



# ► Informe sobre el personal técnico-administrativo de la enseñanza superior en la Argentina, el Brasil, Colombia y México

Autor / Emilia Soto Echeverri





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

**Atribución de la titularidad** – El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Soto Echeverri, E. *Informe sobre el personal técnico-administrativo de la enseñanza superior en la Argentina, el Brasil, Colombia y México*. Documento de Trabajo de la OIT 146. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

**Materiales de terceros** Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

<https://doi.org/10.54394/THBG6889>

---

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: [www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad](http://www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad).

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a [liang@ilo.org](mailto:liang@ilo.org).

Autorización para la publicación: Frank Hagemann, Director, Sectoral Policies Department

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/research-and-publications/working-papers>

**Forma de cita propuesta:**

Soto Echeverri, E. 2025. *Informe sobre el personal técnico-administrativo de la enseñanza superior en la Argentina, el Brasil, Colombia y México*, Documento de trabajo de la OIT 146 (Ginebra, OIT). <https://doi.org/10.54394/THBG6889>

## Resumen

---

Este informe trata sobre el personal técnico-administrativo (PTA) de la enseñanza superior en la Argentina, Brasil, Colombia y México. Dentro de este grupo de trabajadores podemos incluir al personal administrativo, coordinador, directivo en algunos casos, y a los técnicos informativos y de laboratorio, entre otros. A lo largo del texto se presenta un panorama general de la educación superior en cada uno de los países y se examina la participación del PTA en los sistemas universitarios públicos y privados, la cantidad de trabajadores y sus características, así como el impacto del sector privado. De igual manera, se presentan las condiciones laborales de dicho personal de manera integral, las brechas de género, el acceso a beneficios, pensiones, licencias remuneradas, seguridad y salud en el trabajo y oportunidades de formación profesional. Por último, se presentan algunas de sus agremiaciones sindicales, los marcos de negociación colectiva en cada uno de los casos y los desafíos frente a estos temas. El texto concluye resaltando algunas buenas prácticas y recomendaciones a partir de la experiencia de los distintos países.

## Sobre la autora

---

Emilia Soto Echeverri es especialista en educación con experiencia en políticas educativas internacionales, desarrollo docente, educación superior y educación para la paz. En los últimos seis años, ha trabajado con la UNESCO, tanto en la sede central en París como con la oficina regional de Centro América y Colombia, contribuyendo a la investigación, análisis de políticas y coordinación de programas. Su experiencia incluye el desarrollo de marcos de competencias docentes en contextos de crisis, la promoción del intercambio de políticas a través de foros internacionales y la investigación y curaduría de plataformas de conocimientos.

Asimismo, ha trabajado en educación superior en Colombia liderando procesos de acreditación, reformas curriculares y coordinación de programas y, en educación no formal ha desarrollado talleres enfocados en reconciliación y paz y el trabajo comunitario.

# Índice

---

Resumen	01
Sobre la autora	01
Acrónimos	05
Resumen ejecutivo	06
<hr/>	
▶ <b>Introducción</b>	<b>07</b>
<hr/>	
▶ <b>1 Metodología</b>	<b>09</b>
<hr/>	
▶ <b>2 Presentación de la educación superior</b>	<b>11</b>
Organización de la educación superior	12
2.1. Educación superior con autonomía y descentralizada	13
Gasto en educación	14
<hr/>	
▶ <b>3 Caracterización del personal técnico-administrativo</b>	<b>16</b>
3.1. Categorías y distribución	17
3.2. Formación	18
3.3. Tendencias en la educación superior	19
<hr/>	
▶ <b>4 Aumento de la participación del sector privado en la educación superior</b>	<b>21</b>
<hr/>	
▶ <b>5 Condiciones laborales</b>	<b>25</b>
5.1. Género y no discriminación	25
Políticas de paridad	27
5.2. Horas de trabajo, escala salarial y licencias remuneradas	28
Salario y bonificaciones	29
Licencias y vacaciones	30
5.3. Bienestar y seguridad y salud en el trabajo	31
5.4. Informalidad laboral y contratación temporal	32
5.5. Teletrabajo y la importancia de regularlo	34
5.6. Oportunidades de formación profesional	34
<hr/>	
▶ <b>6 Sindicatos del personal técnico-administrativo de la educación superior</b>	<b>37</b>
6.1. Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA)	39

<b>6.2. Dialogo social</b>	40
<b>Convenios colectivos</b>	41
<b>Participación de los sindicatos en la gobernanza y otras formas de participación</b>	42
<b>6.3. Amenazas y peligros para los sindicalistas</b>	43

---

<b>▶ Conclusión</b>	45
---------------------	----

---

<b>Referencias</b>	47
--------------------	----

## Lista de cuadros

---

<b>Cuadro comparativo</b>	<b>23</b>
<b>Jornada laboral – Promedio de horas por semana a nivel nacional</b>	<b>28</b>

## Acrónimos

---

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (México)
ASPU	Asociación Sindical de Profesores Universitarios (Colombia)
CIN	Consejo Interuniversitario Nacional (Argentina)
CONTUA	Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas
CRES	Conferencia Regional de Educación Superior
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
FATUN	Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (Argentina)
FESITRAUCAMC	Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Universidades de Centroamérica, México y el Caribe
FONASEFE	Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais (Brasil)
IES	Instituciones de Educación Superior
IPN	Instituto Politécnico Nacional (México)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PTA	Personal técnico-administrativo
SINTRAUNICOL	Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia
STUANL	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México)
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México
SUTUDG	Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (México)
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

## Resumen ejecutivo

---

Este informe trata sobre el personal técnico-administrativo (PTA) de la enseñanza superior en la Argentina, Brasil, Colombia y México. Dentro de este grupo de trabajadores podemos incluir al personal administrativo, coordinador, directivo en algunos casos, y a los técnicos informativos y de laboratorio, entre otros; en resumen, todo personal vinculado a la institución de educación superior que no imparte clases. Los trabajadores técnico-administrativos de la educación superior desempeñan un papel primordial en el desarrollo de esta última, ya que no solo hacen posible el funcionamiento de la labor pedagógica, sino que, su trabajo impacta en la calidad educativa. A pesar de este papel predominante, el PTA no siempre está incluido en las discusiones sobre la enseñanza superior, hay poca bibliografía sobre su labor e impacto, y sus condiciones laborales varían ampliamente entre instituciones y países.

Este tema ha sido tan poco estudiado que el PTA no está cubierto por las Recomendaciones de 1966 y 1997 de la UNESCO sobre el personal de educación y, específicamente, de la educación superior. Estudios como este buscan abrir espacios de diálogo e investigación que resalten la importancia del PTA empleado en la educación superior, reconozcan sus aportes y garanticen su participación activa en el cogobierno universitario, la mejora de sus condiciones laborales y la posibilidad de fortalecer los acuerdos colectivos con las instituciones y gobiernos.

La elección de estos cuatro países se realizó con el propósito de incluir una representación de las distintas subregiones de América Latina, por disponibilidad de fuentes, presencia de sindicatos y teniendo en cuenta el tamaño, la población y la cantidad de instituciones de educación superior y de trabajadores en cada país. A lo largo del texto se presenta un panorama general de la educación superior en cada uno de los países y se examina la participación del PTA en los sistemas universitarios públicos y privados, la cantidad de trabajadores y sus características, así como el impacto del sector privado. De igual manera, se presentan las condiciones laborales del PTA de manera integral, las brechas de género, el acceso a beneficios, pensiones, licencias remuneradas, seguridad y salud en el trabajo y oportunidades de formación profesional. Por último, se presentan algunas de sus agremiaciones sindicales, los marcos de negociación colectiva en cada uno de los casos y los desafíos frente a estos temas. El texto concluye resaltando algunas buenas prácticas y recomendaciones a partir de la experiencia de los distintos países.

En los cuatro países analizados se evidencian buenas prácticas que pueden servir como ejemplos a seguir según el contexto. En Colombia, por ejemplo, el registro de datos sistemático y desde el Ministerio de Educación permite conocer mejor quiénes son los trabajadores técnico-administrativos, sus características y sus necesidades, lo que permite elaborar políticas basadas en la evidencia que sean más eficientes. Por otro lado, en la Argentina, la unión sindical y las estructuras institucionales del diálogo social favorecen una participación eficiente para acordar convenios colectivos que sean aplicables a nivel nacional. En México, el enfoque nacional del componente intercultural y de género en la educación superior abarca una mirada incluyente y el desarrollo de políticas en pro de la igualdad. Por último, en Brasil, el activismo de FASUBRA, el sindicato de trabajadores técnico-administrativos en educación superior del país, y su participación en la mesa permanente de negociación nacional es de fundamental importancia para comprender las dinámicas del PTA en el país y un ejemplo regional.

## ► Introducción

---

En 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organizó en Ginebra el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior para discutir precisamente acerca de las condiciones laborales, el desarrollo profesional, la participación en el diálogo social y el acceso a la negociación colectiva de los y las trabajadoras de la enseñanza superior (OIT 2019). Este informe se remite a la definición otorgada por la Recomendación de la UNESCO de 1997, según la cual por «enseñanza superior» se entiende la formación posterior a la enseñanza secundaria impartida por universidades o instituciones autorizadas por las autoridades competentes. En dicho Foro participaron delegados gubernamentales, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores para examinar las diferentes condiciones laborales de estos últimos con miras a adoptar consensos a ese respecto. El Foro evidencia la relevancia que tiene el tema y representa una apertura al diálogo y a nuevas investigaciones sobre el papel del personal de la enseñanza superior. Aunque el término usado en dicho Foro se refiera a «enseñanza superior», en la literatura sobre el tema en América Latina es más común el término «educación superior», por lo que en este documento se emplearán ambas acepciones.

Este informe se centra específicamente en el personal de apoyo a la educación, el cual definiremos como «personal técnico-administrativo» (PTA), aunque en los países de la región se les denomina de diversas formas, como «personal no docente», «personal de apoyo» o «personal auxiliar». Dentro de este grupo de trabajadores podemos incluir al personal administrativo, coordinador, y a los técnicos informativos y de laboratorio, entre otros; en resumen, todo personal vinculado a la institución de educación superior que no imparte clases. El personal de vigilancia, mantenimiento y aseo es muchas veces tercerizado, por lo que no está incluido en este estudio.

En 1997 la UNESCO emitió la Recomendación relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior, cuyo enfoque, como su nombre lo indica, está dirigido al personal docente. Esta Recomendación se articula como una continuación de la Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966), la cual abarca docentes de todos los niveles escolares, desde preescolar hasta secundaria, pero tampoco abarca al personal técnico-administrativo (OIT y UNESCO 2016). Esta labor del «personal técnico-administrativo» ha sido poco estudiada y falta literatura que investigue sus condiciones laborales. Frente a ello, el presente informe busca cubrir algunos de estos vacíos y resaltar la importancia del tema.

Aunque existan vacíos, el papel del PTA ha recibido reciente atención y ha ganado relevancia, como parte fundamental para alcanzar una educación de calidad. Hay estudios que demuestran que la calidad de los trabajadores del sector de la educación, incluido el cuerpo administrativo, está relacionada con la calidad educativa (Trottini y Contesti 2014) y que el ambiente institucional afecta el desempeño de los estudiantes (Prates et al. 2012). Aun así, el enfoque sigue primando en el rol de los educadores, por lo que resulta fundamental incluir y visibilizar la importante labor del PTA en el desarrollo de la educación superior de calidad. Esta es una de las razones del papel cada vez más destacado de la gobernanza en la educación superior, y es importante estudiar cómo estas nuevas perspectivas afectan las políticas públicas sobre el tema (Cuenca 2020).

Con el mencionado objeto de visibilizar la situación del personal técnico-administrativo en la enseñanza superior nace el presente estudio, que investiga y analiza las condiciones laborales de estos trabajadores en la Argentina, el Brasil, Colombia y México, lo que permitirá tener un panorama regional. A pesar de la gran variedad y de las brechas existentes entre los cuatro países, uno de los desafíos de este informe, hay semejanzas en las condiciones laborales del PTA. Asimismo, hay una gran red de solidaridad entre los distintos sindicatos de trabajadores administrativos,

principalmente en el sector público, y en constante comunicación, lo que favorece estudiar el tema a nivel regional y encontrar retos y buenas prácticas comunes.

La elección de estos cuatro países se realizó con el propósito de incluir una representación de las distintas subregiones de América Latina, por disponibilidad de fuentes, presencia de sindicatos y teniendo en cuenta el tamaño, la población y la cantidad de instituciones de educación superior y de trabajadores en cada país. Como parte del informe, un objetivo fue el de hacer un análisis comparativo de los distintos países; sin embargo, realizar una comparación directa no siempre fue posible, ya fuera por la falta de datos, o simplemente por las brechas entre los contextos. Asimismo, en el texto se trató de incluir la visión de los tres actores centrales: trabajadores, empleadores y Gobiernos. Si bien no se pudo entrevistar a todos los actores involucrados, sí se incluyó su perspectiva desde otras fuentes, como decretos y leyes, discusiones parlamentarias, páginas oficiales y literatura secundaria. El diálogo con los trabajadores de los cuatro países en el sector público lo facilitó CONTUA (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas); sin embargo, la perspectiva del PTA del sector privado no se encuentra plenamente unificada a través de una sola confederación, lo que dificultó su incorporación sistemática en todos los casos.

A lo largo del texto se presenta un panorama general de la educación superior en cada uno de los países y se examina la participación del PTA en los sistemas universitarios públicos y privados, la cantidad de trabajadores y sus características, así como el impacto del sector privado. De igual manera, se presentan las condiciones laborales del PTA de manera integral, las brechas de género, el acceso a beneficios, pensiones, licencias remuneradas, seguridad y salud en el trabajo y oportunidades de formación profesional. Por último, se presentan algunas de sus agremiaciones sindicales, los marcos de negociación colectiva en cada uno de los casos y los desafíos frente a estos temas. El texto concluye resaltando algunas buenas prácticas y recomendaciones a partir de la experiencia de los distintos países.

## ► 1 Metodología

---

Este informe es principalmente una revisión de la literatura existente sobre el personal técnico-administrativo de la educación superior y sus condiciones laborales. La investigación prioriza aquellas fuentes que ofrecen la documentación más accesible y sistematizada sobre la situación laboral e institucional del personal técnico-administrativo en la enseñanza superior. En primer lugar, se realizó un estudio de caso por cada país para luego poder contrarrestar los temas principales, las líneas comunes, los desafíos y avances en cada contexto y así delimitar la estructura general, los temas y las secciones de este informe. Cada estudio de caso empezó con la revisión de la ley general de educación del respectivo país y las normativas asociadas a la enseñanza superior, su funcionamiento y financiación. También se revisaron las normativas laborales, las estadísticas nacionales y comparativas, como las de la OCDE, y los convenios suscritos de la OIT relativos al tema.

La revisión sobre la normativa se complementó con bibliografía sobre el tema buscada en revistas especializadas en educación superior y bases de datos de universidades. En la mayoría de los casos, los estudios encontrados versaban sobre temas afines como la situación de los docentes, las condiciones institucionales, las medidas de cogobierno o las políticas educativas en la región. A partir de esta búsqueda se rectificó la falta de estudios específicos sobre el PTA empleado en la educación superior y la necesidad de hacer más visible su labor e impacto en la enseñanza superior.

Por otro lado, se revisaron las publicaciones específicas realizadas por los sindicatos del PTA en cada país y se hizo un seguimiento de sus discusiones a través de sus páginas web, informes, convenios colectivos, redes sociales, programas de radio y entrevistas en línea. A este respecto, la organización por asociaciones nacionales en el caso de la Argentina, el Brasil y Colombia facilitó la búsqueda de información y la posibilidad de obtener una mirada nacional. Para el estudio de México, la diversidad tanto de tipos de IES como la variedad y la autonomía de algunas instituciones supuso un desafío que se trató de resolver a través de una mirada comparativa del análisis de tres instituciones de gran importancia a nivel nacional, cada una ubicada en un Estado diferente (Nuevo León, Guadalajara y Ciudad de México).

Una vez realizada una primera revisión bibliográfica y con la elaboración de los estudios de caso se contactaron actores clave tanto de los empleadores como de los empleados y los Gobiernos para realizar entrevistas y complementar los vacíos encontrados en la literatura. Con las entrevistas surgieron nuevas publicaciones y referencias para revisar. No siempre fue posible entrevistar a todas las personas contactadas, pero se trató de incluir la voz de todos los actores a través de la revisión de la literatura y de los decretos, leyes y discusiones de cada Gobierno.

A nivel regional, la CONTUA y su Secretario Ejecutivo, Marcelo di Stefano, brindaron un gran apoyo en el proceso de búsqueda de información y facilitaron el contacto con las personas a entrevistar. Asimismo, la Oficina de la OIT en Lima representó un punto clave para contactar con empleadores y, a través de esos contactos, se fortaleció la visión del sector privado, la cual no estaba muy representada en el primer borrador.

Una vez finalizados los estudios de caso, identificados los ejes centrales del informe y complementada la información con las entrevistas, se redactó el borrador de este texto, el cual fue revisado en tres rondas tanto por actores internos de la OIT como por representantes del PTA y

asociados externos como el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Luego de cada ronda, las observaciones fueron integradas hasta completar esta versión finalizada.

## ► 2 Presentación de la educación superior

---

La expansión de la educación superior ha tenido un desarrollo similar en los países de América Latina. Esta ha sido concebida como un motor para enfrentar desigualdades sociales y regionales<sup>1</sup>, lo que se ha convertido en un tema de debate respecto al acceso, la gratuidad, el papel del Estado y del sector privado, y los derechos y deberes de los estudiantes, el personal técnico-administrativo y los docentes. Varias de estas cuestiones siguen generando distintas perspectivas en el presente y delimitan el papel poco estudiado que ha tenido el PTA de la educación superior. El objetivo de este estudio es examinar y visibilizar las condiciones materiales y simbólicas reconocidas al personal no docente, su papel en las universidades, sus avances, luchas y los desafíos aún presentes.

Por ejemplo, en la Argentina, la universidad fue establecida de forma gratuita desde el gobierno de Perón (UNESCO-IESALC 2023), pero en la década de 1990, con la implementación de políticas neoliberales, se abrió la puerta a una mayor participación del sector privado, lo que ha representado un esfuerzo sostenido del sector no docente con la defensa y mejora de la educación pública (Di Stefano 2022). De manera similar, en Colombia, el aumento de la demanda en las décadas de 1960 y 1970, junto con la implementación de políticas neoliberales, generó una proliferación de instituciones privadas de educación superior (Melo *et al.* 2017, pág. 66), tendencia que se mantiene en la actualidad.

La organización y reglamentación de la educación superior en los cuatro países estudiados varía en cada caso; sin embargo, cuenta con algunos patrones comunes. Colombia, la Argentina y el Brasil conservan leyes de educación superior de la misma década (1992, 1995 y 1996, respectivamente), mientras que México realizó recientemente una reforma educativa y su Ley de Educación Superior data de 2021. La autonomía universitaria, en la que se profundizará en la siguiente sección, está establecida en los cuatro países, pero los principios y niveles de intervención varían en todas las legislaciones. En la Argentina, las universidades privadas deben ser autorizadas por el Gobierno y cuentan con una provisionalidad de seis años y con vigilancia constante<sup>2</sup>, mientras que, en Colombia, la Ley 30<sup>3</sup> da libertad de acción a las instituciones privadas una vez autorizadas. En el Brasil, el Gobierno federal coordina la política nacional de educación, provee asistencia técnica y financiera a los Estados, y autoriza y supervisa las entidades de educación superior<sup>4</sup>. El sistema federal incluye instituciones financiadas por la Unión Federal y a las instituciones de educación superior privadas (Brasil 1996).

