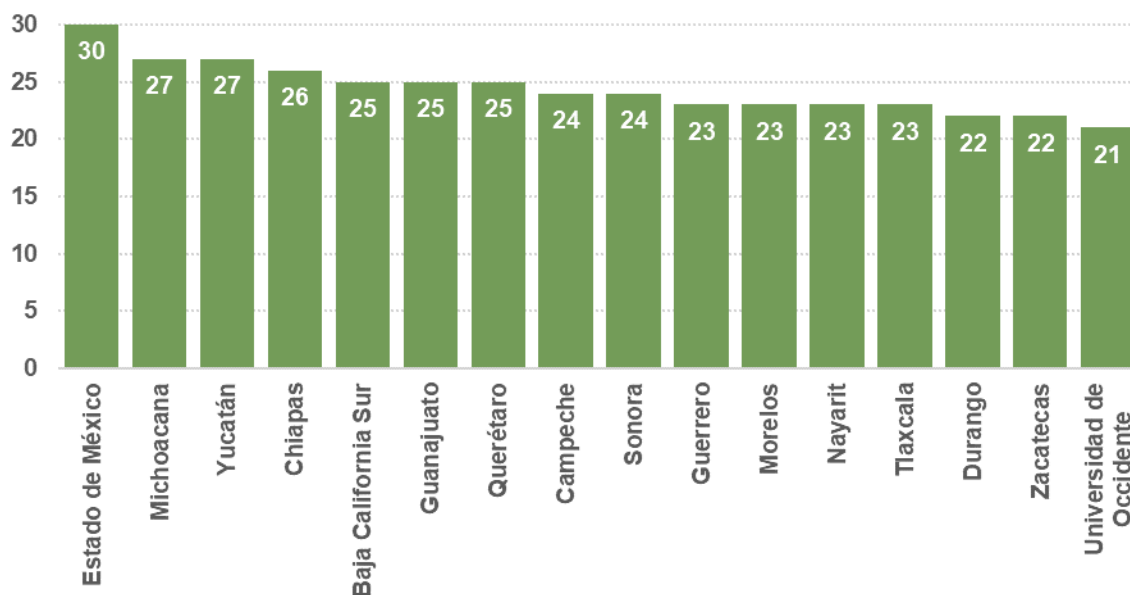
Gráfica 1 Prestaciones más comunes en las UPES.



Fuente: Elaboración propia

Un aspecto que se consideró importante presentar, es el número de prestaciones económicas que aplica cada universidad, según resultados de esta investigación. Para ello, se eligieron sólo las universidades que tienen más de veinte prestaciones, que en este caso son dieciséis UPES. En la siguiente gráfica 2 se muestra la entidad federativa a que corresponde la universidad, con excepción de la Universidad Autónoma de Occidente en que no se indica su entidad federativa, que es el Estado de Sinaloa:

Gráfica 2. Número de Prestaciones Económicas por Universidad



Fuente: Elaboración propia

II PRESTACIONES ECONÓMICAS DE UNA UNIVERSIDAD

Como se mencionó anteriormente, las prestaciones económicas del personal académico en las UPES son diversas y, algunas de ellas, son equivalentes en cuanto a su finalidad, aunque se identifican con nombre diferente. A manera de ejemplo, se presenta el

caso de una Universidad para mostrar cómo se integró la información con las cláusulas que se identificaron como económicas en su Contrato Colectivo de Trabajo, y así, seleccionar las cinco prestaciones que se presentan en este trabajo. Este procedimiento fue aplicado a cada una de las treinta y cinco UPES para fines de este escrito, como se muestra en la tabla 6