En el caso de México, la reforma de 2021 evidencia el cambio de paradigma en la educación superior, y en el discurso se resalta la importancia del género, la interculturalidad y la inclusión como ejes transversales (México 2021). La Ley General de Educación Superior es el resultado de una amplia consulta democrática y se sustenta en seis principios fundamentales, de los cuales cabe resaltar tres: 1. Educación como derecho público garantizado por el Estado; 2. Gratuidad y obligatoriedad; y 3. Autonomía universitaria (México, Secretaría de Educación Pública 2020). Al igual que en México, en la Argentina la gratuidad y la responsabilidad estatal de garantizar la educación superior fue establecida en 2015 con la modificación de la Ley de Educación Superior

<sup>1</sup> Secretaría de Educación Superior del Brasil, «Presentación», archivos en español.

<sup>2</sup> Argentina, Honorable Congreso de la Nación, Ley de Educación Superior, de 20 de julio de 1995, Título IV, Cap. 5.

<sup>3</sup> Colombia, Congreso de Colombia, Ley 30, de 28 de diciembre de 1992.

<sup>4</sup> Brasil, Presidência da República, Casa Civil, Lei No 9.394, de 20 de diciembre de 1996.

(UNESCO-IESALC 2023). En la misma línea, en Colombia se está discutiendo actualmente un proyecto de ley para garantizar todos los niveles de educación, incluida la educación superior, como derechos fundamentales y deberes del Estado (Colombia 2023a).

## Organización de la educación superior

Debido a la expansión y al aumento del sector privado, la educación superior incluye un abanico amplio y diverso de instituciones, cuya variabilidad dificulta encontrar condiciones estándar y comparables entre países y, en varios casos, en el interior de cada país. Cada país tiene sus formas de organización; en el caso de la Argentina, por ejemplo, las instituciones de educación superior (IES) se clasifican en dos: universidades (públicas, tanto nacionales como provinciales, o privadas) e institutos universitarios (públicos o privados)<sup>5</sup>, y en otros casos hay más divisiones, como en México, donde hay 13 tipos de IES que incluyen instituciones públicas y privadas<sup>6</sup> con enormes brechas entre sí.

En un intermedio están el Brasil y Colombia. En el Brasil hay cinco tipos de IES, entre las que conviven el sistema federal de educación y otro por estados de la federación (SITEAL 2019), mientras que en Colombia hay cuatro tipos de instituciones, de las cuales aquellas técnicas y tecnológicas y las escuelas tecnológicas abarcan un 63 por ciento del total, mientras que las universidades representan un 36 por ciento<sup>7</sup>. Esta alta presencia de la educación técnica y tecnológica viene de la dictadura de Rojas Pinilla, en 1957, cuando se priorizó esta modalidad y se limitó la autonomía universitaria (Melo *et al.* 2017, pág. 64). En ambos países, el papel del sector privado es mayor que en la Argentina y México, como se verá más adelante.

Además de los diferentes tipos de IES y de las brechas entre lo público y lo privado, en cada país las dimensiones y la cobertura de la educación superior son muy diversas, lo que dificulta establecer generalidades sobre las condiciones del personal técnico-administrativo. Por ejemplo, a grandes rasgos, la Argentina cuenta con 133 instituciones universitarias, de las cuales la mitad son públicas, pero tienen más estudiantes y personal que las privadas (UNESCO-IESALC 2023); en Colombia había 383 IES en 2021, el 69 por ciento de las cuales eran privadas, y las universidades representaban tan solo el 36 por ciento<sup>8</sup>; el Brasil, también en 2021, contaba con 2 574 instituciones, de las cuales el 87,8 por ciento eran privadas y el 12,2 por ciento públicas (INEP/MEC 2023); México cuenta con más de 3 500 IES (ANUIES 2022).

A lo largo del texto se analizará el impacto de esta variabilidad en las condiciones del personal técnico-administrativo. Por ejemplo, la cantidad de afiliados a un sindicato impacta en su fuerza y capacidad de negociación. Como subrayó Elizabeth Montoya, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL), no es lo mismo negociar con los 7 800 afiliados a SINTRAUNICOL a nivel nacional (Montoya 2023) que con los 30 472 que tiene el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM 2018) en una sola universidad del país. A pesar de los diferentes contextos existen luchas, ganancias compartidas y redes de solidaridad entre el PTA en la región, principalmente en el sector público.

<sup>5</sup> Argentina.gob.ar, «Ley de Educación Superior».

<sup>6</sup> Subsecretaría de Educación Superior de México, «Instituciones de Educación Superior».

<sup>7</sup> Ministerio de Educación de Colombia, «Educación superior».

<sup>8</sup> Colombia, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), «Consulta de instituciones».

## 2.1. Educación superior con autonomía y descentralizada

Una característica compartida en los cuatro países es la autonomía que tienen las universidades, establecida en las leyes de educación superior. Cada legislación tiene sus particularidades, pero en términos generales, las universidades en estos países cuentan con autonomía administrativa, académica y financiera. En México, sin embargo, la autonomía está garantizada solo para algunas de ellas. Esta autonomía universitaria se basa en el principio de cogobierno, es decir, la dirección compartida por los miembros que componen la comunidad universitaria, entre otros, docentes, estudiantes y personal técnico-administrativo, cuya discusión se inicia con la reforma de Córdoba (Argentina) en 1918 (Múnera 2011). En la Argentina, los trabajadores administrativos fueron incluidos por primera vez en el cogobierno en la década de 1970, con un 10 por ciento de representación (Múnera 2011).

En Colombia, la Ley 30 de 1992 reconoce a las universidades el derecho a crear y modificar estatutos, a definir programas académicos y labores administrativas, a designar autoridades administrativas y académicas y a manejar sus recursos (Colombia 1992, Título primero, Capítulo VI, pág. 5). El Ministerio de Educación Nacional busca fomentar la descentralización de las IES públicas con el objetivo de fomentar su capacidad institucional (Mineduc Colombia 2017) y se encarga de su coordinación a través del SACES (Colombia 2020). Muy similar al caso colombiano, en la Argentina, la Ley 24.521 de 1995 otorga autonomía, académica e institucional, y autarquía a las universidades. Las funciones son similares, pero en este país, las universidades tienen la potestad de revalidar títulos extranjeros<sup>9</sup> de un marco regulatorio establecido por el Ministerio de Educación, mientras que en Colombia solo puede hacerlo el Ministerio de Educación.

En el Brasil, aunque la autonomía para asignar docentes y administrativos, sus cargos, salarios y condiciones está establecida desde la Ley 9.394 de 1996 (Brasil 1996), en 2006 se definieron las pautas de la autonomía pedagógica para respetar la libertad de cátedra, la de celebrar convenios colectivos con la aprobación del colegio superior competente<sup>10</sup>, y la autonomía financiera para manejar los recursos provistos por el Estado, los propios y para abrir la posibilidad de recaudar recursos.

El caso mexicano es un poco diferente, dado que la autonomía es uno de los ejes transversales de la educación superior, junto con el género y la interculturalidad (Subsecretaría de Educación Superior de México 2023), pero no está reconocida en todas las universidades (México 2021, art. 2), y la educación superior es un derecho que debe ser garantizado por el Estado (México 2021). Asimismo, la historia de la autonomía en algunas universidades, como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ha ido en paralelo a la historia del sindicalismo. En concreto, su autonomía se reconoció en 1929, fecha en la que surgió el primer sindicato de trabajadores de la universidad. Actualmente, el STUNAM, sindicato de trabajadores de esta universidad, luego de 42 años de existencia, negociaciones y lucha, resalta la importancia de la autonomía universitaria, como la capacidad de crear sus propias normas, su independencia para nombrar al rector, realizar negociaciones colectivas y disponer de recursos (STUNAM 2019).

Entre las decisiones fundamentales ligadas a la autonomía figuran la elección del rector o rectora, que en los cuatro países se escoge a partir del cogobierno, si bien el nivel de participación de cada grupo varía en cada contexto. En la Argentina, los trabajadores administrativos tienen voz y voto en la elección del rector (Moriñigo 2023). Por el contrario, en Colombia es el Consejo Superior Universitario quien elige al rector. Este Consejo está compuesto por el rector,

<sup>9</sup> Argentina.gob.ar, «Ley de Educación Superior».

<sup>10</sup> Brasil, Câmara dos Deputados, Projeto de Lei Da Comissão de Legislação Participativa, SUG 195/2006, 2006. Art. 29.

directores, representantes de investigadores, docentes, alumnos y, desde 2015, los trabajadores técnico-administrativos tienen presencia y pueden opinar sin votar en el Consejo Superior (Colombia 2015a). No obstante, a pesar de estar establecido en la ley, SINTRAUNICOL afirma no siempre estar representado y participar en el Consejo (Montoya 2023). En el Brasil, el rector lo eligen los profesores de más alto nivel de acuerdo con lo estipulado en la Ley 9.192 de 1995 (Brasil 1995) y, en acuerdo entre el Gobierno y FASUBRA, se rectifica la autonomía de las instituciones para escoger al rector.

## Gasto en educación

Dentro de su autonomía, las universidades tienen la potestad de administrar sus recursos, los cuales dependen en su mayoría de aquellos designados por el Gobierno (alrededor del 80 por ciento en casi todos los casos). Por ejemplo, en la UNAM en México, los ingresos propios representan un 12 por ciento, mientras que el resto viene del Estado federal, lo que los sindicatos identifican como uno de los retos más grandes para conservar la autonomía. A este respecto, en 1986 hubo un intento de privatizar la universidad con el Gobierno neoliberal (STUNAM 2019). En la Argentina y el Brasil, el Gobierno central aporta el 75 por ciento del presupuesto destinado a las universidades públicas (OCDE 2019; Brasil 2006). En la mayoría de los casos, las fuentes de ingreso de las universidades están fijadas de manera estatutaria.

En Colombia, el presupuesto asignado a la educación superior está establecido desde la Ley 30 de 1993, en la cual se establece su incremento anual tomando como base los presupuestos de rentas y gastos. Asimismo, la Ley dictamina que luego de seis años el Gobierno debe incrementar sus aportes a las universidades estatales en un porcentaje del 30 por ciento del incremento del PIB. Por otro lado, el Estado ofrece préstamos, becas y subsidios a población específica<sup>11</sup>. En la Argentina, la financiación tiene un aumento gradual frente al PIB y porcentualmente similar frente al presupuesto nacional (CUINAP 2020). Por otro lado, en el Brasil, el Estado financia la demanda y el acceso desde diversos programas como ProUni, mencionado más adelante en este informe (De Castro y Corbucci 2011). En México, dada la variedad y diversidad de tipos de IES, la financiación está ligada al número de estudiantes y miembros del personal y, como se describirá más adelante, muy concentrada en la Ciudad de México (CEFP 2022).

En Colombia, la baja inversión del sector público en la educación superior y la creciente demanda han favorecido el impulso del sector privado. «En el período 2000-2015, el gasto estatal en este nivel de enseñanza representó en promedio 0,94 por ciento del PIB» (Melo *et al.* 2017, pág. 83). Esta baja inversión pública en la educación superior se evidencia en comparación con los países de la OCDE, en los que en 2020 se invirtió en promedio un 66,9 por ciento del gasto en educación en el sector público y un 30,4 por ciento en el privado para la educación terciaria, frente al 31,6 por ciento en el sector público y el 68,3 por ciento en el sector privado que invierte Colombia, respectivamente. Aunque en México el porcentaje de inversión en el sector público es más alto, del 66,9 por ciento frente al 33,1 por ciento en el sector privado del total invertido en el país en educación superior (OCDE 2023b), entre 2012 y 2022 las matrículas en la educación superior pública aumentaron en un 38 por ciento, mientras que el presupuesto solo creció un 1,5 por ciento en términos reales (CONACES 2022). Los datos del gasto del PIB en educación superior son similares en México, el Brasil y la Argentina, respectivamente: 0,91 por ciento en 2019 (CONACES 2022); 1,1 por ciento en 2018 (OCDE 2023c); y 1,5 por ciento en 2019 (OCDE 2019). Esta falta de financiación en la educación superior afecta las condiciones laborales del personal

<sup>11</sup> Mineducación, «Financiación de la educación superior»

técnico-administrativo y abre la puerta para el crecimiento del sector privado, en el cual las condiciones del personal varían entre las instituciones y están regidas por las leyes del trabajo nacionales, mas no acordadas en contratos colectivos.

### ► 3 Caracterización del personal técnico-administrativo

---

Las características y el número de trabajadores que conforman el personal técnico-administrativo a nivel nacional no son fácilmente accesibles en los cuatro países estudiados. Esto se debe, en parte, a la falta de bases de datos nacionales unificadas y, por otro lado, a la amplitud de esta categoría. La categoría varía ligeramente entre los países, pero en términos generales, incluye a los auxiliares, asistentes, personal de soporte técnico y profesionales en cargos de coordinación y dirección. Por otro lado, la legislación, las estadísticas y la bibliografía disponible han girado en torno a los estudiantes, los profesores, los egresados y, en algunos casos, las instituciones, pero tratan a las IES como un bloque uniforme sin estudiar quiénes están detrás de su rol institucional y de su funcionamiento cotidiano.

Colombia es el único país que notifica, en la página del Ministerio de Educación, el número de miembros del personal administrativo a nivel nacional; sin embargo, estos datos no están desglosados por género, ni por nivel educativo, mientras que sí lo están en el caso de los profesores y estudiantes (SNIES, s. f.; Colombia 2017).

En el Brasil, los datos sobre el personal técnico-administrativo se recopilan a nivel institucional y están disponibles en la página del Ministerio de Educación<sup>12</sup>, pero no para todas las instituciones. En este país existe una plataforma integrada de gestión de la información para la educación superior, PingIFES, de 2004, la cual contiene datos sobre los estudiantes, los egresados, los docentes, los programas y las instituciones, pero no sobre el personal administrativo (Brasil, Secretaria de Educação Superior 2004).

En la Argentina, varios de estos vacíos en la Ley de Educación Superior de 1995, en la que se estipulan los derechos y deberes de los docentes y los estudiantes<sup>13</sup>, pero no los del personal administrativo, han sido completados en el convenio colectivo de 2006. Por ejemplo, en la Ley de 1995 se establece que los profesores universitarios ingresan por concurso, y hasta el convenio colectivo de 2006 no se define que los administrativos también lo harán por concurso (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006; Di Stefano 2022). Sin embargo, a pesar de los avances, en la Argentina el PTA aún resiente su baja participación en los órganos universitarios, la falta de planes y programas de formación en la mayoría de las universidades y los pocos programas de movilidad a los que tiene acceso (Di Stefano 2018, pág. 81).

En México, la presencia del PTA en la legislación relativa a la educación superior es mucho más protagónica, lo que puede responder a la diferencia temporal entre esta ley y las de los otros tres países. El fortalecimiento de la carrera del personal académico y administrativo de las IES públicas, a través de su formación y profesionalización, figura entre los criterios de base de la ley educativa<sup>14</sup>. Asimismo, «el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, a partir de la naturaleza jurídica y normas que rigen a las instituciones públicas»<sup>15</sup> forma parte de los principios fundamentales de la educación superior y, en este ámbito, la perspectiva de género es transversal a los derechos laborales. La reforma educativa en México se basó en dos componentes, uno

<sup>12</sup> Gov.Br, «Datos Abiertos».

<sup>13</sup> Argentina, Honorable Congreso de la Nación, Ley de Educación Superior, de 20 de julio de 1995. Título II, Capítulo 3.

<sup>14</sup> México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley General de Educación Superior, abril de 2021. Art. 10, XV.

<sup>15</sup> México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley General de Educación Superior, abril de 2021. Art. 8, XXV.

de los cuales fue la reorganización administrativa para mejorar la calidad educativa en todos los niveles (López 2019). Sin embargo, a pesar de esta visibilidad en las leyes y, dada la autonomía universitaria y la diferencia entre las IES, no hay bases de datos consolidadas y el acceso a la información depende de cada institución.

Para este informe, se revisó la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Guadalajara, la Universidad Autónoma de Nuevo León y el Instituto Politécnico Nacional (IPN), al ser las más grandes y tener un mayor impacto en los medidores a nivel nacional (Mextudia 2023). Es importante reconocer la limitación de que estas instituciones son públicas, por lo que se deja un poco de lado el sector privado. Sin embargo, las particularidades del sector privado se incluyen en una sección específica y, a lo largo del texto, también se utilizan fuentes que cubren estas instituciones, como lo es la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en el caso de México. Así, la visión general del sector privado también se abordará, pero dada la limitación del estudio, la variedad y diversidad de instituciones y, en muchos casos, la falta de datos en este sector, no es posible entrar a detallar a nivel institucional.

### 3.1. Categorías y distribución

Las grandes brechas existentes entre países e instituciones hacen difícil establecer con certeza el total del PTA. Por ejemplo, en la Argentina, un tercio del personal técnico-administrativo trabaja en universidades cuyo personal administrativo es de entre 50 y 1 000 personas, otro tercio en universidades con entre 1 000 y 4 000 personas, y el tercio restante en la Universidad de Buenos Aires, la cual cuenta con más de 14 000 trabajadores técnico-administrativos (Di Stefano 2022). Siguiendo esa lógica, se puede concluir que en la Argentina el PTA empleado en la educación superior es de alrededor de 45 000 personas. En Colombia hay un censo preciso del número de miembros del personal técnico-administrativo empleado en la educación superior a nivel nacional, lo que es una buena práctica para poder analizar las tendencias, las condiciones y los vacíos, pero estos datos no están desglosados por género o formación. El PTA en este país es de casi el doble que en la Argentina, 75 064 personas en 2021<sup>16</sup>, de las cuales el 68 por ciento trabaja en universidades, mientras que solo el 4 por ciento lo hace en instituciones técnicas y tecnológicas.

En el caso de México y el Brasil no hay datos a nivel nacional, pero la información comunicada por algunas universidades permite generar un cuadro aproximado de este personal. En el caso brasilero, no todas las instituciones comunican la información, pero aquellas que lo hacen incluyen datos por género y raza, lo que permite ver que, en las tres universidades escogidas en tres estados diferentes, por su disponibilidad de datos, la mayor parte del PTA es femenino y hay un porcentaje muy bajo de población negra, indígena o parda<sup>17</sup>. Por ejemplo, en la Universidad Federal de Sao Paulo, el 65 por ciento son mujeres y el 30 por ciento se identifica como indígena, negro o pardo<sup>18</sup>; este último porcentaje es más bajo en la Universidad Federal Fluminense de Río de Janeiro, en la que solo el 14 por ciento se identifica en aquella categoría racial<sup>19</sup>.

De igual manera, en México no hay datos nacionales sobre el número de miembros del personal administrativo, sino que cada universidad y sindicato, según su fuerza y tamaño, comunica el número de miembros de dicho personal. Por ejemplo, en la UNAM, de los 30 000 afiliados al

<sup>16</sup> Colombia, Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), «Inicio».