Tabla 6 Ejemplo de una Universidad

Prestación	Descripción	Cláusulas CCT
Aguinaldo	Se otorgan 40 días de sueldo tabular más reconocimiento de antigüedad (sin deducir ISR).	C103 C50
Reconocimiento de antigüedad (prima antigüedad) + de	Se paga a partir del 5º año de servicio el 2 % anual acumulado desde su ingreso hasta los 20 años. El porcentaje se modifica al 2.5 % de incremento anual a partir de año 21. La base es el salario tabular	C100
Quinquenio (Fondo de ahorro)	A partir del 5º año se otorga anualmente 7 días de sueldo, modificándose a los 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicios con 14, 21, 28, 35 y 42 días, respectivamente. La base es el salario tabular más el reconocimiento de antigüedad.	C100 C50
Prima vacacional	La Universidad otorga al académico el 45 % de 40 días de salario tabular más reconocimiento de antigüedad, pagando el equivalente a 6.66, 20 y 13.33 días, en los tres periodos de vacaciones: Semana Santa, verano y diciembre, respectivamente	C63 C50

Material didáctico (material de apoyo) +	10% del sueldo tabular mensual.	C106
Año sabático	Podrá solicitarlo el académico al cumplir 6 años ininterrumpidos de servicio a la Universidad, gozando de su sueldo íntegro y prestaciones. Deberá cumplir los lineamientos señalados para esta prestación.	C113
Pago anual de 5 días de salario	Se otorga anualmente al académico que esté laborando en la 1ª quincena de marzo, 5 días de salario sin el aumento que suele darse a partir de este mes (Podría considerarse como días adicionales por ajuste del calendario).	C114
Despensa	Se otorga 33.25 pesos por hora-semana-mes	C105
Ayuda médica	Pago de honorarios médicos, medicamentos, hospitalización, análisis clínicos, estudios de gabinete, intervenciones quirúrgicas, odontológicas, aparatos ortopédicos y auditivos, lentes (en algunos casos se ponen límites de la cuota de apoyo) de acuerdo a los lineamientos establecidos. Se aplica también a dependientes económicos.	C98
Seguro de vida	Se otorga como ayuda a los beneficiarios del académico fallecido 110,096.70 pesos como seguro de vida en caso de muerte natural, accidental o colectiva.	C110
Ayuda para renta	Se otorga 22.90 pesos por hora-semana-mes.	C108
Ayuda gastos de funeral	Se otorga a los beneficiarios 3, 5, 6 meses de sueldo si la antigüedad del académico fallecido fue de hasta 10, más de 10 hasta 20 y más de 20 años respectivamente. No será menor al salario de 15 HSM (hora-semana-mes).	C111
Ayuda para hijos del fallecido	Ayuda mensual de dos salarios mínimos generales vigentes mientras estudian bachillerato y licenciatura y condonación de aranceles si estudian en esta universidad.	C112
Ayuda gastos de titulación	Se otorga una ayuda al académico por 9,000 pesos por gastos de titulación.	C80-l-c
Productividad General	2 % sobre el sueldo tabulado.	C107
Ayuda para el fomento del ahorro	Se otorga 18.50 pesos por hora-semana-mes.	C109
Bono único anual	El académico que esté laborando en la 1ª quincena de marzo se le otorga anualmente 20 días de salario tabular con el aumento concedido.	C115
Compensación por zona económica	A los académicos de tres de cinco zonas académicas, se les otorga 84 pesos por hora-semana-mes como compensación de zona económica en tanto no se rezonifiquen.	C115bis
Pago doble día descanso	Cuando un día de descanso establecido en este CCT, coincida con vacaciones o fines de semana se pagará doble.	C115 quater
Apoyo por Incapacidad física o mental	Si la incapacidad es por riesgo profesional se le otorga 2 meses de sueldo y 24 días de salario por cada año de servicio. De no ser por riesgo profesional se le otorga los dos meses de sueldo y 12 días por cada año de servicio.	C31-IV

Fuente: elaboración propia en base al CCT 2022-2024.

Nota + Con este nombre se identifica en el CCT.

III DISCUSIÓN

En el período en que se realizó esta investigación, no se encontraron documentos específicos que mostraran un análisis, comparación o resumen de las prestaciones económicas otorgadas por las Universidades Públicas Estatales en México. Por lo

tanto, consideramos que este trabajo es exploratorio y una breve referencia para que, surja el interés por parte de las autoridades académicas, así como de los líderes o representantes sindicales, en actualizar o modificar paulatinamente las prestaciones que se tienen o crear las que carecen, tomando en cuenta las condiciones financieras de cada universidad, así como de otras

posibles limitantes a las que se enfrentan.

IV CONCLUSIONES

En este acercamiento, se observa que las prestaciones económicas que se otorgan por las Universidades Públicas Estatales, tienen la finalidad de motivar al académico en activo para mejorar su desempeño, así como reconocer su dedicación conforme a sus años de servicio en la universidad.

El objetivo de conocer las prestaciones económicas otorgadas por las UPES, se cumple, pues se identificaron 127 prestaciones de acuerdo a la revisión de las cláusulas de los CCT y la interpretación de las mismas. En su mayoría, son prestaciones que se aplican solo en una universidad (setenta y una prestaciones de la lista). Se encontró que dieciséis prestaciones son las comúnmente aplicadas al menos por dieciséis universidades, es decir, el 45% de las UPES, aunque se dan casos, como el aguinaldo y reconocimiento de antigüedad que se aplican en las treinta y cinco universidades. Así también se identificó que, dieciséis universidades tienen más de veinte prestaciones económicas.

Existen diferentes criterios respecto a la base de referencia para determinar el monto de la prestación económica, lo que trae como consecuencia que, en

algunos casos, el beneficio económico para el académico sea menor, dependiendo de la universidad en la que está adscrito, aunque generalmente sus funciones son las mismas.

De las cinco prestaciones que se comentan en este trabajo cuya aplicación se considera es común en las Universidades Públicas Estatales, no se identificaron en los CCT de algunas universidades, las prestaciones de: quinquenio, prima vacacional y material didáctico, como se señala en los apartados correspondientes.

Por lo expuesto anteriormente, es deseable desde nuestro punto de vista, se definan las prestaciones básicas de aplicación general en las UPES, así como el criterio para su determinación, tomando en cuenta que las funciones y/o actividades de los académicos, dada su categoría, son las mismas y por lo tanto las prestaciones deberían ser iguales. El obtener un consenso único general para unificar algunas prestaciones económicas, no es tarea fácil, si se considera que existen tantos sindicatos como UPES y, por lo tanto, diversos CCT. Así también, se debe tomar en cuenta las condiciones financieras de las Universidades que permitan apoyar propuestas para unificar la determinación de prestaciones que se consideren básicas y de aplicación general.

REFERENCIAS

Ley del ISR, del sitio web: <https://www.diputados.gob.mx>

Rondero López, N. (s/f). Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: La regulación laboral y la regulación académica. Recuperada el 04 de marzo de 2024, del sitio web: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0452-F.pdf

SEP (Subsecretaría de Educación Superior) (s/f). Instituciones de Educación Superior, recuperada el 12 de febrero de 2024, del sitio web: <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html>

ANEXOS

Contratos Colectivos de Trabajo

Universidad	CCT	Web
U A AGUASCALIENTES	2022-2023	https://www.uaa.mx
U A BAJA CALIFORNIA	2022-2023	https://www.uabc.mx
U A BAJA CALIFORNIA SUR	2021-2022	https://www.uabcs.mx
U A DE CAMPECHE	2020-2021	https://www.uacam.mx
U A DEL CARMEN	2021-2023	https://www.unacar.mx
U A DE COAHUILA	2022-2024	https://www.uadec.mx
U A DE COLIMA	2022-2023	https://www.ucol.mx
U A DE CHIAPAS	2022	https://www.unach.mx
U A DE CHIHUAHUA	2023-2024	https://www.uach.mx