<sup>17</sup> En el Brasil, el término «pardo» hace referencia a las personas de raza mixta o ascendencia étnica variada.

<sup>18</sup> Gov.Br, «Censo Servidores 2015, Universidade Federal de São Paulo», en Datos Abertos, base de datos consultada el 12 de septiembre de 2023.

<sup>19</sup> Gov.Br, «Servidores Técnico-Administrativos, Universidade Federal Fluminense», en Datos Abertos, base de datos consultada el 12 de septiembre de 2023.

sindicato, hay más de 26 000 trabajadores administrativos, más de la mitad del número total del personal en la Argentina. El Instituto Politécnico Nacional, que figura entre las diez universidades más grandes de México, cuenta con 10 117 administrativos, de los cuales el 53 por ciento son mujeres, pero con grados de formación similares entre géneros (Datos Abiertos IPN 2017). De este caso, es interesante resaltar que más del 80 por ciento lleva más de 10 años vinculado a la universidad, y el porcentaje más amplio está entre quienes llevan 20 y 30 años, con un 36 por ciento del total. Esto ilustra el tema de la antigüedad, el cual está presente en casi todos los convenios colectivos y es crucial para definir las condiciones laborales del personal administrativo de la educación superior, como se verá en la sección 6.

En los lugares en los que se facilitan datos desglosados hay una mayoría femenina, que en algunos casos es más marcada, como en la Argentina, donde el 75 por ciento del PTA son mujeres. Este es un porcentaje elevado, aunque estos datos se refieren a todos los niveles de educación y no se dispone de datos desglosados (Ministerio de Educación y Deportes 2014, pág. 6).

Por otro lado, las categorías del personal técnico-administrativo varían altamente entre países, oscilando entre 3 y 5 categorías diferentes. En la Argentina, por ejemplo, el personal de mantenimiento entra en la categoría de PTA con posibilidad de negociación colectiva (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006) y, en Colombia, el personal auxiliar de cargos operativos es el nivel más bajo (ASCOLFA 2020). En México, los trabajadores administrativos se dividen en tres categorías: trabajadores de confianza (trabajadores que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, los cuales no pueden entrar en asuntos oficiales del sindicato); trabajadores de base (fijos); y trabajadores temporales (para un asunto fijo o de manera temporal). Todas las plazas administrativas temporales que no sean de confianza son nombradas por el sindicato en la UNAM y Nuevo León (UANL-STUANL 2022), mientras que, para las plazas fijas, el STUNAM transmite una lista de candidatos a la universidad (STUNAM 2022). En el Brasil, las categorías se organizan de manera similar a México, en cuatro grados con un nivel operacional, un nivel medio, otro superior y un último nivel de confianza que incluyen labores de coordinación, asesoramiento y dirección<sup>20</sup>. En este caso, el ingreso es por concurso público con pruebas o con pruebas y títulos<sup>21</sup> y el ascenso se da por mérito como mínimo cada dos años (Brasil 2005). En Colombia, por el contrario, es responsabilidad de la institución tener políticas «para atraer, vincular y retener talento humano en concordancia con su misión» y realizar las contrataciones<sup>22</sup>.

### 3.2. Formación

La formación del personal técnico-administrativo también depende de las categorías establecidas en cada país. En todos los casos, la formación está legislada, sea a nivel nacional o por medio de los distintos convenios colectivos. Por ejemplo, en Colombia y el Brasil, la explicación de los grados y cargos de los funcionarios está definida por ley a nivel nacional; en Colombia, en la Ley 785 de 2005 (Colombia 2005) y, en el Brasil, en el plan nacional único de carrera y remuneración establecido en la Ley 13.005 y la Ley 11.091 de 2005 (Brasil 2005)<sup>23</sup>. Asimismo, en el Brasil cada institución federal de educación debe tener una comisión interna de supervisión de planes de carrera técnico-administrativos (Brasil 2005). Además del plan de carrera, hay un plan de clasificación aprobado desde 1987, en el que se incluyen los niveles y funciones, denominado *PUCRCE*

<sup>20</sup> Brasil, Presidência da República, Casa Civil, Decreto No 94.664, de 23 de julio de 1987. Título V.

<sup>21</sup> Brasil, Presidência da República, Casa Civil, Decreto No 94.664, de 23 de julio de 1987. Cap. IV.

<sup>22</sup> Colombia, Ministerio de Educación, Resolución 015224, de 24 de agosto de 2020, artículo 41, pág. 18.

<sup>23</sup> Brasil, «Plano de carreira e remuneração».

– *Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos*, de 1987, el cual fue aprobado para todas las instituciones de educación superior. Este garantiza la igualdad salarial para el mismo puesto de trabajo (Brasil 1987).

Por otro lado, en la Argentina y México, el desarrollo profesional del PTA está establecido en los convenios colectivos. En la Argentina, fue establecido a nivel nacional en 2006 (Di Stefano 2022), mientras que, en México, las categorías y ramas operativas están acordadas a nivel institucional (STUNAM 2018; UdeG-SUTUdeG 2020).

### 3.3. Tendencias en la educación superior

En los cuatro países, así como a nivel mundial, en las últimas décadas la enseñanza superior ha tenido una tendencia a la expansión, lo que ha impactado de diversas maneras al personal técnico-administrativo. Sin embargo, este crecimiento no ha sido uniforme. El sector privado y las instituciones técnicas y tecnológicas han tenido una mayor participación en este crecimiento. En el Brasil, por ejemplo, las matrículas de estudiantes pasaron de 1,5 millones en 1995 a 6,5 millones en 2015 (SITEAL 2021), y alcanzaron los 8,5 millones en 2022. En este caso, el mayor crecimiento se ha registrado entre las carreras tecnológicas, las cuales, gracias a su menor costo, facilitan el acceso a más personas en una región en la que la educación superior es en gran medida privada y de costo elevado, por lo que las desigualdades sociales, raciales y de género se ven reflejadas en las matrículas universitarias (Tomás y Silveira 2021). De manera similar, el número de estudiantes matriculados en México ha aumentado un 50 por ciento en diez años, tanto en el sector privado como en el sector público, con casi 5 000 000 de matriculados en 2021, y una tasa bruta de cobertura del 42 por ciento frente a la demanda en educación (ANUIES 2022). Asimismo, el crecimiento de la educación superior en Colombia responde a una política estatal en virtud de la cual el país se fijó en 2015 el objetivo de ser el país más instruido de América Latina, e incluso antes de ello, la tasa de cobertura bruta ya había aumentado, al pasar de un 28 por ciento en 2005 a un 47 por ciento en 2015<sup>24</sup>. El sector privado ha tenido un papel central en este crecimiento, el cual se detallará en la siguiente sección, junto con las implicaciones que esto tiene para el personal administrativo.

Otro punto clave que cabe resaltar es la centralización y concentración de la educación superior. Colombia y la Argentina son países centralistas cuyas capitales albergan la mayoría de la población, los órganos de gobierno y las principales universidades. En la Argentina, la oferta universitaria se concentra principalmente en Buenos Aires (UNESCO-IESALC 2023). En México y el Brasil, aunque tengan modelos federales, también hay una predominancia de la capital y otras pocas ciudades que concentran la mayoría de instituciones, estudiantes, presupuesto y trabajadores de la educación superior. Un ejemplo muy significativo es el de la ciudad de México, en la cual tres universidades públicas utilizan el 39 por ciento del presupuesto nacional de educación superior pública, a saber, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) (Arechavala y Sánchez 2017). Una estructura altamente centralizada podría afectar la eficiencia o generar complejidades en los mecanismos de gobernanza. En este mismo país existe un sistema complejo de educación superior en el que hay diferencias administrativas muy grandes, en términos de gobernanza de las instituciones, entre aquellas con autonomía y las que no la tienen, y en el que la mayoría de

<sup>24</sup> Colombia: «Colombia, un país que avanza hacia el mejoramiento de las oportunidades de acceso a educación superior», Educación Superior en Cifras, Boletín No. 5, 29 de abril de 2015, pág.1.

los recursos (el 90 por ciento) provienen del Gobierno central, y tan solo el 10 por ciento de los Gobiernos federales (OCDE 2019a). Asimismo, los subsistemas de educación superior dificultan una gobernanza eficiente; existe poca capacidad para articular esfuerzos entre ellos, lo que tiene un impacto directo en las condiciones laborales y los estudiantes (Fernández 2017). Para solventar estas brechas, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), tanto públicas como privadas, propone generar más vínculos entre las instituciones (ANUIES 2022), y los administrativos desempeñan un papel fundamental en ese sentido.

Estas brechas existen en todos los contextos estudiados. En Colombia, vale la pena examinar algunos datos individuales de muestras representativas para ilustrar el impacto que tienen en el personal técnico-administrativo (SNIES 2021)<sup>25</sup>:

- De las 263 instituciones, solo 4 tienen más de 2 000 trabajadores como personal de apoyo a la educación.
- Esas 4 instituciones cuentan, en conjunto, con 11 726 empleados técnico-administrativos, que representan alrededor del 15 por ciento del total nacional.
- Las 4 son (por orden de mayor a menor número de administrativos): Universidad de los Andes, privada (3 833), Dirección Nacional de Escuelas, pública (3 399), Universidad EAFIT, privada (2 319) y Corporación Universitaria Minuto de Dios -UNIMINUTO- (2 175).
- De esas 4, 3 son privadas y 1 pública, 2 son universidades y 2 son instituciones universitarias, 3 están en Bogotá y 1 en Medellín, lo que evidencia el impacto del sector privado y de la centralización en la capital.
- La Universidad Nacional de Colombia es la más grande del país. Es pública, pero no está entre esas 4 porque tiene 9 sedes distribuidas por todo el territorio. Sumando las 9 sedes, tiene 2 934 empleados (el 3,9 por ciento del total), de los cuales el 64 por ciento (1 883) están en la sede de Bogotá, la capital.

Debido a estas brechas, los rectores de educación superior del Brasil esperan un Ministro de Educación que tenga en cuenta la diversidad regional y busque alcanzar la paridad en la educación superior a nivel de todo el país, con un alto enfoque de equidad e igualdad en las IES (Ensino Superior 2022). La inclusión se plantea así como uno de los ejes transversales compartidos en varios países. En México, las IES deben ser un espacio seguro, libre de violencia de género e incluyente (México 2021). Estas deben elaborar protocolos para asegurar esto, que incluyan a toda la comunidad, entre la que se menciona explícitamente al PTA (México 2021, Título 4, Capítulo 1, art. 43).

Con el crecimiento de la cobertura, surge otra tendencia en la educación superior: el aseguramiento de la calidad. Estas nuevas gestiones definen tendencias en la labor del personal de apoyo. Según Marquina *et al.* (2022), la mitad del personal técnico-administrativo en la Argentina está involucrado en este tipo de tareas.

<sup>25</sup> SNIES, «Bases consolidadas», base de datos consultada el 15 de junio de 2023.

## ► 4 Aumento de la participación del sector privado en la educación superior

---

De los cuatro países analizados, Colombia y el Brasil tienen la mayor presencia del sector privado en la educación superior. En el Brasil, el 87,8 por ciento de las IES son privadas (INEP/MEC 2023), y el 77 por ciento de las matrículas se realizaron en el sector privado en 2021 (INEP/MEC 2023), lo que significó un leve aumento frente al 72 por ciento notificado en 2016 (SITEAL 2021). De manera similar, en Colombia, también en 2021, el 66 por ciento de las universidades eran privadas y el 66 por ciento de los administrativos trabajaban en IES privadas (SNIES 2021). Sin embargo, la proporción de estudiantes por cada administrativo era mucho más alta en el sector público que en el privado. En Colombia, el número de estudiantes por cada administrativo era de en torno a 80 entre 2016 y 2018 en el sector público, frente a 32 en las instituciones privadas en los mismos años (ASCOLFA 2020), lo que representaba una mayor carga para el PTA vinculado al sector público. Estas tendencias también responden a que la educación terciaria en Colombia es muy costosa, y el gasto por estudiante para la educación superior es de casi el doble, en comparación con el de la educación primaria y secundaria (5 183 y 2 661 dólares de los Estados Unidos, respectivamente) (OCDE 2015).

En el caso brasileño, desde la década de 2000 el aumento de la participación del sector privado en la educación superior cobró fuerza y se abrió como una iniciativa empresarial en la que grupos internacionales de capital adquirieron IES (Do Vale 2020). De igual manera, programas como el ProUni, desde 2005, promueven becas estatales para instituciones privadas<sup>26</sup>, fortaleciendo este sector (Beserra y Bauer 2022). En ese país, la fuerza del sector privado se hace evidente en la existencia de asociaciones como la *Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES)* o el *Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular*, creado en 2008 para defender los intereses del sector privado en la educación superior, y este tiene una actuación fuerte con el Ministerio (FÓRUM, s. f.).

Por otro lado, en la Argentina y México, la participación del sector privado ha ido creciendo, aunque el sector público continúa siendo mayoritario. En la Argentina, el número de IES privadas y públicas es similar, pero en 2020, el 80,8 por ciento de los estudiantes de grado y pregrado asistieron a instituciones públicas, frente al 19,2 por ciento que lo hicieron a instituciones privadas (UNESCO-IESALC 2023). Asimismo, la mayoría del personal docente y técnico-administrativo trabaja en el sector público (Ministerio de Educación y Deportes 2014). Por otro lado, las universidades privadas están organizadas a nivel nacional a través del Consejo de Rectores de Universidades Privadas (CRUP), el cual representa ante el Estado las entidades miembros, negocia con el Gobierno y fomenta el apoyo entre sus miembros (CRUP, s. f.).

En México, el 40 por ciento de matriculados está en universidades públicas, el 20 por ciento en institutos y el 35 por ciento en instituciones privadas (OCDE 2019a). Si bien el sector privado es minoritario, este ha crecido de manera significativa. En las universidades privadas el número de matriculados aumentó del 15 por ciento en 1981 al 31 por ciento en 2003, mientras que la matrícula pública disminuyó del 85 por ciento en 1981 al 68 por ciento en 2005 (Castellanos y Luna 2009). Actualmente hay el doble de IES privadas que públicas (2 570 frente a 1 088), pero las IES públicas cubren el 65 por ciento de matriculados (ANUIES 2022, pág. 3). Algunas instituciones

---

<sup>26</sup> Secretaría de Educación Superior del Brasil, «Presentación», archivos en español.

privadas, como el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), forman parte del conglomerado empresarial BAL, del cual reciben apoyo financiero, becas para sus estudiantes, apoyo ejecutivo y asesoramiento a través del trabajo directo principalmente con directivos. En este caso, el trabajo con el PTA solo se realiza a nivel directivo, mientras que con el resto del personal hay una relación obrero-patronal regida por la Ley Federal Laboral (Ocampo 2024).

Estas relaciones entre el sector empresarial y el universitario son cada vez más fuertes en los países de la región. La educación superior es crucial en la formación de futuros profesionales en un país, y desde el sector universitario privado, se evidencia cada vez más este papel y la importancia que dicho sector otorga al fortalecimiento de su relación con el sector empresarial (COPARMEX 2024). Desde COPARMEX, la Confederación Patronal de la República Mexicana, se ha buscado fortalecer la cooperación bidireccional entre universidades y empresas para articular las necesidades empresariales con la formación de los estudiantes; reforzar la investigación para promover soluciones innovadoras; participar activamente desde las empresas en los protocolos de investigación; crear equipos interdisciplinarios con educadores y empresarios para generar cambios legislativos en educación superior; y promover una visión compartida en formación y desarrollo de talento humano (COPARMEX 2024). De manera similar, desde la Unión Industrial Argentina, la mayor asociación empresarial en el país, hay vinculaciones con las universidades tanto públicas como privadas para resolver necesidades de formación y cubrir las brechas existentes entre los perfiles de los egresados y las necesidades de las empresas. Estos convenios se conciertan a través del Ministerio, que contacta al personal involucrado en las universidades (Suau 2024). De manera similar, en Colombia, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) creó en 2022 una Cámara de Universidades con el fin de fortalecer la relación universidad-empresa para identificar las necesidades en el sector empresarial, fortalecer las habilidades de los estudiantes y acercar a los jóvenes al sector productivo desde la universidad. Actualmente, 14 universidades privadas están afiliadas a esa Cámara (Gutiérrez 2024 y ANDI, s. f.).

Asimismo, las relaciones entre las distintas asociaciones de educación superior del sector privado se han fortalecido en la región. En 2016 se creó la Red de Asociaciones Latinoamericanas y Caribeñas de Universidades Privadas (REALCUP) con el fin de fomentar la integración y el diálogo y fortalecer la educación superior privada en el país (REALCUP, s. f.). Dentro de esta Red, se resalta la calidad de la docencia, la investigación y la vinculación de la universidad con las necesidades de la sociedad, pero el papel del apoyo técnico-administrativo no está presente. De los países involucrados en este estudio, pertenecen a la Red asociaciones de la Argentina (CRUP), de Colombia (ACIET) y de México (FIMPES) (REALCUP, s. f.-a). El trabajo desarrollado por el personal técnico-administrativo no es claro en estos procesos de integración entre la empresa privada y las universidades. En algunos casos no se menciona y, en otros, como en la Argentina, se especifica que hay personal técnico-administrativo involucrado en estos procesos y en la generación de convenios. Sin embargo, establecer un papel más activo, que incluya la participación y la opinión del PTA de la educación superior, permitiría fortalecer las relaciones con todos los sectores, incluida la cooperación entre las universidades y el sector privado.

Si bien el crecimiento de la educación superior privada ayuda a cubrir la demanda y alcanza un mayor número de estudiantes, la calidad de las IES privadas varía mucho, así como la posibilidad de acceso, debido a los altos costos. Estas diferencias de calidad entre las IES, directamente proporcional a los costos en muchas ocasiones, tiende a reproducir e incrementar las desigualdades existentes en la región, al delimitar la posibilidad de acceso a ciertos trabajos y condiciones laborales y de remuneración. La educación superior es vista como una puerta para la movilidad social; sin embargo, la oferta se rige por la demanda y no por la calidad educativa (Cuevas 2017). En México hay una proliferación de IES privadas por la saturación del sistema, pero con un nivel de baja calidad (Cuevas 2017). La certificación estatal que reconoce la calidad de las

instituciones en este país no es obligatoria y muchas instituciones operan sin títulos reconocidos (OCDE 2019a). Para compensar la falta de equidad en el acceso, México incluyó en la reforma educativa de 2021 el deber de las universidades privadas de otorgar becas al 5 por ciento del total de la matrícula inscrita (México 2021).

La afiliación sindical de los trabajadores técnico-administrativos de las IES privadas varía en los países estudiados. Se facilitará información más detallada sobre estas cifras por país en la sección relativa a los sindicatos. Por un lado, no siempre es fácil pertenecer a los sindicatos y acceder a los acuerdos establecidos en los convenios colectivos. Aunque los sindicatos están abiertos también para los trabajadores de las instituciones privadas, en algunos casos, como en Colombia, la afiliación es baja y hay incentivos por parte de las instituciones para no afiliarse, como por ejemplo promesas de ascensos o mejoras de las condiciones laborales por parte de las universidades (Montoya 2023). Esta puede ser una razón, o, por otro lado, los empleadores del sector privado observan que en México no hay una identificación ideológica de los trabajadores de las universidades privadas con la actividad sindical (Ocampo 2024). En cambio, en la Argentina existe un sindicato de trabajadores docentes y no docentes de la enseñanza privada tanto para los colegios como para las universidades (SAEOEP), creado en 1947 (SAEOEP, s. f.), el cual desde 1988 firmó un convenio colectivo de trabajo con el CRUP, en el que se establecen las condiciones laborales para este grupo (SAEOEP 1988). De este convenio cabe resaltar el artículo primero, que defiende la permanencia laboral de los trabajadores y prohíbe los contratos a término fijo de más de ocho meses (SAEOEP 1988), atendiendo a un problema laboral muy común en la región y en el sector, como se verá en la siguiente sección.

► **Cuadro comparativo**

País	Argentina	Brasil	Colombia	México
<b>Ley que rige la educación Superior</b>	Ley de Educación Superior, 1995	Lei No 9.394, 1996	Ley 30, 1992	Ley General de Educación Superior, 2021
<b>Categorización de la educación superior</b>	2 tipos de IES: universidades (públicas, tanto nacionales como provinciales, o privadas) e institutos universitarios (públicos o privados)	5 tipos de IES, entre las que conviven el sistema federal de educación y otro por estados de la federación	4 tipos de instituciones, de las cuales aquellas técnicas y tecnológicas y las escuelas tecnológicas abarcan un 63% del total, mientras que las universidades representan un 36%	13 tipos de IES, que incluyen instituciones públicas y privadas
<b>Porcentaje de instituciones públicas y privadas</b>	133 instituciones universitarias, de las cuales la mitad son públicas, pero tienen más estudiantes y personal que las privadas	2 574 instituciones, de las cuales el 87,8% son privadas y el 12,2% públicas	383 IES en 2021, un 69% de las cuales son privadas	más de 3 500 IES (no hay datos del porcentaje de instituciones públicas y privadas)

País	Argentina	Brasil	Colombia	México
<b>Autonomía universitaria</b>	Autonomía, académica e institucional, y autarquía de las universidades, funciones similares a las de las universidades de Colombia y potestad adicional para revalidar títulos extranjeros	Autonomía para asignar docentes y administrativos, sus cargos y salarios. Autonomía pedagógica, libertad de cátedra y para celebrar convenios colectivos con la aprobación del colegio superior competente	Se reconoce el derecho de las universidades a crear y modificar estatutos, a definir programas académicos y labores administrativas, a designar autoridades administrativas y académicas, y a manejar sus recursos	La autonomía es uno de los ejes transversales de la educación superior, junto con el género y la interculturalidad, pero no está reconocida en todas las universidades
<b>Número de miembros del PTA</b>	45 000 aprox.	No hay datos consolidados a nivel nacional	75 064 en 2021	No hay datos consolidados a nivel nacional
<b>Porcentaje de matriculados en los sectores público y privado</b>	80,8 % de los estudiantes de grado y pregrado matriculados en instituciones públicas, frente al 19,2% en instituciones privadas (2020)	El 77 % de las matrículas se realizaron en el sector privado (2021)	66 % de los administrativos trabajan en IES privadas. Ahora bien, la proporción de estudiantes por cada administrativo es mucho más alta en el sector público que en el privado (80 estudiantes en el público frente a 32 en el privado)	40% de matriculados en universidades públicas, un 20% en institutos y un 35% en instituciones privadas (2019)
<b>Organización sindical</b>	FATUN	FASUBRA	SINTRAUNICOL	No la hay a nivel nacional, depende de cada institución

## ► 5 Condiciones laborales

---

En esta sección se examinan las condiciones laborales del personal técnico-administrativo de la educación superior, las cuales están principalmente reguladas por leyes nacionales y por convenios colectivos. En la Argentina, Colombia y el Brasil, la regulación es nacional, mientras que en México se da a nivel institucional. Sin embargo, en países como la Argentina, el convenio colectivo tiene un impacto nacional, mientras que en otros, como Colombia, hay mayores desafíos en la aplicación, como se verá más adelante. En términos generales, cabe resaltar el alto porcentaje de informalidad laboral, tema que se desarrollará en la sección 6.4. La pandemia de COVID-19 tuvo un gran impacto en esta situación e incrementó la tasa de desempleo, que llegó a ser del 20 por ciento en países como Colombia (DANE 2023a). En el caso de México, en 2020 la cantidad de horas trabajadas disminuyó un 22 por ciento, situación que afectó más a las mujeres, quienes ocupan el 59 por ciento de los empleos a tiempo parcial (OCDE 2020).

Los cuatro países estudiados cuentan con una regulación laboral, que se examinará de forma detallada a lo largo de esta sección. En México, por ejemplo, el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos rige las relaciones laborales y reconoce el trabajo digno, y los sindicatos universitarios tienen derecho a celebrar sus propios convenios colectivos y a estar mejor representados (México 2008). En el Brasil, la Ley 13.467 de 2017 define el marco laboral general, pero establece la intervención mínima del Estado y el establecimiento de la negociación directa entre trabajadores y empleadores (Brasil 2017). En la Argentina, la Ley 25.164, de 1999, modifica las relaciones laborales, permite la negociación colectiva y establece condiciones mínimas para los trabajadores (Di Stefano 2022). En concreto, las condiciones del PTA están definidas en el convenio colectivo de 2006, el cual funciona como marco estatal. El Gobierno no puede modificarlo unilateralmente y solo se le pueden hacer modificaciones bajo procesos de negociación colectiva, como lo reconocen tanto empleadores como empleados (Moriñigo 2023). En Colombia, el trabajo está regido por el Código Sustantivo del Trabajo, firmado en 1950 pero actualizado en varias ocasiones (Colombia 2011).

### 5.1. Género y no discriminación

Todos los países (el Brasil en 1965, Colombia en 1969, la Argentina en 1968 y México en 1961) han ratificado el Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el cual define la necesidad de implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales (OIT 1958). La mayoría de las políticas y esfuerzos en este ámbito se centran en las políticas de género. Por el contrario, solo la Argentina en 2021 y México en 2022 ratificaron el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el cual busca promover un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso impulsando recursos de formación destinados a los trabajadores y los empleadores (OIT 2019). Aunque el Convenio no ha sido ratificado ni en Colombia ni en el Brasil, sí se están desplegando esfuerzos en los cuatro países para reducir las brechas de género, la violencia y el acoso, y los sindicatos de trabajadores técnico-administrativos han desempeñado un papel activo en esta lucha.

Las brechas de género en los cuatro países siguen siendo muy pronunciadas en distintos niveles. Por ejemplo, en el Brasil, en 2016 la tasa de desempleo era del 7,3 por ciento entre los hombres, frente al 9,2 por ciento entre las mujeres (IBGE 2016). De igual manera, el desempleo en Colombia es más alto entre las mujeres, en todos los niveles educativos: dos puntos por encima para quienes cuentan con educación superior y hasta ocho puntos porcentuales de diferencia en el caso

de quienes cuentan tan solo con educación secundaria (DANE 2021, pág. 8). En la Argentina, la tasa de empleo de las mujeres se sitúa por debajo de la masculina, con una diferencia de 20 puntos porcentuales (OCDE 2018). La diferencia salarial en este país es significativa. En 2018 y, según la OCDE, las mujeres ganaron un 45 por ciento menos que los hombres (OCDE 2018). Sin embargo, en 2022 y, según el Gobierno, la diferencia de ingresos fue del 22,5 por ciento. Esta diferencia puede deberse a que, en la Argentina, el 15 por ciento del presupuesto está destinado a cerrar brechas de desigualdad de género<sup>27</sup>. Independientemente de cuál sea la diferencia real, las desigualdades salariales son muy pronunciadas y, en términos generales, en 2022 las mujeres tuvieron que trabajar entre 8 y 10 horas más en un mes para ganar lo mismo que los hombres, y estuvieron a cargo del 70 por ciento de las actividades de cuidado no remuneradas (Prieto *et al.* 2023). Asimismo, el 75 por ciento de las mujeres en América Latina desempeñan trabajos informales (FASUBRA Sindical 2020).

Aunque en la política actual haya un importante enfoque de género en la educación superior, el papel de la mujer en el crecimiento de las instituciones no es muy visible (López y Vázquez 2018). Esto se hace patente en el hecho de que, si bien hay una alta y creciente participación de las mujeres en los sindicatos de trabajadores administrativos, en la práctica los espacios de dirección y decisión siguen siendo principalmente masculinos, mientras que las mujeres ocupan en su mayoría mesas de discusión sobre temas técnicos, pero no directivos (FASUBRA Sindical 2020). Además de los testimonios de dos sindicalistas de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), cabe resaltar que, entre 1929 y 2020, todos los Secretarios Generales del STUNAM (México) han sido hombres<sup>28</sup>. En Colombia, se ha hecho un esfuerzo por aumentar los espacios de liderazgo para las mujeres sindicalistas (Colorado 2019); en efecto, la Secretaria General de SINTRAUNICOL es mujer, pero según lo narra ella misma, en la práctica existe una estigmatización de las mujeres en estas posiciones de poder y socialmente un rechazo a que ocupen estos puestos de liderazgo (Montoya 2023). Esto se aplica no solo a las mujeres sindicalistas; en este país, el número de mujeres que ocupan puestos de dirección en las IES es de 150, mientras que, en el caso de los hombres, esta cifra es de 740 (Ministerio de Educación Nacional 2022).

La pandemia aumentó las brechas de trabajo no remunerado (Tribin *et al.* 2021) y, en su mayoría, fueron las mujeres las que perdieron el trabajo en este periodo y se dedicaron al trabajo no remunerado en el hogar. En Colombia, la tasa de desempleo en 2020 fue del 20,4 por ciento entre las mujeres y del 12,7 por ciento entre los hombres, número que aumentó, en comparación con 2019, en 7 y 5 puntos porcentuales, respectivamente (Tribin *et al.* 2021, pág. 3). Asimismo, la pandemia impactó en la pauperización y sobrecarga de trabajo de las mujeres<sup>29</sup>, incluida una sobrecarga en los trabajos de cuidado en el hogar<sup>30</sup>. Sumado a lo anterior, en el Brasil aumentó el número de denuncias por violencia de género en un 40 por ciento, aun teniendo en cuenta el subregistro (FASUBRA Sindical 2020) y, en la Argentina, la FATUN constató un estallido de violencia contra la mujer<sup>31</sup>. La alta discriminación por género se agravó y se hizo más visible y evidente con la pandemia<sup>32</sup>. Durante la pandemia de COVID-19, los sindicatos de trabajadores técnico-administrativos trataron de acompañar y participar también en los hogares, organizar

<sup>27</sup> Argentina.gob.ar, «Economía, Igualdad y Género».

<sup>28</sup> Lista de rectores, en *Autonomía Universitaria: 90 Años*, STUNAM, 2019.

<sup>29</sup> Mariana Lopes (Brasil), sindicalista de FASUBRA, «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

<sup>30</sup> Mariana Lopes (Brasil), sindicalista de FASUBRA, «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

<sup>31</sup> Gabriela Figueroa (Argentina), Secretaria Política de APUBA. «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

<sup>32</sup> Rosangela Costa (Brasil), sindicalista de FASUBRA, «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

formaciones y realizar actividades de sensibilización permanente acerca de los problemas asociados al género<sup>33</sup>.

## Políticas de paridad

El personal técnico-administrativo ha tratado de visibilizar estas brechas y discriminaciones por género desde los distintos sindicatos, a través de la creación de comisiones mixtas y de encuentros de discusión específicos sobre temas de género. El movimiento por la inclusión y contra la violencia de género de los trabajadores universitarios no se ha centrado únicamente en las mujeres. Mariana, de la FATUN (Argentina), habla de los cupos para población travesti, los cuales han sido una gran conquista en las universidades argentinas. Sin embargo, existe la percepción por parte de las mujeres administrativas de que hay «mucho burla» en las universidades, las cuales son manejadas principalmente por hombres, y es difícil poner en práctica estos avances (Baglietto 2023).

En el Brasil, dentro de la agenda de la FASUBRA también figura, por un lado, la promoción de la participación de las mujeres, lo que incluye luchas por la aplicación del Convenio núm. 156 de la OIT, la reducción de las desigualdades, la mejora e implementación de la *Rede de Atendimento às Mulheres em Situação de Violência* y la orientación de las políticas de paridad de género; y, por otro lado, la agenda LGBTIQ+, centrada en las campañas por la inclusión (FASUBRA, 26 de julio de 2023). Esta Red de Atención a las Mujeres en Situación de Violencia que figura en la agenda es un programa del Gobierno que busca atender a las mujeres en situación de violencia en temas de salud, justicia, seguridad pública y asistencia social (Secretaria da Mulher, s. f.).

Aunque los datos relativos a la discriminación sigan siendo alarmantes, ha habido avances en el tema del género, y este se ha posicionado como un eje central de las políticas y prácticas en los países. En México, con la reforma universitaria, este uno de los temas transversales de la educación superior. Asimismo, el Plan de Desarrollo 2019-2024 de este país establece el principio de igualdad, equidad y no discriminación (México, INMUJERES, SEP 2021). Asimismo, en 2017, se constituyó un Observatorio de políticas de género a través de la Red Nacional de la ANUIES (García 2021). Cada IES debe contar con un área de género y con programas de prevención, orientación, seguimiento, atención, sanción y registro de acoso u hostigamiento (México, INMUJERES, SEP 2021). Estos programas incluyen campañas de “cero-tolerancia” en términos de acoso y hostigamiento, especialmente a mujeres, atención psicológica, medidas de protección físicas y sanciones concretas e involucran a todos los sectores de las universidades (México, INMUJERES, SEP 2021).

En la Argentina ha habido avances significativos con la ratificación en 2021 del Convenio núm. 190 de la OIT, con el convenio colectivo de 2006 y con la implementación de la Ley Micaela (Ley 27499/2018), la cual promueve la formación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todos los funcionarios que integran los tres poderes del Estado y cuestiona la desigualdad mediante la formación integral (Argentina 2019). Así, todos los trabajadores de las universidades deben formarse en la temática de género, un proceso de sensibilización integral en el cual la FATUN ha desempeñado una función de abogacía fundamental<sup>34</sup>. En este país, las políticas de no discriminación van más allá del género, y en el convenio colectivo se prohíbe la

<sup>33</sup> Gabriela Figueroa (Argentina), Secretaria Política de APUBA, «Encuentro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

<sup>34</sup> Gabriela Figueroa, Argentina, Secretaria Política de APUBA, «Encuentro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

discriminación de trabajadores por cualquier razón; además, el empleador tiene el deber de asegurar su cumplimiento<sup>35</sup>.

Otras medidas que buscan políticas de paridad se evidencian en la UNAM de México y en el Brasil. En esta importante universidad mexicana, en el convenio colectivo está acordado que las horas extraordinarias se deben pagar el doble al personal masculino y el triple al femenino (STUNAM 2022). Aunque la razón no está especificada en el convenio, esta medida promueve que sea la mujer quien haga horas extraordinarias en caso de necesidad, lo que necesariamente debería equilibrar las cargas de trabajo no remunerado en las labores del hogar y el cuidado de los hijos. Asimismo, debe existir paridad en los salarios, sin importar el género, lo cual está supervisado por una comisión especial (STUNAM 2022). Por otro lado, en el Brasil, la Ley 12.711, de 2012, estableció que la mitad de los cupos universitarios deben estar destinados a estudiantes negros, pardos, indígenas y con bajos ingresos, lo que promovió la inclusión y cambió el perfil de ingreso en las universidades públicas (Brasil 2012). Entre 2010 y 2019, el número de estudiantes negros aumentó en un 400 por ciento (FASUBRA 2022). Esta Ley es el resultado de una discusión que llevaba FASUBRA, el sindicato de trabajadores administrativos, desde 1995 (FASUBRA 2022). Aunque la Ley se refiere específicamente a los estudiantes, ayuda a combatir las desigualdades estructurales, dado que la mayoría de los trabajadores administrativos necesitan educación superior y, como se vio al inicio de este texto, el porcentaje de trabajadores administrativos negros empleados en universidades es muy bajo.

En el caso de Colombia, no hay un enfoque específico de género o no discriminación de un grupo en concreto: incluso Elizabeth Montoya, Secretaria General de SINTRAUNICOL, afirma que no está de acuerdo con los cupos para promover la igualdad (Montoya 2023). Sin embargo, a nivel nacional, la Ley 1010, de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso y el hostigamiento laboral (Colombia 2006).

## 5.2. Horas de trabajo, escala salarial y licencias remuneradas

Colombia y México son los dos países con más horas trabajadas por año de la OCDE, 2 405 y 2 226 en 2022, respectivamente, frente al promedio de 1 752 de la OCDE (OCDE 2023d). En el siguiente cuadro se muestra una comparación de las horas trabajadas por el personal administrativo en los distintos países. Tanto en Colombia, como en el Brasil y México, la jornada máxima es de ocho horas. Cabe aclarar que el cuadro que figura a continuación ofrece un marco general de las horas trabajadas en los países y no se centra específicamente en la educación superior. Debido a la falta de datos a nivel nacional, no se pueden hacer generalizaciones, y la autonomía institucional hace que estas horas varíen entre las IES. Sin embargo, contar con un marco general de las horas de trabajo permite ofrecer un panorama amplio y comparable entre los países.

### ► Jornada laboral – Promedio de horas por semana a nivel nacional

Argentina	Brasil	Colombia	México
35 <sup>1</sup>	44 <sup>2</sup>	46, en transición a 42 en 2026 <sup>3</sup>	40 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Argentina, Poder Ejecutivo Nacional, Decreto 366/2006, de 5 de abril de 2006. Título 6.

<sup>2</sup> Brasil, Presidência da República, Casa Civil, Lei No 13.467, de 13 de julio de 2017.

<sup>3</sup> Eran 48 hasta junio de 2023. Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ley 2101, de 15 de julio de 2021.

<sup>35</sup> Argentina, Poder Ejecutivo Nacional, Decreto 366/2006, de 5 de abril de 2006. Título II, arts.7 y 9.

<sup>4</sup> México, apartado A del art. 123 de la Constitución, Ley Federal del Trabajo y convenios colectivos de la UNAM y las universidades de Guadalajara y Nuevo León.

En México, la autonomía universitaria permite que las condiciones laborales se definan en los distintos convenios colectivos negociados directamente entre la universidad y los trabajadores, siempre y cuando se mantengan las condiciones mínimas definidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución<sup>36</sup> y en la Ley Federal del Trabajo. Así, por ejemplo, cada universidad define sus horarios de jornadas diurnas, aunque las variaciones son pequeñas, como se detallará en la siguiente sección. En Nuevo León y en la UNAM, el límite máximo de horas extraordinarias es de tres horas diarias, y tres días como máximo a la semana (UANL-STUANL 2022 y STUNAM 2022).