Universidad	CCT	Web
U A DE CIUDAD JUÁREZ	2022-2023	https://www.uacj.mx
U JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO	2022	https://www.ujed.mx
U DE GUADALAJARA	2021-2023	https://www.udg.mx
U DE GUANAJUATO	2020-2021 CONVENIO 2023	https://www.ugto.mx
U A DE GUERRERO	2023-2024	https://www.uagro.mx
U A DEL ESTADO DE HIDALGO	2022-2024	https://www.uaeh.mx
U A DEL ESTADO DE MÉXICO	2023-2024	https://www.uaemex.mx
U MICHOACANA SAN NICOLÁS DE HIDALGO	2022	https://www.umich.mx
U A DEL ESTADO DE MORELOS	2023-2025	https://www.uaem.mx
U A DE NAYARIT	2022-2023	https://www.uan.edu.mx
U A DE NUEVO LEÓN	2023	https://www.uanl.mx
U A BENITO JUÁREZ DE OAXACA	2022 (2003)	https://www.uabjo.mx
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA	2023-2025	https://www.buap.mx
U A DE QUERÉTARO	2021-2023	https://www.uaq.mx
U A DEL ESTADO DE QUINTANA ROO	2022	https://www.uqroo.mx
U A DE SAN LUIS POTOSÍ	202-2022	https://www.uaslp.mx
U A DE SINALOA	2023	https://www.uas.edu.mx
U A DE OCCIDENTE (SINALOA)	2018	https://www.uadeo.mx
U DE SONORA	2023-2025	https://www.unison.mx
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA	2022-2024	https://www.itson.mx
U JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO	2021-2023	https://www.ujat.mx
U A DE TAMAULIPAS	2022	https://www.uat.edu.mx
U A DE TLAXCALA	2023-2024	https://www.uatx.mx
UNIVERSIDAD VERACRUZANA	2022-2024	https://www.uv.mx
U A DE YUCATÁN	2022-2023	https://www.uady.mx
U A DE ZACATECAS	2021-2022	https://www.uaz.edu.mx

Nota: En la mayoría de los casos, se obtuvo el CCT a través del INAI

PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LAS UPES

Núm. Prog.	Prestación	UPE
1	Aguinaldo	35
2	Reconocimiento de antigüedad	35
3	Quinquenio	27
4	Prima vacacional	34
5	Material didáctico	31
6	Año sabático	27
7	Despensa	31

Núm. Prog.	Prestación	UPE
8	Días adicionales por ajuste de calendario	26
9	Ayuda médica	32
10	Ayuda para renta	8
11	Canastilla del bebé	17
12	Ayuda guardería	25
13	Ayuda para transporte	16
14	Estímulo a la permanencia	13
15	Pago días económicos no disfrutados	10
16	Participación por aplicación de exámenes (varios)	18
17	Reconocimiento al grado académico	1
18	Ayuda gastos de funeral	25
19	Ayuda gastos de marcha	16
20	Apoyo por fallecimiento (pensión)	9
21	Actividades académicas adicionales	1
22	Estímulo por evaluación	1
23	Adquisición y actualización de tecnologías	1
24	Estímulo a académicos de asignatura	12
25	Apoyo para estudios de posgrado	1
26	Bono de apoyo académico	1
27	Fondo de ahorro	20
28	Seguro de vida	29
29	Apoyo gastos de maternidad (canastilla)	4
30	Ayuda para gastos de titulación (impresión-tesis)	11
31	Complemento percepción por incapacidad	1
32	Ayuda para libros y equipos	11
33	Estímulo por puntualidad y asistencia	9
34	Canasta de fin de año	3
35	Bono del día del maestro	8
36	Apoyo para adquisición de combustible	1
37	Bono para útiles escolares	7
38	Apoyo por cumpleaños del académico	3
39	Bono de equilibrio	1
40	Prestación al mejor docente	1
41	Bono de productividad	2
42	Bono de retiro	6
43	Estímulo por el día de las madres y día del padre	6
44	Incentivo por asesoría y dirección de tesis	1