## Salario y bonificaciones

Uno de los puntos más discutidos y en constante actualización es el de los acuerdos salariales. En la Argentina, en la década de los noventa hubo una desmejora en las condiciones del PTA y, en el año 1994, el salario de un trabajador de la administración central duplicaba aquel de un trabajador técnico-administrativo universitario, a pesar de la paridad salarial que existía en 1987 (Di Stefano 2022). Por esta razón, el convenio colectivo de 2006 establece unas bases inmodificables para las condiciones laborales (Moriñigo 2023; Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006). Así, se definen las escalas salariales por categorías y agrupamientos en los que la brecha salarial más grande es del triple (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006). Los salarios se definen en relación con el cargo y no la función (Di Stefano 2022), con beneficios adicionales por antigüedad. De manera similar, el convenio colectivo de 2015 celebrado entre FASUBRA y el Gobierno del Brasil llevó a un aumento del sueldo en 2016 y 2017 (Brasil, *Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão* 2015). En México, en los convenios revisados también se definen las escalas salariales por categorías. En el caso de la UNAM, la diferencia salarial entre las cuatro categorías es del cuádruple, es decir, un poco más alta que en la Argentina (STUNAM 2022) y, entre 2000 y 2015, el aumento del salario más alto ha sido más marcado que el de aquel más bajo (STUNAM 2018, pág. 66). En Colombia, el Decreto 0905, de 2023, fija las remuneraciones con los empleados del sector público, reconociendo la negociación con los sindicatos y aumentando el sueldo un punto porcentual por encima del IPC (índice de precios al consumidor establecido anualmente), y las diferencias entre los cargos auxiliares y directivos son seis veces más altas en promedio (Colombia 2023), el doble que en la Argentina.

En las tres universidades mexicanas hay un aumento salarial por antigüedad definido en los convenios colectivos en todos los casos; en la UNAM, el incremento es del 2 por ciento a partir de cinco años trabajados y se pagan unos días extras de sueldo por antigüedad (10 años de antigüedad: 15 días de sueldo, 15 años de antigüedad: 20 días de sueldo, etc.) (STUNAM 2022). En Nuevo León y Guadalajara, el aumento del sueldo por antigüedad es proporcional a los años trabajados. En Nuevo León se incrementa un 2,3 por ciento por año trabajado, hasta los 30 años de servicio (UANL-STUANL 2022), lo que representa un aumento de hasta un 60 por ciento en el caso más elevado. De manera similar, en Guadalajara, luego de 5 años trabajados, el sueldo se incrementa un 10 por ciento; a los 6 años, un 12 por ciento, y va creciendo exponencialmente hasta un 65 por ciento con 30 años de trabajo (UdeG-SUTUdeG 2020). En Nuevo León existen reconocimientos adicionales, como la paga de 7 días de salario a quienes no falten en un año entero y de 12 días por año trabajado en caso de retiro voluntario (UANL-STUANL 2022). De manera similar, en el Brasil, luego de 5 años trabajados se realiza un pago adicional del 5 por ciento del sueldo (Brasil 1987), pero es un pago único y no un aumento gradual como en el caso de

<sup>36</sup> México, Gobernación, «Del Trabajo y la Previsión Social», reformado el 18 de junio de 2008.

México, aunque se pueden conceder ascensos por antigüedad (Brasil 2017). En la Argentina, también hay unas bonificaciones adicionales por antigüedad, las cuales, a diferencia de México, son más elevadas cuanto más bajos sean la categoría y el sueldo (Di Stefano 2022). En la sección relativa al bienestar se examinarán otras bonificaciones no monetarias reconocidas al personal administrativo.

El derecho a una jubilación digna es uno de los temas presentes entre el personal administrativo<sup>37</sup>. Por ejemplo, en la Argentina, existe un proyecto de ley para que quienes tengan al menos 15 años continuos o 20 años discontinuos en la prestación de servicios como personal no docente puedan contar con una pensión y una jubilación dignas (APUNCA 2022). En algunos casos, entre los sindicatos, los pensionistas siguen reconocidos como miembros y gozan de los derechos acordados en los convenios colectivos (UdeG-SUTUdeG 2020). Los regímenes de pensiones también varían en los distintos países e instituciones, pero entre los beneficios adicionales cabe mencionar los pagos adicionales por pensión equivalentes a 12 días de sueldo por año trabajado en la UNAM (STUNAM 2022).

## Licencias y vacaciones

Varias de las licencias son similares en diversos países, sobre todo en México y la Argentina, donde hay más legislación y convenios colectivos. Entre estas cabe mencionar las licencias por enfermedad, matrimonio, matrimonio de un hijo, fallecimientos cercanos, donación de sangre, examen de educación superior o periodos de estudio, todas ellas definidas por convenios colectivos (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006, STUNAM 2022 y UdeG-SUTUdeG 2020), y las licencias no remuneradas de hasta tres meses por más de dos años de trabajo (UANL-STUANL 2022). En el Brasil, por cada diez años de servicio efectivo, se concederá una licencia especial de seis meses con goce de sueldo (art. 36, Brasil 1987) y una licencia no remunerada de hasta dos años (art. 37, Brasil 1987). Las licencias de maternidad son de 120 días en la Argentina y el Brasil (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006, Brasil 2017), mientras que en México y Colombia son de 90 días, pero con 8 días para los padres en el primer caso y 15 en el segundo (STUNAM 2022, UdeG-SUTUdeG 2022, UANL-STUANL 2022 y Colombia 2021b).

Por el contrario, la cantidad y la distribución de las vacaciones varían en cada país. En algunos casos, como en México y la Argentina, la antigüedad cuenta, mientras que en otros no. Los periodos oscilan entre 20 y 40 días entre países y en el interior de cada país, como se sintetiza a continuación:

- **Argentina:** entre 20 y 40 días, según la antigüedad, desde menos de cinco años y va aumentando cada cinco años (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006)
- **México:**
  - UNAM: 13 y 15 días en dos periodos – las personas con más de 15 años de antigüedad tienen 5 días adicionales (STUNAM 2022).
  - Universidad de Guadalajara: 30 días en tres periodos (UdeG-SUTUdeG 2022)
  - Universidad Autónoma de Nuevo León: 20 días en dos periodos – por cada 5 años de trabajo, se conceden 4 días de vacaciones adicionales (UANL-STUANL 2022)
- **Brasil:** 30 días hasta en 3 periodos (Guía Trabajista, s. f.).

<sup>37</sup> FATUN, «Nuestra HISTORIA».

- **Colombia:** 15 días, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 1054 de 1938<sup>38</sup>, más Semana Santa y una semana a mitad de año (Montoya 2023).

Un caso diferente que cabe resaltar es que, en la UNAM, en México, el 8 de marzo es un día de descanso obligatorio en homenaje a la lucha de género (STUNAM 2022), lo que no se aplica a otras universidades mexicanas.

### 5.3. Bienestar y seguridad y salud en el trabajo

Además de las condiciones laborales ya mencionadas, en los cuatro países, en mayor o menor medida, se han acordado beneficios adicionales, políticas de bienestar, celebraciones y políticas de seguridad y salud en el trabajo. En la Argentina y México está reconocido el día del personal de apoyo a la educación, que se celebra en noviembre y julio, respectivamente (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006 y SNTE 2020). En la Argentina, este está incluido en el convenio de 2006 y es un día libre para los trabajadores de la educación superior a nivel nacional, mientras que en México no está muy claro su alcance, dado que no está incluido en todos los convenios, pero no es un día libre. En Colombia, de manera un poco más amplia, el 7 de octubre se celebra el Día del Trabajo Decente como un día de promoción y capacitación sobre el trabajo decente (Colombia 2015), el cual fue reiterado y apoyado en el acuerdo colectivo de 2021 suscrito entre SINTRAUNICOL y el Gobierno colombiano (Colombia 2021).

En términos de prestaciones adicionales, las tres universidades mexicanas objeto de examen ofrecen subsidios de transporte y vales de despensa que pueden canjearse en los comercios, servicios de guardería para los hijos de los trabajadores, préstamos de vivienda y acceso a actividades culturales, deportivas y recreativas en las universidades (STUNAM 2022, UdeG-SUTUdeG 2020 y UANL-STUANL 2022). En el Brasil, los acuerdos sobre las prestaciones adicionales no son tan extensos, pero sí se reconocen ayudas para la salud, la alimentación y la enseñanza preescolar para los hijos de los trabajadores (Brasil, *Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão* 2015).

Por otro lado, en Colombia, el bienestar es una de las banderas de la educación superior dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (Colombia 2018a). En el Plan no se habla explícitamente de administrativos, sino que se habla de docentes, estudiantes y de bienestar institucional estructural. Esto permite, por un lado, resaltar nuevamente la invisibilización de estos trabajadores en la consolidación de las IES y, por otro, prioriza el tema del bienestar como un eje de la educación superior. Este enfoque ha estado presente desde la Ley 30 de 1992, en la que sí se menciona explícitamente a los estudiantes, los docentes y el personal administrativo<sup>39</sup>. El Ministerio de Educación (Guía bienestar, Ministerio 2009) entiende como bienestar la promoción de un clima laboral que incluya actividades de formación y apoyo socioemocional, actividades de recreación y cultura, seguridad y salud integral, salud ocupacional y oportunidades de formación.

Al igual que en Colombia, en la Argentina, México y el Brasil la seguridad y salud en el trabajo es un eje transversal a las políticas laborales. En la Argentina, nuevamente está estipulado en el convenio colectivo específicamente destinado a los trabajadores técnicos-administrativos que las universidades deben garantizar ambientes que aseguren la integridad de los trabajadores<sup>40</sup>, lo cual fue reiterado en el convenio colectivo de trabajo para el sector técnico-administrativo de

<sup>38</sup> Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1054 de 1938, 11 de junio de 1938.

<sup>39</sup> Colombia, Congreso de Colombia, Ley 30, de 28 de diciembre de 1992. Título V, Capítulo III, pág. 23.

<sup>40</sup> Argentina, Poder Ejecutivo Nacional, Decreto 366/2006, de 5 de abril de 2006. Título 7.

las instituciones universitarias nacionales de 2023<sup>41</sup>. En el Brasil, la ley laboral de 2017 define los principios para las normas de salud e higiene en el trabajo a nivel nacional (Brasil 2017) y, en México, nuevamente depende de cada convenio colectivo. Dentro de esto, la UNAM se compromete a proveer servicios de urgencia y exámenes médicos para todos los trabajadores y sus hijos (STUNAM 2022), y Nuevo León cuenta con un Centro de Bienestar y Salud de medicina preventiva para sus trabajadores (UANL-STUANL 2022). En algunos casos, se estipula que los servicios odontológicos y los aparatos oculares no están comprendidos en el salario de los empleados (Brasil 2017), mientras que en otros casos se explicita que la universidad tiene el deber de proveerlos (STUNAM 2022).

Otro tema fundamental relacionado con la salud del PTA es el de la salud mental, la cual ha sido una de las banderas de FASUBRA, que ha tratado de luchar por la implementación de la política de salud mental de 2010, promover la desestigmatización de las enfermedades mentales e impulsar campañas contra el acoso y en pro de la salud mental para toda la comunidad en las universidades (FASUBRA, 26 julio de 2023). En El Brasil, el Decreto 1.261 de 2010 define las líneas en este ámbito para los trabajadores públicos, y estipula que todas las instituciones deben contar con estrategias de monitoreo y programas de formación en esta esfera. La base de la política es ampliar la concepción de la salud mental y el bienestar en entornos laborales, así como priorizar la atención psicosocial a los trabajadores con el propósito de mejorar sus condiciones laborales (Brasil 2010). Es interesante que desde FASUBRA se complementa y apoya esta apuesta por una visión amplia de la salud mental, que puede suponer un problema para el trabajo digno y el bienestar laboral de manera más integral.

## 5.4. Informalidad laboral y contratación temporal

De los cuatro países, Colombia tiene el índice más alto de informalidad laboral. Aparte de los datos de la OCDE, según los cuales el 53 por ciento de las personas son autónomas (OCDE 2023), según el Departamento Nacional de Estadística, el 42 por ciento de los colombianos dicen «trabajar por cuenta propia» (DANE 2023a) y el 19 por ciento están contratados «por servicios» (DANE, s. f.). Según la OCDE, en Colombia la informalidad laboral se sitúa por encima del 60 por ciento y aumentó después de la pandemia (OCDE 2022). Asimismo, el número de contratos por prestación de servicios, o contratos temporales, los cuales no tienen garantías laborales, en la administración pública representan un porcentaje alto y están en aumento. Entre 2014 y 2021, un tercio de los contratos en el sector público fueron por prestación de servicios (OCDE 2022, pág. 6). Según otros datos sobre este mismo problema, el número de contratos temporales en el sector público pasó de 189 357 en 2014 a 243 427 en 2016 (Sanabria *et al.* 2019, pág. 2) y, en lo que respecta al ingreso al mercado laboral, mientras que en 2007 solo el 20 por ciento entró por servicios, en 2017 este porcentaje se elevó al 70 por ciento (Sanabria *et al.* 2019). En concreto, dentro del personal técnico-administrativo, la formalización laboral es uno de los tres ejes centrales del actual acuerdo entre el Gobierno colombiano y SINTRAUNICOL, el cual se encuentra en discusión desde mediados de 2023 (Montoya 2023 y Colombia 2023b). Según los datos de SINTRAUNICOL, a pesar de que el 75 por ciento del personal debería estar vinculado a las universidades con un contrato laboral, en la actualidad las proporciones son inversas y casi el 80 por ciento lo está por prestación de servicios y solo el 20 por ciento de manera permanente (Montoya 2023).

Esta precariedad laboral también se repite en el sector privado, en el cual no hay regulaciones para mejorar los convenios colectivos ni reformas previstas (OCDE 2022), lo que es particularmente

<sup>41</sup> Universidad de Buenos Aires (UBA), «Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales», Capítulo A, abril de 2023.

relevante, habida cuenta de que, en Colombia, la mayoría de los trabajadores de la educación superior están en el sector privado. Ser contratista en Colombia disminuye en promedio el 37 por ciento del salario bruto mensual (Sanabria *et al.* 2019). De manera similar, en la Argentina, la diferencia más importante es esta, ya que el salario del personal fijo es de más del doble que el del personal temporal (Moriñigo 2023). De manera general, estos contratos temporales minan la motivación y aumentan la probabilidad de querer cambiar de trabajo (Sanabria *et al.* 2019).

Si bien en Colombia las cifras son particularmente elevadas, la informalidad laboral es un problema compartido en los distintos países. En el Brasil, la reforma laboral de 2017 permite nuevos tipos de contratos individuales para trabajos intermitentes (Brasil 2017). Estos nuevos contratos flexibles o temporales son criticados por generar precarización laboral y aumentar la informalidad, tema más estudiado entre los docentes de educación superior, el 72 por ciento de los cuales no tienen un trabajo a tiempo completo en régimen integral (Do Vale 2020). La reforma de 2017 aumentó la informalidad; en 2016 había 35,6 millones de trabajadores informales en el Brasil, cifra que aumentó hasta 37,3 millones (el 40 por ciento de población ocupada) en 2017 (Do Vale 2020). Aunque no hay datos concretos sobre el impacto en las contrataciones temporales entre el PTA, una de las peticiones de FASUBRA en el último encuentro de CONFASUBRA fue el rechazo de la contratación de prestadores públicos por contratos (FASUBRA, 26 de julio de 2023).

En la Argentina, a diferencia de los acuerdos salariales mencionados *supra*, los trabajadores temporales gozan de todos los derechos negociados en el convenio de 2006 por la FATUN, y desde la Federación se busca el paso a la contratación permanente, la cual tiene lugar normalmente entre dos y cuatro años después del ingreso. Ello se reconoce como un gran avance desde el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y desde las directivas universitarias como partes empleadoras en el país (Moriñigo 2023). Entre los trabajadores técnico-administrativos de la Argentina, hay un creciente número de contratos temporales para las tareas de aseguramiento de la calidad; solo el 35 por ciento de esos trabajadores entraron por concurso con contratos fijos (Marquina *et al.* 2022).

Por otro lado, en México, el impacto de los contratos temporales ha sido analizado en relación con los docentes de educación superior y faltan datos para entender el panorama de los administrativos. En el caso de los docentes, en 2017 solo un 30 por ciento estaba contratado a tiempo completo, un 5 por ciento a medio tiempo y un 65 por ciento lo estaba por horas (Fernández 2017). Sin embargo, los pocos datos disponibles para el PTA no parecen responder a la misma tendencia. En el IPN, en México, de entre los más de 10 000 técnicos-administrativos, el 96 por ciento tenía un contrato fijo (Datos Abiertos, IPN 2017). Con respecto a este tema, en 2021 México realizó una reforma laboral que modificaba el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo y prohibía la subcontratación (México 2024), lo que obligó a muchas universidades privadas a cambiar el tipo de contrato de sus trabajadores y a absorber el personal como propio (Ocampo 2024). Estas diferencias llaman la atención porque hay evidencias de una falta de financiación y presupuesto para la educación superior en México en las últimas décadas (Izquierdo *et al.* 2022). Por ejemplo, en la Universidad Autónoma del estado de Morelos, la matrícula creció un 74 por ciento en 2018, mientras que el presupuesto solo aumentó un 1 por ciento (Izquierdo *et al.* 2022). Los datos correspondientes a este país no son muy concluyentes para extraer tendencias, pero se evidencia, en primer lugar, la importancia del tema; en segundo lugar, la diferencia entre los distintos estados y universidades; y, en tercer lugar, la necesidad de más estudios que se centren en el impacto de los contratos temporales en el personal técnico-administrativo.

## 5.5. Teletrabajo y la importancia de regularlo

El auge del teletrabajo, como resultado de las medidas de aislamiento social en respuesta a la pandemia de COVID-19, cambió las condiciones laborales. Dicha modalidad de trabajo no ha sido regulada en la mayoría de los casos. En el Brasil, la reforma laboral de 2017 incluyó la posibilidad del teletrabajo, el cual tiene que estar especificado en el contrato, al igual que tiene que estar establecida la dotación de medios de trabajo en el caso del trabajo virtual. A este respecto, las herramientas de trabajo, como las computadoras, no pueden estar comprendidas en la remuneración del empleado (Brasil 2017). Sin embargo, no hay una regulación específica de los riesgos profesionales de esta práctica de trabajo virtual<sup>42</sup>. Los trabajadores técnicos-administrativos consideran que durante la pandemia no hubo garantía alguna en las condiciones para asegurar el teletrabajo respetando los horarios y los beneficios de los trabajadores (Baglietto 2023). Hay nuevos estudios que muestran el riesgo emergente del teletrabajo (Díaz y Anaya 2023). Durante la pandemia, el trabajo virtual en el sector de la educación implicó, para los docentes y el personal técnico-administrativo, una alta exigencia emocional, un aumento de la carga, estrés y acoso laboral. Además, obstaculizó la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en el caso de las mujeres (Díaz y Anaya 2023). Esta sobrecarga, en concreto, puede explicarse por el papel fundamental que desempeñaron las universidades en muchos casos, ya que se encargaron de realizar campañas de comunicación masivas a nivel nacional sobre los riesgos para los trabajadores con el fin de proteger a la población universitaria (ANUIES 2023).

Estas situaciones hacen necesario regular el teletrabajo para el PTA de la educación superior. En la Argentina, el tema se ha incluido en las agendas de la FATUN y el CIN, y se ha regulado parcialmente a través de actas paritarias agregadas al convenio colectivo de 2006. Este camino permite una respuesta más rápida, si bien conlleva un mayor riesgo, al ser modificable, a diferencia del convenio marco, como lo enfatiza la parte empleadora (Moriñigo 2023). En Colombia, luego del acuerdo de 2021 suscrito entre SINTRAUNICOL, la ASPU y el Gobierno, se instauró una mesa de trabajo para regular el teletrabajo (Colombia 2021). En México, en la UNAM, también hay un anteproyecto de ley para regular el teletrabajo como una excepción, el cual debe ser acordado por ambas partes y en el que se deben garantizar las mismas condiciones a las dadas en el trabajo presencial (STUNAM 2021). Estos casos están enfocados al personal vulnerable, los padres cuidadores u otros casos cuando no existan mejores condiciones en el lugar físico, y la universidad debe proveer todos los insumos para el trabajo en casa (STUNAM 2021). Aunque haya nuevas discusiones en torno al tema, no se han realizado suficientes estudios para comprender el impacto del trabajo a distancia, y sigue habiendo lagunas en la regulación en casi todos los contextos.

## 5.6. Oportunidades de formación profesional

Existen estudios que relacionan la efectividad de la universidad con la eficiencia y la calidad del personal y, para lograrlo, es fundamental la formación del capital humano (Trottini y Contesti 2014). Estudiando el caso de la Argentina, los autores Trottini y Contesti proponen crear un centro de capacitación para el PTA para tener un programa integral de carrera profesional que cuente con el 1 por ciento del presupuesto destinado a la institución y que favorezca, además, la motivación y la retención. En consonancia con esta propuesta de formación integral, una de las conquistas de la FATUN fue la de aprobar una licenciatura en gestión universitaria dirigida al

<sup>42</sup> Maritza Espinal, Secretaria de Equidad de Género de la CONTUA, «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

PTA con el fin de profesionalizar el trabajo administrativo. El financiamiento para esta licenciatura proviene del programa de capacitación permanente<sup>43</sup>.

En la Argentina, México y el Brasil, la formación profesional para el personal técnico-administrativo está establecida mediante la legislación y los convenios colectivos. El enfoque del caso colombiano es tal vez el más diferente, dado que está orientado hacia los derechos humanos y pedagogías para la paz (Colombia 2023b y Montoya 2023). En la Argentina y en las tres universidades mexicanas examinadas, la capacitación permanente para los trabajadores administrativos de las instituciones de educación superior está establecida desde los convenios colectivos (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006, STUNAM 2022, UdeG-SUTUdeG 2020 y UANL-STUANL 2022). En la Argentina, la legislación se aplica a nivel nacional y establece la capacitación gratuita para todos los empleados, mientras que en México varía en cada institución. En la Universidad de Guadalajara, las capacitaciones son solo para los trabajadores, están incluidas dentro del contrato y ocupan hasta un 50 por ciento de la carga horaria laboral, mientras que en la UANL y la UNAM cubren también a los hijos en el primer caso, y a hijos y cónyuges en el segundo, con un programa que abarca desde la enseñanza primaria hasta la educación superior.

Las licencias acordadas para tiempos de estudio son una forma de incentivar la formación continua (Di Stefano 2022). En el Brasil, el plan de carrera es uno de los temas centrales de discusión entre la FASUBRA y el Gobierno (Brasil, *Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão* 2015 y FASUBRA Sindical 2023), en el marco del cual se han examinado la actualización de los cargos, los requisitos de ingreso y el desarrollo profesional de los trabajadores técnico-administrativos. Entre las conquistas de FASUBRA, el sindicato menciona: 1. El PCSBV – Plan de Cargos y Salarios, Beneficios y Ventajas, de 1985; 2. El PUCRCE – Plan Único de Clasificación y Reestructuración de Cargos y Empleos, de 1987; y 3. El PCCTAE – Plan de Carrera de Cargos Técnico-Administrativos en Educación, de 2005 (FASUBRA, junio de 2023). De igual manera, en el acuerdo de 2015 se aprobó la oferta de 2 000 plazas para licenciaturas y de otras 2 000 plazas para cursos de especialización, y la discusión de la oferta de plazas para cursos de maestría, por definir (Brasil, *Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão* 2015).

Hay otros fondos específicos a nivel nacional destinados a la formación de profesionales. La mayoría de ellos están específicamente destinados a alumnos y profesores, como el *Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação* (FNDE) del Brasil<sup>44</sup>, o destinados a todos los trabajadores, sin especificar el área, como la Comisión Tripartita de Formación Profesional y Continua, creada en la Argentina en 2020 (Resolución 550/2020, Argentina 2020). En Colombia, desde la Ley 30 de 1992 se incluye el tema de la formación continua, pero hay poca información sobre programas específicos. El Ministerio de Educación ofrece un programa de formación para directivos para fortalecer la gestión de las IES (Mineduc Colombia, s. f.-b), pero no hay nada más para el resto del personal administrativo. De manera similar, en el Brasil también hay un programa de formación en administración pública para la capacitación de directores de educación superior, y en la página del Ministerio de Educación hay ejemplos de conversatorios e intercambios de buenas prácticas entre rectores (*Ministério da Educação*, s. f.).

Para el personal técnico-administrativo, hay algunos programas de movilidad académica a nivel nacional e internacional, como el Programa MARCA de intercambio para docentes, estudiantes y administrativos de las IES de los Estados Parte y Asociados del MERCOSUR<sup>45</sup>. El Programa, puesto en marcha en 2001, se modificó en 2014 para incluir también a los coordinadores (MARCA, s. f.).

<sup>43</sup> FATUN, «Nuestra HISTORIA».

<sup>44</sup> Gov.br, «[Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação](#)».

<sup>45</sup> Secretaría de Educación Superior del Brasil, «Presentación», archivos en español.

Cabe mencionar asimismo los intercambios de personal no docente entre la UNAM (México) y la UBA (Argentina) establecidos en 2015 para fomentar la movilidad de trabajadores (Di Stefano 2019). A nivel institucional existen algunas iniciativas como la PAIIES de la Universidad Católica de la Plata (Argentina), en el marco del proceso de internacionalización de la educación superior, que incluye los intercambios de personal administrativo (Universidad Católica de la Plata, s. f.). A pesar de estas iniciativas concretas, es necesario fortalecer la formación profesional específica del personal administrativo de las instituciones de educación superior, fomentar los programas de movilidad y realizar más estudios de su impacto en los trabajadores, el desempeño de sus funciones, y la calidad y el fortalecimiento institucional de las IES.

## ► 6 Sindicatos del personal técnico-administrativo de la educación superior

---

En el Brasil, la Argentina y Colombia hay una sola federación que alberga los distintos sindicatos del PTA, principalmente dentro de la enseñanza superior del sector público, mientras que en México cada universidad autónoma tiene su propio sindicato, lo que también determina las condiciones del diálogo social. En América Latina, el sindicalismo docente en la enseñanza superior se consolida con la masificación de las universidades en las décadas de 1960 y 1970 (Beserra y Bauer 2022), y el desarrollo de los sindicatos del PTA tiene una trayectoria similar. La FASUBRA fue fundada en 1978 y actualmente representa a más de 200 000 trabajadores de la educación superior<sup>46</sup>; la FATUN fue creada en 1973 y cuenta con 58 sindicatos de trabajadores de universidades afiliados<sup>47</sup>; y SINTRAUNICOL fue oficialmente creado en 1991, pero ya en 1974 se propuso su creación, y desde esa década hay colaboración informal (Colorado 2019). En 2018, SINTRAUNICOL tenía presencia en 39 de las 59 universidades públicas (Colorado 2018 y SNIES, s. f.).

Para el caso de México, a falta de una única agremiación nacional, se revisaron los sindicatos de la UNAM, la Universidad de Guadalajara y la UANL, dados su tamaño e importancia en el país. Sus respectivos sindicatos son: STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), SUTUDG (Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara) y STUANL (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León). En México, la década de los setenta también es determinante; sin embargo, los procesos de formación sindical no se dieron en torno a una única agremiación como en los otros países. STUANL se formó en 1964, y la autonomía universitaria para la Universidad de Nuevo León fue otorgada en 1971 (STUANL 2013). STUNAM se consolidó en 1977 (STUNAM 2020) como resultado de la primera huelga de trabajadores administrativos universitarios de la UNAM en 1972 y de la adhesión del sindicato de profesores y de administrativos; sin embargo, la historia sindical en esta universidad se remonta a 1929 (STUNAM 2018). En 2018, STUNAM contaba con 30 472 afiliados, con una mayoría significativa de 26 654 administrativos (STUNAM 2018). A diferencia de Guadalajara y Nuevo León, STUNAM es el único sindicato mexicano que forma parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Universidades de Centroamérica, México y el Caribe (FESITRAUCAMC), también constituida en 1975 (FESITRAUCAMC, s. f.).

FASUBRA y FATUN (Brasil y Argentina) se centran en los trabajadores técnico-administrativos, mientras que STUNAM, STUANL y SINTRAUNICOL (México y Colombia) lo hacen en el personal académico y administrativo, aunque la mayoría de sus miembros son PTA (STUNAM 2020, STUANL 2013 y Montoya 2023).

El enfoque ideológico de cada sindicato varía ligeramente, pero en términos generales, además de la búsqueda de mejores condiciones laborales, los sindicatos de trabajadores técnico-administrativos luchan por una universidad pública, gratuita y cogobernada<sup>48</sup>, e incluyen en sus banderas ideológicas temas que normalmente están excluidos de los convenios colectivos, como la defensa de la educación al alcance de todos (STUANL 2013), la autonomía universitaria (STUNAM 2020), la libertad de cátedra y la calidad educativa (Colorado 2019), y el fortalecimiento del derecho

---

<sup>46</sup> FASUBRA, «Histórico».

<sup>47</sup> FATUN, «Nuestra HISTORIA».

<sup>48</sup> FATUN, «Nuestra HISTORIA».

de huelga, en el que se garantice la protección de los miembros del sindicato (FASUBRA, 26 julio de 2023). En concreto, frente a las condiciones laborales, SINTRAUNICOL se consolida como una respuesta unificada ante la apertura económica de 1990, el crecimiento del sector privado en la educación superior y la desfinanciación de la educación pública para exigir mejores condiciones (Colorado 2019). En el Brasil, entre las principales banderas de FASUBRA está el proyecto «universidad ciudadana»<sup>49</sup>, que incluye a todos los actores de la educación superior bajo el lema «autonomía solo con democracia» (FASUBRA 2005). El proyecto de ley «universidad ciudadana» define los principios básicos de la universidad pública, como lugar de creación y transmisión del conocimiento, para romper con el racismo y las desigualdades sociales<sup>50</sup>, y como un espacio autónomo, con libertad de enseñanza y que valore profesionalmente a sus trabajadores (FASUBRA 2005).

El Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) regula y protege la actividad sindical y la negociación colectiva, y ha sido ratificado por los cuatro países objeto de estudio. Asimismo, la Argentina, el Brasil y Colombia han ratificado el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el cual también protege la actividad sindical, la independencia de las organizaciones sindicales frente a las autoridades y la libertad sindical. Además de la ratificación de ambos Convenios, todos los países cuentan con legislación interna para reconocer el sindicalismo. En la Argentina, el derecho de asociación sindical está reconocido desde 1957 (Di Stefano 2022) y, en 1992, la Ley 24.185 define las pautas de la negociación colectiva (Argentina 1992). Asimismo, el convenio colectivo de 2006 ratifica el reconocimiento gremial de la FATUN (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006). En México, el artículo 69 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado reconoce el derecho sindical de todos los trabajadores (México 2018). En Colombia, los permisos sindicales y la protección de estos fueron ratificados en 2022 (Colombia 2022), luego del acuerdo colectivo entre SINTRAUNICOL y el Ministerio de Educación (Colombia 2021). Sin embargo, los miembros de SINTRAUNICOL denuncian una alta estigmatización de la actividad sindical, principalmente en el ámbito universitario, donde han sido asociados con las guerrillas de izquierda, problema más marcado en la década de 2000 (Montoya 2023), lo que ha representado una amenaza para sus integrantes, como se verá más adelante. Esta es una de las razones de la baja actividad sindical en este país. Además, los aportes sindicales están limitados a una cuota de un 1 por ciento del salario (Colombia 2015b), y los sindicatos estiman que no hay apoyo económico del Estado ni de las universidades para su mantenimiento, lo que dificulta su crecimiento (Montoya 2023).

El número de representantes también varía entre países. En las siguientes secciones se ampliará este tema y las diferentes formas de negociación para el personal técnico-administrativo, y se presentarán algunos datos para ilustrar las diferencias. En la Argentina, en la FATUN hay 1 representante por cada 50 trabajadores (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006). Por otro lado, en la FASUBRA, para el congreso CONFASUBRA que se celebra cada tres años, hay 1 delegado por cada 100 trabajadores (FASUBRA 2018). En el último CONFASUBRA hubo 150 delegados repartidos de manera equitativa entre hombres y mujeres (FASUBRA, 26 de julio de 2023). En Colombia, la Junta Nacional, compuesta de 10 universidades, dirige SINTRAUNICOL y es quien negocia con el Gobierno, y dos veces al año, los 150 delegados de SINTRAUNICOL a nivel nacional se reúnen en la Asamblea (Montoya 2023).

<sup>49</sup> FASUBRA, «Histórico».

<sup>50</sup> Brasil, Câmara dos Deputados, Projeto de Lei Da Comissão de Legislação Participativa, SUG 195/2006, art. 4, PL 7398/2006.

## 6.1. Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA)

A nivel de América Latina, también hay una unión sindical de trabajadores técnico-administrativos de la enseñanza superior, la Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA), lo que evidencia la unión y solidaridad regional. A través de CONTUA, los distintos sindicatos de los países se apoyan y unifican sus logros y luchas. Asimismo, esta organización abre la necesidad de plantear un marco de derechos generales para el PTA de todas las universidades públicas de América Latina dado que, en algunos países de la región, fuera de aquellos involucrados en el presente estudio, no se reconoce el derecho de huelga y, en algunos de ellos, los líderes sindicales son perseguidos<sup>51</sup>.

CONTUA se constituyó en 2009 en Panamá y, actualmente, cuenta con 23 organizaciones de 17 países y representa a más de 300 000 trabajadores universitarios (Di Stefano 2019, Anró y Di Stefano, s. f.). Los primeros encuentros surgen en 2005 entre los trabajadores de la Universidad de Buenos Aires y la asociación del Uruguay (Di Stefano 2019) y, a partir de ahí, se van fortaleciendo las conversaciones regionales y sumando países hasta la conformación oficial. CONTUA no solo busca mejorar las condiciones de los trabajadores administrativos, sino que quiere expandir el acceso a la educación superior, una educación pública y de calidad, y promover la educación como un «bien público social, un derecho humano y universal y un deber fundamental del Estado» (Di Stefano 2019, pág. 75). Así, desde la Confederación se reafirma el papel central que desempeña el personal técnico-administrativo en la defensa de la educación pública y de calidad, lo que se presentó como una hoja de ruta en la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES) del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), celebrada en 2018 (Anró y Di Stefano, s. f.).

En espacios como estas conferencias internacionales y en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Ginebra, CONTUA participa como intermediaria entre los sindicatos nacionales y las organizaciones intergubernamentales. En 2009, esta tuvo por primera vez representación en la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO (Anró y Di Stefano, s. f.). En 2022, en la misma Conferencia, la perspectiva del trabajo docente y técnico-administrativo no se incluyó en el orden del día<sup>52</sup>, y desde CONTUA se hizo un llamado para incluir el punto del trabajo decente en la educación superior. Este trabajo directo permite una mayor visibilización de los problemas nacionales y de las condiciones del personal administrativo. Por ejemplo, en 2019, CONTUA denunció activamente la violación de derechos sindicales en el Brasil, repudió el proyecto de reforma que atacaba la seguridad social de los trabajadores y expresó todo su apoyo a FASUBRA (CONTUA 2019). De igual manera, CONTUA marca la agenda de discusión y promueve espacios de discusión y solidaridad. Por ejemplo, en 2020, y como respuesta a las brechas de género en términos de salarios, horas de trabajo y trabajo no remunerado durante la pandemia, se reformaron sus estatutos para incluir el tema de la paridad de género promoviendo la necesidad de involucrar a más mujeres en el sindicalismo latinoamericano<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> FATUN, «En la OIT, Merkis planteó la necesidad de avanzar en una norma internacional que establezca un piso de derechos para los NODOCENTES de Latinoamérica».

<sup>52</sup> Declaración de los Sindicatos Universitarios de América Latina sobre la Conferencia Mundial de Educación Superior: «El trabajo en las universidades no puede quedar fuera del alcance de la CMES 2022».

<sup>53</sup> Maritza Espinal, Secretaria de Equidad de Género de la CONTUA, «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical», en FASUBRA Sindical, Facebook live, 3 de diciembre de 2020.

## 6.2. Dialogo social

Así como en todos los países está regulada y permitida la actividad sindical, también existen marcos específicos para la negociación y el diálogo social, los cuales varían en cada país. En la Argentina, Colombia y el Brasil, los sindicatos de no docentes mencionados *supra* negocian directamente con el Gobierno, aunque en todos los casos la modalidad varía. Por otro lado, en México cada sindicato negocia directamente con la universidad, lo que reafirma el papel central de la autonomía universitaria en este país (Di Stefano 2022), aunque el marco general de las negociaciones está delimitado por el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo<sup>54</sup>. En el ámbito internacional, el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT regula las pautas de la negociación colectiva, Convenio que fue ratificado por la Argentina, el Brasil y Colombia, pero no por México. No obstante, los procesos de negociación son muy distintos en los diversos países.

En la Argentina, la legislación sobre la negociación colectiva es amplia, y el marco general que establece sus condiciones es la Ley 24.185, de 1992 (Argentina 1992); sin embargo, desde 1948 hay intentos de negociación con la FATUN para el personal administrativo, con distintos resultados y etapas. El primer escalafón no docente fue negociado y aprobado en 1965, pero fue derogado en 1966 por la dictadura (Di Stefano 2022) y, en 1995, se fijan las pautas de negociación para el personal administrativo a través del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) (Argentina 1995a). El CIN y el representante de la FATUN negocian en una mesa paritaria, generando un preacuerdo, el cual es distribuido y aprobado por todas las universidades nacionales y, una vez aprobado, se envía a lo que antes fuera el Ministerio de Educación y Deporte y que actualmente ha pasado a ser la Secretaría de Educación<sup>55</sup> para que lo avale y pase a ser decreto (Moriñigo 2023). Como lo afirma la parte empleadora, el convenio marco de 2006 resulta un pilar fundamental para definir las condiciones laborales del personal administrativo en la Argentina y, para los nuevos puntos discutidos, hay dos posibles caminos: en el primero se busca un acuerdo nuevo, lo cual toma más tiempo, pero no puede ser modificado con los Gobiernos; en el segundo caso, para los temas más urgentes se establecen actas paritarias adheridas al convenio, las cuales son más rápidas, pero pueden ser modificadas (Moriñigo 2023). Dentro del proceso hay dos características que Moriñigo, Vicepresidente del CIN, resalta como prácticas exitosas: en primer lugar, la facilidad de negociación, al haber un único representante de la FATUN y, en segundo lugar, la uniformidad a nivel nacional, dado que una vez acordado algo, debe implementarse en todas las universidades.