Núm. Prog.	Prestación	UPE
45	Bono de verano	1
46	Gratificación por jubilación	1
47	Ayuda para mudanza	1
48	Ayuda para juguetes y gastos escolares	3
49	Ayuda para publicaciones	1
50	Bono navideño (pavo QR)	6
51	Ayuda para matrimonio	2
52	Ayuda para educación especial	3
53	Bono de productividad	1
54	Bono bienal	1
55	Bono especial	1
56	Ajuste días laborales	1
57	Ayuda de apoyo familiar	1
58	Estímulo por atender grupos con más de 50 estudiantes	1
59	Rezonificación (zona cara)	4
60	Compensación por ser tiempo exclusivo	1
61	Ayuda para vivienda	1
62	Estímulo al mérito a la lealtad universitaria	1
63	Bono sexenal	1
64	Reconocimiento quinquenal por aniversario del sindicato	1
65	Premio a la asistencia y puntualidad	2
66	Becas a hijos de académicos (académico, cónyuge)	6
67	Becas para educación especial	1
68	Bono ACD no ligado fijo	1
69	Bono o compensación única	1
70	Estímulo para el desarrollo curricular	2
71	Bono de apoyo docente	1
72	Licencia elaboración de tesis (con sueldo)	2
73	Pago días descanso caen en vacaciones, sáb o domingo	2
74	Canasta básica (gasto doméstico)	3
75	Becas a académicos para estudios de posgrado	1
76	Complemento vida cara	1
77	Ayuda traslado menaje	1
78	Prestación social	1
79	Bono de servicios	1
80	Bono económico	1
81	Indemnización por riesgo de trabajo	2

Núm. Prog.	Prestación	UPE
82	Incapacidad permanente por riesgo de trabajo	2
83	Productividad general	1
84	Bono anual	2
85	Devolución cuotas de vivienda	1
86	Exención ISR académico ingresó hasta 1998	1
87	Adquisición bienes y servicios de previsión social	1
88	Aplicación de examen o curso fuera de la jornada	1
89	Vacaciones adicionales no disfrutadas	1
90	Bonificación por maternidad	1
91	Bono de actividades culturales y deportivas	1
92	Bono de recuperación salarial	1
93	Prima antigüedad por separación, renuncia, incapacidad	8
94	Estímulo al personal de Tiempo completo	2
95	Compensación por patentes, impartir cursos intersemestrales, talleres	1
96	Estímulo a la calidad del trabajo	1
97	Estímulo por jubilación	2
98	Reconocimiento por obtención de grado	1
99	Apoyo a la docencia	1
100	Pago adeudos del académico fallecido	1
101	Estímulo al cumplimiento	1
102	Estímulo de antigüedad	1
103	Prestación adicional	1
104	Superación académica y bibliografía	2
105	Apoyo para hijos con capacidades diferentes	1
106	dirección de tesis	2
107	Indemnización por retiro injustificado	1
108	Ajuste días laborales	1
109	Estímulo anual por área de conocimiento	1
110	Estímulo por trabajos académicos destacados	1
111	Prima de antigüedad por rescisión	3
112	Prima de antigüedad por indemnización	1
113	Reinstalación por despido injustificado	1
114	Estímulo por docencia en asignaturas curriculares	2
115	Premio anual	1
116	Prima de jubilación	3
117	Desempeño académico	1
118	Complemento al salario IMSS por incapacidad	1

Núm. Prog.	Prestación	UPE
119	Ayuda de previsión social	1
120	Prima de exclusividad	1
121	Estímulos económicos adicionales	1
122	Seguro por pérdida de un órgano, invalidez	1
123	Fondo de apoyo a pensionados y jubilados	1
124	Ayuda para colegiatura	1
125	Ayuda para capacitación	1
126	Premio al mérito académico	1
127	Ayuda para lactancia	1

Fuente: elaboración propia en base a los CCT.