Brasil carece de legislación específica sobre la negociación colectiva, pero existen espacios como la Mesa Nacional Permanente (OIT 2020). FASUBRA ha participado y participa en esta desde 2003, la cual fue interrumpida en 2016 y retomada hasta febrero de 2023 (FASUBRA, febrero de 2023). Sin embargo, hay discusiones sobre las características de la negociación colectiva, como el proyecto de ley de 2015, que establece los temas de negociación. entre los que figuran el desarrollo profesional, la creación o eliminación de cargos, la remuneración, las condiciones de trabajo y el plan de capacitación y jubilación (Brasil 2015a) o, más recientemente, el proyecto de ley de 2023, que establece las normas generales para la negociación pública, en la que los Estados deben promover los medios necesarios para una negociación efectiva (Brasil 2023). Asimismo, la Ley del Trabajo de 2017 establece un principio de intervención estatal mínima, en virtud del cual los acuerdos colectivos prevalecen sobre la ley a la hora de establecer horarios de trabajo, salarios, planes de cargos y funciones, condiciones de teletrabajo, medidas de seguridad y salud

<sup>54</sup> México, Gobernación, «Del Trabajo y la Previsión Social», reformado el 18 de junio de 2008.

<sup>55</sup> El 11 de diciembre de 2023, el Ministerio de Educación de la Argentina pasó a ser la Secretaría de Educación, dependiente del Ministerio de Capital Humano.

en el trabajo e incentivos adicionales (Brasil 2017). Así, en instituciones de entre 200 y 3 000 empleados, los sindicatos tienen derecho a contar con tres representantes; de entre 3 000 y 5 000 empleados, con cinco representantes; y de más de 5 000 empleados, con siete. La contribución sindical es voluntaria, y los trabajadores la pagan anualmente (Brasil 2017).

En Colombia, los lineamientos para la negociación entre los sindicatos y el Gobierno nacional se enmarcan en el Pacto por el Trabajo Decente, cuyo objetivo es proteger los derechos de los trabajadores, garantizar un mínimo de condiciones laborales, incluida la protección social, y promover el diálogo social (Colombia 2018). El Pacto por el Trabajo Decente (Colombia 2018) incluye temas como la promoción del trabajo, la equidad, la no discriminación, la protección de la libertad de asociación y la promoción del diálogo social, y en el acuerdo colectivo de 2021 se confirmó la participación de SINTRAUNICOL en este proceso (Colombia 2021), aunque desde el sindicato manifiestan no siempre sentirse representados (Montoya 2023).

## Convenios colectivos

Entre los cuatro países, el convenio colectivo más antiguo y percedero para el PTA de la educación superior es el firmado en la Argentina en 2006 entre el CIN y la FATUN (Argentina, Poder Ejecutivo Nacional 2006). Como se explicó anteriormente, este convenio opera como marco normativo inmodificable, se aplica a nivel nacional de manera uniforme y coordinada, y las universidades tienen que asignar un área específica encargada de la implementación del convenio<sup>56</sup>. En México, los acuerdos estudiados son bastante exhaustivos, se negocian periódicamente y se pueden modificar; el de la UNAM es para el periodo 2022-2024, el de Guadalajara para el periodo 2020-2022 y el de Nuevo León para el año 2022, por lo que las condiciones se pueden modificar al término de cada acuerdo. Los tres convenios se negocian en comisiones paritarias temáticas que cubren diversos temas, como la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación permanente, los escalafones y la tabulación de sueldos, entre otros (STUNAM 2022).

En Colombia, SINTRAUNICOL y el Gobierno nacional firmaron un acuerdo colectivo en 2021 en el que se presentaron 52 solicitudes, 27 acuerdos, 3 desacuerdos y 5 puntos no negociables, como la propuesta de SINTRAUNICOL sobre la gratuidad de la matrícula para los estudiantes<sup>57</sup>. Sin embargo, en la actualidad se ha abierto una mesa para la discusión de un nuevo marco, cuyos tres ejes son: 1. La participación de los trabajadores administrativos en el consejo superior con voz pero sin voto, que a pesar de estar aprobada desde 2015, no se cumple en muchas universidades; 2. El establecimiento de un plan de formalización gradual para los trabajadores por servicios; y 3. El establecimiento de comisiones por temas concretos que incluyen la financiación, la formalización, los derechos humanos y el bienestar (Colombia 2023b y Montoya 2023). En el Brasil, hay un acuerdo colectivo firmado entre FASUBRA y el Gobierno en 2015 (Brasil, *Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão* 2015); ahora bien, la participación de FASUBRA en la Mesa Nacional de Negociación es muy activa y hay un alto descontento en lo que respecta al reajuste salarial y el desarrollo de la carrera (FASUBRA Sindical 2023).

<sup>56</sup> Argentina, Poder Ejecutivo Nacional, Decreto 366/2006, de 5 de abril de 2006. Título 11.

<sup>57</sup> Ministerio de Educación de Colombia, «Acuerdo colectivo de 2021 suscrito entre el Gobierno nacional con organizaciones sindicales de empleados públicos del sector educativo».

## Participación de los sindicatos en la gobernanza y otras formas de participación

Como se evidenció en el apartado anterior, la Argentina y México tienen, aunque de manera diferente, una legislación más amplia para cubrir al PTA. Por otro lado, en el Brasil y Colombia, la participación y movilización de los sindicatos administrativos es muy amplia, pero las regulaciones de las condiciones laborales y sindicales no siempre están definidas o no se aplican.

Históricamente, en Colombia, los administrativos han tenido poca participación en las decisiones internas de las universidades. El Consejo Nacional de Educación Superior, creado por la Ley 30 de 1992, es el encargado de regular la educación superior en el país, y entre sus miembros hay directivos del sector público, del privado, un profesor y un estudiante universitario<sup>58</sup>, pero no hay ningún representante del personal técnico-administrativo. De igual manera, el Consejo Superior Universitario, encargado de nombrar al rector de cada universidad, entre otras funciones, fue creado en virtud de la misma Ley e incluyó inicialmente representación de profesores, estudiantes y egresados, pero no de personal administrativo<sup>59</sup>. Esto fue modificado en 2015, pero aún sigue siendo un punto de discusión (Colombia 2023b). A pesar de esta baja participación, recientemente se han otorgado nuevos espacios a SINATRUNICOL, como la participación en la implementación de los acuerdos de paz y en la mesa de trabajo para la política pública de protección de líderes sociales y sindicales<sup>60</sup>. Dentro de este marco, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 hay estrategias para incrementar el diálogo social (Colombia 2021).

En el Brasil, el activismo de FASUBRA es un ejemplo de su alta participación política e involucramiento, ya sea en espacios de diálogo oficial con el Gobierno o en otros espacios como manifestaciones, huelgas y movimientos en redes, entre otros. Dentro de los espacios formales, FASUBRA estuvo presente en la ceremonia de entrega del Plan Plurianual del Gobierno 2024-2027 (FASUBRA, agosto de 2023). Asimismo, como se mencionó anteriormente, este sindicato brasileño participa en la Mesa Nacional de Negociación; las fechas de discusión se acuerdan de manera anticipada para establecer los lineamientos y la hoja de ruta. No obstante, dada la frustración por el ajuste salarial, FASUBRA trata en paralelo de presionar al Gobierno con movilizaciones, llamando a la unidad sindical para una huelga de servicios generales (FASUBRA Sindical 2023). Así, FASUBRA participó en la jornada de movilizaciones nacionales del Foro de Entidades Nacionales de Servicios Públicos Federales (FONASEFE) para luchar por la recomposición salarial, la reestructuración de las carreras y la equiparación de beneficios respecto de otros servidores del Estado (FASUBRA, agosto de 2023). Los principales actores fueron docentes y personal técnico-administrativo de educación. Lucimara da Silva da Cruz, coordinadora en materia de comunicación sindical, manifestó la importancia de mostrar la fuerza de los trabajadores en las calles como espacios de negociación para la recomposición salarial (FASUBRA, agosto de 2023). El activismo de FASUBRA también se evidencia a través de su lucha contra la discriminación racial, la cual históricamente ha tenido relevancia y ha logrado abrir becas para estudiantes negros y reservar cupos en órganos del Gobierno (FASUBRA, marzo de 2023), o a través de la promoción de proyectos de educación y gestión ambiental para servidores universitarios (FASUBRA, 26 de julio de 2023).

<sup>58</sup> Colombia, Congreso de Colombia, Ley 30, de 28 de diciembre de 1992. Título Segundo, Capítulo I, pág. 7.

<sup>59</sup> Colombia, Congreso de Colombia, Ley 30, de 28 de diciembre de 1992. Título Tercero, Capítulo II, pág. 14.

<sup>60</sup> Colombia, Ministerio de Educación, *Acta final de acuerdos y desacuerdos negociación colectiva 2021 de los pliegos de solicitudes de las organizaciones sindicales nacionales de servidores públicos. Capítulo especial Educación Superior*, agosto de 2021, punto 19, pág. 14.

### 6.3. Amenazas y peligros para los sindicalistas

En Colombia y el Brasil, los derechos sindicales se ven amenazados constantemente. No son nuevos los casos y denuncias que hacen que Colombia se identifique como el país más mortífero para los sindicatos y con un bajo nivel de diálogo social (OCDE 2022), y con uno de los porcentajes de afiliación sindical más bajos de América Latina, del 4,7 por ciento (OIT, s. f.). En comparación con los otros países de este estudio, la afiliación sindical en México y el Brasil es del 13 por ciento y, en la Argentina, del 27 por ciento. En el Brasil hay varias denuncias acerca de la falta de libertad y limitaciones al ejercicio pleno de los derechos sindicales. Aunque en el presente estudio no se profundiza en estos temas, se hará una breve mención de cómo estas amenazas afectan directamente a las agremiaciones de personal técnico-administrativo de la educación superior, en concreto a SINTRAUNICOL y FASUBRA. Estos casos son examinados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual examina las quejas sobre libertad sindical y procede a investigar los hechos. El caso más reciente relacionado con el personal técnico-administrativo de alguno de los cuatro países es la denuncia interpuesta por el Brasil en 2018, de la cual se hablará a continuación. En el caso de Colombia y México, hay denuncias que involucran a SINTRAUNICOL y STUNAM, respectivamente en 2014 y 2009 (OIT, s. f.-a).

En Colombia, entre 1973 y 2018, 3 240 sindicalistas fueron asesinados, y 480 sindicatos se vieron afectados (Escuela Nacional Sindical 2020). Uno de los sindicatos más afectados fue SINTRAUNICOL, situado en el octavo puesto, con 274 personas asesinadas, 28 mujeres y 246 hombres, entre 1971 y 2018 (Escuela Nacional Sindical 2020). Desde SINTRAUNICOL se ha hecho un trabajo de memoria histórica y esclarecimiento de la verdad (Colorado 2019), y se ha examinado el impacto que esto ha generado en la organización. Entre 2000 y 2011, 12 líderes afiliados a SINTRAUNICOL fueron asesinados (Colorado 2019, pág. 57), aunque la forma más recurrente de violencia son las amenazas, las cuales están dirigidas a la organización en conjunto para generar miedo entre los afiliados. Esta situación sigue siendo recurrente, y se ha notificado ante distintos organismos del Estado, como la Comisión de la Verdad y la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), así como ante la CONTUA, para transmitirla a la OIT y a otros organismos intergubernamentales (Montoya 2023), aunque no hay denuncias formales de SINTRAUNICOL ante este organismo. Para responder a esta situación, el Gobierno estableció en 2021 una hoja de ruta para la defensa de los derechos humanos y sindicales en el país como resultado de la negociación con varios líderes sindicales (CONPES 2021).

Por otro lado, el Brasil, a pesar de haber ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones del trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (OIT 2020). Varios sindicatos, entre ellos FASUBRA, han presentado denuncias ante la OIT por restricciones a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al veto presidencial al proyecto de ley que regulaba la negociación colectiva (OIT 2020). El contexto de la denuncia es que, ante las limitaciones para la negociación colectiva, las huelgas se alargan en este país y los resultados de la mesa de negociación son muy inestables. En 2015, el Brasil presentó un proyecto de ley sobre la negociación colectiva (N.º 3.831, de 2015), el cual incluía la participación de sindicatos, confederaciones de trabajadores y distintos sectores, pero en diciembre de 2017 el Presidente lo vetó a pesar de la amplia participación (OIT 2020), por lo que varios sindicatos presentaron una denuncia ante la OIT en 2018. En 2023, el Brasil presentó un nuevo proyecto de ley (N.º 1.726) que regula las condiciones para la negociación colectiva efectiva, sus garantías y protección (Brasil 2023). Asimismo, la mesa de negociación nacional se abrió a principios de 2023.

Estas denuncias y solicitudes de protección de los derechos sindicales han tenido seguimiento en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en cuyo último informe se reiteró la importancia de garantizar los derechos sindicales en el Brasil y la solicitud realizada al Gobierno de informar sobre estos avances, así como el continuado llamado a Colombia para fortalecer los esfuerzos encaminados a proteger a los líderes sindicales y esclarecer la verdad sobre todos los actos de violencia perpetrados contra estos líderes en el pasado (OIT 2024).

## ► Conclusión

---

Los trabajadores técnico-administrativos de la educación superior desempeñan un papel primordial en el desarrollo de esta última, ya que no solo hacen posible el funcionamiento de la labor pedagógica, sino que, como se ha explicado a lo largo del texto, su trabajo impacta en la calidad educativa. A pesar de este papel predominante, el PTA no siempre está incluido en las discusiones sobre la enseñanza superior, hay poca bibliografía sobre su labor e impacto, y sus condiciones laborales varían ampliamente entre instituciones y países. Este tema ha sido tan poco estudiado que el PTA no está cubierto por las Recomendaciones de 1966 y 1997 de la UNESCO sobre el personal de educación y, específicamente, de la educación superior. Estudios como este buscan abrir espacios de diálogo e investigación que resalten la importancia del PTA empleado en la educación superior, reconozcan sus aportes y garanticen su participación activa en el cogobierno universitario, la mejora de sus condiciones laborales y la posibilidad de fortalecer los acuerdos colectivos con las instituciones y gobiernos.

Este informe presenta un panorama general de la educación superior en la Argentina, el Brasil, Colombia y México: su expansión, sus logros, los desafíos que tiene ante sí y la función que desempeña en el sector privado y el sector público. Dentro de esta expansión, el PTA ha desempeñado un papel muy importante, el cual no ha sido suficientemente estudiado y visibilizado. Así, el texto incluye cifras del número de trabajadores técnico-administrativos por país, sus características, formación y condiciones laborales, desde una mirada integral, que incluye las horas de trabajo, las políticas de género, los beneficios, la seguridad y salud, las licencias, las pensiones y las regulaciones laborales. Por último, en él se hace un recuento de los sindicatos del PTA, sus logros, las banderas principales, los procesos de negociación colectiva y los principales retos en cada contexto.

Si bien en los cuatro países analizados existen instancias de diálogo y el personal técnico-administrativo participa activamente en la negociación de sus condiciones laborales, resulta imprescindible fortalecer el diálogo social y sus estructuras institucionales para visibilizar y fortalecer su labor y así, impactar de forma integral los sistemas de educación superior. Asimismo, es necesario robustecer los sistemas de información nacional y recabar mayores datos acerca de la situación del PTA, y de manera más sistemática, para dar visibilidad al papel que desempeñan los trabajadores técnico-administrativos en el desarrollo de la enseñanza superior en la región.

El análisis de los cuatro países permite identificar ciertas experiencias que, adaptadas a cada contexto, pueden aportar elementos valiosos para orientar políticas o acciones similares. En Colombia, por ejemplo, el registro de datos sistemático y desde el Ministerio de Educación permite conocer mejor quiénes son los trabajadores técnico-administrativos, sus características y sus necesidades, lo que permite elaborar políticas basadas en la evidencia que sean más eficientes. Por otro lado, en la Argentina, la unión sindical y las estructuras institucionales del diálogo social favorecen una participación eficiente para acordar convenios colectivos que sean aplicables a nivel nacional. En México, el enfoque nacional del componente intercultural y de género en la educación superior abarca una mirada incluyente y el desarrollo de políticas en pro de la igualdad. Por último, en el Brasil, el activismo de FASUBRA y su participación en la mesa permanente de negociación nacional es de fundamental importancia para comprender las dinámicas de los trabajadores administrativos de la educación superior en el país y un ejemplo regional.

En conclusión, merece destacarse la articulación solidaria que se ha generado a nivel regional entre los trabajadores técnico-administrativos. Esta unión se evidencia no solo a través de los organismos constituidos, como la CONTUA, sino que también se hace visible en las distintas

interacciones entre los sindicatos de los cuatro países, a través de conversaciones informales, así como de eventos en redes y presentaciones públicas.

## Referencias

---

### Documentos de reuniones de la OIT

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. Puntos de consenso del Foro: Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior (Ginebra, 18-20 de septiembre de 2018). GDFTE/2018/7.

-----, 2019. Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior (Ginebra, 18-20 de septiembre de 2018). GDFTE/2018/9.

-----, 2020. 392.o informe del Comité de Libertad Sindical. Caso núm. 3344 (Brasil): Informe definitivo.

-----, 2021. Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente (17-21 de mayo de 2021): Conclusiones. TMDWA/2021/7.

-----, 2024. Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2024. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. ILC.112/III(A).

### Convenios de la OIT

OIT. 1949. «C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)». NORMLEX. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

-----, 1958. «C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)». NORMLEX. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

-----, 1978. «C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151)». NORMLEX. Consultado el 20 de marzo de 2024.

-----, 1981. «C154 - Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)». NORMLEX. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

-----, 2019. «C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)». NORMLEX. Consultado el 7 de septiembre de 2023.

### Publicaciones institucionales

ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior). 2022. Guía del sistema de educación superior mexicano para Embajadas y Consulados.

-----, 2023. La responsabilidad social de las instituciones de educación superior mexicanas durante la pandemia por COVID-19.

ASCOLFA (Asociación Colombiana de Facultades de Administración). 2020. Boletín Estadístico – Investigativo. Observatorio en Ciencias Administrativas, julio de 2020.

CEFP (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas). 2022. Nota Informativa. Recursos Federales para la Educación Superior y de Posgrado, enero-diciembre 2021.

CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social). 2021. Política pública de garantías y respeto a la labor de defensa de los derechos humanos y el liderazgo social.

CUINAP (Cuadernos del Instituto Nacional de la Administración Pública). 2020. El presupuesto universitario de la Argentina ¿cuánto, cómo, dónde y a quiénes?

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). 2021. Fuerza Laboral y Educación.

-----, 2023. Indicadores relevantes.

-----, 2023a. Principales indicadores del mercado laboral.

FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil). 2005. Projeto Universidade Cidadã para os Trabalhadores.

INEP/MEC (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Ministério da Educação). 2023. Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2021.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2015. «Colombia», en Education at a Glance 2015: OECD Indicators.

-----, 2018. How does Argentina compare?

-----, 2019. Education at a Glance, Argentina - Country Note.

-----, 2019a. The Future of Mexican Higher Education: Promoting Quality and Equity.

-----, 2020. Perspectivas del empleo de la OCDE 2020. ¿Cómo se sitúa México?

-----, 2022. Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022.

OIT y UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2016. Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997) con un prólogo y una guía del usuario revisados.

SAEOEP (Sindicato Argentino Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada). 1988. Convenio Colectivo de Trabajo 1/88.

STUANL (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León). 2013. Estatutos del STUANL.

STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México). 2018. El Sindicalismo en la UNAM: sus cifras, hechos y datos.

-----, 2019. Autonomía Universitaria: 90 Años.

-----, 2020. Estatutos STUNAM 2020.

-----, 2022. Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024.

SITEAL-UNESCO (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina de la UNESCO). 2019. Brasil.

-----, 2021. Brasil - Educación.

UANL-STUANL (Universidad Autónoma de Nuevo León - Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León). 2022. Contrato Colectivo de Trabajo.

UdeG-SUTUdeG (Universidad de Guadalajara - Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara). 2020. Contrato Colectivo de Trabajo SUTUdeG (2020-2022).

UNESCO – IESALC (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe). 2023. Argentina: seguimiento de buenas prácticas del derecho a la educación superior alrededor del mundo; iniciativas de políticas sobre el derecho a la educación superior en Argentina.

Universidad de Buenos Aires (UBA). 2023. «Capítulo A: Convenio colectivo de trabajo para el sector nodocente de las instituciones universitarias nacionales», Título 15. Personal no docente, abril de 2023.

### **Publicaciones de instituciones con el nombre del autor o editor**

Colorado, V., eds. 2019. SINTRAUNICOL: Legados de unidad, organización y luchas por la dignidad laboral y la defensa de la educación 1963-2018. Escuela Nacional Sindical.

D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., y Tundis, F. 2020. Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Ministerio de Economía, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

Prieto S., de la Fuente X., Santellán C., Fernández Scarlato M., Podestá R., y Kirjner L. 2023. ¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

Tribín, A.M., Mojica, T., Díaz, G., y DANE. 2021. El tiempo de cuidado durante la pandemia del COVID-19: ¿Cuánto han cambiado las brechas de género? Informe Quanta – Cuidado y Género.

### **Publicaciones gubernamentales**

Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 1992. Ley 24.185, de 11 de noviembre de 1992.

Argentina, Honorable Congreso de la Nación. 1995. Ley de Educación Superior, de 20 de julio de 1995.

Argentina, Poder Ejecutivo Nacional. 1995a. Universidades Nacionales, Decreto N° 1007/1995, de 20 de julio de 1995.

Argentina, Poder Ejecutivo Nacional. 2006. Decreto 366/2006, de 5 de abril 2006.

Argentina, Honorable Congreso de la Nación. 2019. Ley Micaela, N° 27499, de 1 de octubre de 2019.

Argentina, Poder Ejecutivo Nacional. 2020. Resolución: COMISIÓN TRIPARTITA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONTINUA, de 30 de junio de 2020.

Argentina, Jurisdicción 70. 2022. Ministerio de Educación, política presupuestaria.

Brasil, Presidência da República, Casa Civil. 1987. Decreto nº 94.664, de 23 de julio de 1987.

-----, 1995. Lei nº 9.192, de 21 de diciembre de 1995.

-----, 1996. Lei nº 9.394, de 20 de diciembre de 1996.

-----, 2005. Lei nº 11.091, de 12 de enero de 2005.

Brasil, Câmara dos Deputados. 2006. Projeto de Lei Da Comissão de Legislação Participativa, SUG 195/2006.

Brasil. 2010. Portaria nº 1.261, de 5 de mayo de 2010.

Brasil, Presidência da República, Casa Civil. 2012. Lei nº 12.772, de 28 de diciembre de 2012.

Brasil, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. 2015. Termo de Acordo Nº 05/2015 entre o Governo e FASUBRA, 6 de octubre de 2015.

Brasil, Câmara dos Deputados. 2015a. Projeto de Lei nº 3.381 do Senado Federal.

Brasil, Presidência da República, Casa Civil. 2017. Lei nº 13.467, de 13 de julio de 2017.

Brasil, Presidência da República, Secretaria-Geral. 2022. Decreto nº 11.069, de 10 de mayo de 2022.

Brasil, Senado Federal. 2023. Projeto de Lei Nº 1726.

Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 1938. Decreto 1054 de 1938, 11 de junio de 1938.

Colombia, Congreso de Colombia. 1992. Ley 30 de 1992, 28 de diciembre de 1992.

-----, 1992a. Ley 4 de 1992, mayo de 1992.

Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2005. Decreto Ley 785 de 2005.

Colombia, Congreso de Colombia. 2006. Ley 1010 de 2006, enero de 2006.

Colombia, Ministerio de Educación. 2009. GUÍA PARA DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL SECTOR DOCENTE, marzo de 2009.

Colombia, Ministerio del Trabajo. 2015. Decreto 2362 de 2015, de 7 de diciembre de 2015. Día del Trabajo Decente.

Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2015a. Concepto 65161 de 2015, 21 de abril de 2015.

Colombia, Ministerio del Trabajo y Departamento de la Función Pública. 2015b. Circular conjunta 002-2015, 31 de agosto de 2015.

Colombia, Ministerio de Educación. 2017. Anuario Estadístico de la Educación Superior Colombiana.

Colombia, Ministerio del Trabajo. 2018. Pacto por el Trabajo Decente en Colombia, 9 de octubre de 2018.

Colombia. 2018a. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, «Pacto por Colombia, pacto por la equidad».

Colombia, Ministerio de Educación. 2020. Nota orientadora, «Condiciones Institucionales», basada en la resolución 15224 de 2020.

----- . 2021. Acta final de acuerdos y desacuerdos negociación colectiva 2021 de los pliegos de solicitudes de las organizaciones sindicales nacionales de servidores públicos. Capítulo especial Educación Superior, agosto de 2021.

Colombia, Departamento Administrativo de la Función pública. 2021a. Ley 2101, de 15 de julio de 2021.

----- . 2021b. Ley 2114, de 29 de julio de 2021.

Colombia, Ministerio de Educación y Ministerio del Trabajo. 2022. Circular conjunta No. 001, marzo de 2022.

Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2022a. Decreto 473 de 2022.

----- . 2023. Decretos Salariales 905 de 2023.

Colombia, Congreso de la República. 2023a. Proyecto de Ley Estatutaria “por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la educación y se dictan otras disposiciones”, de 12 de septiembre de 2023.

Colombia, Ministerio de Educación. 2023b. Acta final de acuerdos y desacuerdos negociación colectiva 2023 de pliegos de solicitudes de las organizaciones sindicales nacionales de servidores públicos. Capítulo especial Educación Superior, 21 de junio de 2023.

México. 1978. Ley para la Coordinación de la Educación Superior, de 29 de diciembre de 1978.

México, Gobernación. 2008. Del Trabajo y la Previsión Social, reformado el 18 de junio de 2008.

México, Gaceta del Senado. 2018. Decreto por el que se reforman los artículos 69 y 72 de la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, de 9 de octubre de 2018.

México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2021. Ley General de Educación Superior, abril de 2021.

México, INMUJERES. 2021. Directrices generales para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, septiembre de 2021.

México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. 2024. Ley Federal del Trabajo, de 24 de enero de 2024.

### Libros

Di Stefano, Marcelo. 2022. La negociación colectiva en el sector público: El convenio colectivo de trabajo del sector no docente universitario. Buenos Aires: EUDEBA.

Artículos de revistas académicas

Arechavala Vargas, R., y Sánchez Cervantes, C. 2017. «Las Universidades públicas mexicanas: los retos de las transformaciones institucionales hacia la investigación y la transferencia de conocimiento». *Revista de la Educación Superior* 46(184): 21-37.

Beccaria, A., Filipetto, M., y Mura, N. 2022. «Heterogeneidad en el sector informal y transiciones entre estados. Un análisis de largo plazo para el mercado laboral argentino». *Revista Desarrollo y Sociedad* 1(92): 195-235.

Beserra de Paiva, L. R., y Bauer, C. 2022. «Aspectos comparados de la historia de los movimientos sindicales docentes universitarios en Argentina, Brasil, Colombia, México y reflexiones sobre su papel en la contrarreforma universitaria neoliberal». *Revista Historia de la Educación Latinoamericana* 24(39): 147-166.

Castellanos Quintero, S. J., y Luna Escudero, C. A. 2009. «La internacionalización y la globalización neoliberal en el contexto de la educación superior en México». *Revista Iberoamericana de Educación* 49(7): 1-10.

Coronado García, M., y Estévez Nenninger, E. 2016. «Pertinencia social de una universidad pública en México, desde la visión de estudiantes, empleadores y docentes». *Revista Iberoamericana de Educación Superior* VII(20): 172-189.

Cuenca, Ricardo. 2020. «El futuro de los sistemas educativos en clave de gobernanza. Una introducción». *Revista Iberoamericana de Educación* 83(1): 9-11.

Cuevas, Y. 2017. «Las Instituciones de educación superior privada y sus estrategias de mercado». *Revista de la Educación Superior* 46(183): 123-126.

Di Stefano, Marcelo. 2019. «La Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas -CONTUA- rumbo a la CRES 2018». *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)* 28(28): 65-84.

Díaz Patiño, D. G., y Anaya Velasco, A. 2023. «Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática». *Revista Iberoamericana de Educación Superior* 13(38): 182-203.

De Castro, J., y Corbucci, P. 2011. «Público e privado no financiamento da educação superior no Brasil». *Educación Superior y Sociedad* 16(1): 37-52.

Do Vale, A. A. 2020. «Trabalho docente no setor privado da educação superior e a reforma trabalhista: Destruição de direitos e precarização da vida». *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas* 28(10).

Elorza, E., Olguin, W., Campo, C., Gómez, A. 2016. «Políticas de educación superior en la universidad pública argentina. Una mirada desde la organización sindical». *KAIROS - Revista de Temas Sociales* 15(37).

Fernández, E. 2017. «Una mirada a los desafíos de la educación superior en México». *IPN, Innovación Educativa* 17(74).

García Guevara, P. 2021. «De la desigualdad a la inclusión universitaria: La agencia de género». *Revista de la Educación Superior* 50(200): 1-23.

Izquierdo Campos, A., Catalán Montiel, A., y Ponce Crespo, C. 2022. «Condiciones de precariedad laboral en una universidad pública mexicana: percepciones, capacidades y recursos de los investigadores». *Revista de la Educación Superior* 51(204): 1-22.

López, V. 2019. «Educación superior de calidad y acreditación en México. El caso del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES)». *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)* 22(22): 65-85.

López-Molina, S. A., y Vázquez-Guerrero, M. 2018. «Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales». *Revista Iberoamericana de Educación Superior* 9(25): 138-156.

Maldonado-Maldonado, A. 2016. «Pérdida de poder adquisitivo y limitada competitividad internacional: indicios sobre los salarios de académicos mexicanos a partir de una comparación internacional». *Revista Iberoamericana de Educación Superior* 7(20).

Marquina, M., Giménez, G., Rodríguez, W., y Mazzeo, I. 2022. «Implicancias del Aseguramiento de la Calidad (AC) en las universidades argentinas». *Revista Educación Superior y Sociedad* 34(1): 104-130.

Melo, Ligia, Ramos, Jorge y Hernández, Pedro. 2017. «La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia». *Revista Desarrollo y Sociedad* 78: 59-11.

Mollis, Marcela. 2007. «La educación superior en Argentina: balance de una década». *Revista de la Educación Superior* 36(142).

Múnera, L. 2011. «La Reforma de Córdoba y el gobierno de las universidades públicas en América Latina. Análisis comparado de cinco universidades». *Ciencia Política* 6 (12): 7-40.

Paz, J. 2013. «Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina». *Revista Desarrollo y Sociedad* 1(72): 105-156.

Rositto, S. A. 2012. «Estado de la educación superior argentina a tres años de la ratificación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad». *Revista Iberoamericana de Educación* 59(1): 1-11.

Sanabria, Pablo, González, María y Becerra, Oscar. 2019. «¿Cómo mejorar y racionalizar la contratación por prestación de servicios en el sector público en Colombia? Una mirada desde la calidad del empleo». *Notas de Política Universidad de los Andes* 35: 1-4.

Tomás, M., y Silveira, L. 2021. «Expansão do ensino superior no Brasil: diversificação institucional e do corpo discente». *Revista Brasileira de Sociologia* 9(23): 149-177.

Trottini, A. M., y Contesti, J. E. 2014. «Gestión universitaria y del conocimiento aplicada a la capacitación de su PASyT (personal administrativo, de servicios y técnico) con inclusión de las TICs». *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación* (4): 91-113.

### **Artículos de periódicos o revistas generales**

Ensino Superior. 2022. «Gestores de IES falam do ministro que o setor espera». 9 de noviembre de 2022.

Escuela Nacional Sindical (ENS). 2020. «El país de los 3.240 sindicalistas asesinados». 21 de septiembre de 2020.

### **Documentos de trabajo**

Anró, J., y Di Stefano, M. s. f. «Una herramienta de construcción sindical desarrollada a través de un proceso democrático y participativo». CONTUA.

Brasil, Secretaria de Educação Superior. 2004. «Projeto Plataforma Integrada para Gestão das IFES – PINGIFES».

Declaración de los Sindicatos Universitarios de América Latina sobre la Conferencia Mundial de Educación Superior. 2022. «El trabajo en las universidades no puede quedar fuera del análisis de la CMES 2022». CONTUA, FESIDUAS, CEA, FESITRAUCAMC.

Colombia, Ministerio de Protección Social. 2011. «Código Sustantivo del Trabajo». OIT.

CONTUA. 2019. «La CONTUA apoya solidariamente la lucha de FASUBRA y del conjunto del movimiento sindical brasileiro en defensa de la libertad sindical, el derecho a la previsión social, y la democracia». NOTA PR-SE 17/2019.

FASUBRA. 2023. RESOLUÇÕES DA PLENÁRIA. 26 de julio de 2023.

----- . 2023. Resolução sobre a carreira do xxiv CONFASUBRA. 5 de junio de 2023.

### **Comunicados de prensa**

Secretaría de Educación Pública de México. 2015. «Programa de Apoyo al Desarrollo de la Educación Superior (PADES) 2015», 19 de marzo de 2015.

----- . 2020. «Boletín No. 260 Ofrece programa Rechazo Cero más de 123 mil espacios en Educación Superior: SEP», 28 de septiembre de 2020.

----- . 2020a. «Boletín No. 157 Es resultado de un amplio trabajo de consulta democrática el anteproyecto de la Ley General de Educación Superior: SEP», 20 de junio de 2020.

----- . 2021. «Boletín No. 73 Inicia campaña de vacunación a docentes y personal administrativo en todo el país: SEP», 16 de abril de 2021.

-----, 2021. «Comunicado No. 19 Firman UNAM y SEP convenio para integrar sistema de información de educación superior», 9 de junio de 2021.

Subsecretaría de Educación Superior de México. 2023. «Discurso de Luciano Concheiro Bórquez, Subsecretario de Educación Superior, para el evento “100 años de autonomía de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí”», 10 de enero de 2023.

-----, 2023a. «Seminario de Interculturalidad SES-CEPAL», 17 de enero de 2023.

-----, 2023b. «Declaratoria de cero tolerancia a la violencia de género», 14 de febrero de 2023.

### Sitios web

Argentina.gob.ar. s. f. «Economía, Igualdad y Género». <https://www.argentina.gob.ar/economia/igualdadygenero>

-----, s. f. «Ley de Educación Superior». <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/ley-simple/ley-de-educacion-superior>

ANDI. s. f. «Cámara de Universidades». <https://www.andi.com.co/Home/Camara/1046-camara-de-universidades>

ANUIES. s. f. «Instituciones de Educación Superior». <http://www.anui.es.mx/anui/es/instituciones-de-educacion-superior/>

APUNCA. 2022. «Proyecto de Ley Régimen Previsional del Personal NODOCENTE: Puntos destacados». <https://www.apunca.org.ar/gremial/proyecto-de-ley-regimen-previsional-del-personal-nodocente-puntos-destacados>

Brasil. s. f. «Plano de carreira e remuneração». <https://planodecarreira.mec.gov.br/plano-de-carreira-e-remuneracao>

CRUP. s. f. «Objetivos y Funciones». <https://www.crup.org.ar/objetivos-y-funciones/>

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). s. f. «Empleo y desempleo». <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

e-MEC. s. f. «Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC». <https://emec.mec.gov.br/>

FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil). s. f. «Histórico». <https://fasubra.org.br/historico-da-entidade/>

FATUN (Federación Argentina del Trabajador

de las Universidades Nacionales). s. f. «Nuestra Historia». <https://www.fatun.org.ar/federacion>

-----, s. f. «En la OIT, Merkis planteó la necesidad de avanzar en una norma internacional que establezca un piso de derechos para los NODOCENTES de Latinoamérica». <https://www.fatun.org.ar/noticia/en-la-oit-merkis-planteo-la-necesidad-de-avanzar-en-una-norma-internacional-que-establezca-un-piso-de-derechos-para-los-nodocentes-de-latinoamerica>

FESITRAUCAMC (FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE CENTRO AMÉRICA, MÉXICO Y EL CARIBE). s. f. <http://www.contua.org/archivos/documentos/FESITRAUCAMC.pdf>

FÓRUM. s. f. «Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular». <https://forumensinosuperior.org.br/>

Gov.Br. s. f. «Dados Abertos». <https://dados.gov.br/dados/busca?termo=tecnico-administrativo>

-----, s. f. «Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação». <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/par>

Guia Trabalhista. s. f. «Férias». <https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/ferias.htm>

IEAL (Internacional de la Educación de América Latina). s. f. «¿Qué es la RED de Trabajadoras de la Educación?». <https://www.ei-ie-al.org/red/que-es-la-red>

MARCA (Movilidad Académica Regional). s. f. «Historia». [https://programamarca.siu.edu.ar/programa\\_marca/sobre\\_prog\\_marca\\_historia.html](https://programamarca.siu.edu.ar/programa_marca/sobre_prog_marca_historia.html)

Mextudia. 2023. «Ranking de las mejores universidades de México 2023». <https://mextudia.com/rankings/4icuorg/#ranking+de+las+mejores+universidades+de+m+por+cientoc3+por+cientoa9xi-co+2023>

Ministerio de Educación de Colombia. 2017. «Descentralización». <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Transformacion-institucional/Descentralizacion/299159:Descentralizacion>

-----, s. f. «Educación superior». <https://www.mineduccion.gov.co/portal/Educacion-superior/Sistema-de-EducacionSuperior/231240:Instituciones-de-Educacion-Superior> .

-----, s. f. «Acuerdo colectivo 2021 suscrito entre el Gobierno Nacional con organizaciones sindicales de empleados públicos del sector educativo». <https://www.mineduccion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/407646:Acuerdo-colectivo-2021-suscrito-entre-el-Gobierno-Nacional-con-organizaciones-sindicales-de-empleados-publicos-del-sector-educativo>

Mineducación. s. f. «Financiación de la educación superior». <https://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-printer-235797.html>

Ministério da Educação. s. f. «FNDE oferece capacitação a distância para gestores». <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/gestores>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). s. f. «Libertad sindical». <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

REALCUP (Red de Asociaciones Latinoamericanas y Caribeñas de Universidades Privadas). s. f. «Nosotros». <https://realcup.org/nosotros/>

-----, s. f.-a. «Membresía». <https://realcup.org/membresia/>

SAEOEP (Sindicato Argentino Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada). s. f. «Home». <https://saeoep.com.ar/>

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES Colombia. s. f. «Inicio» <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/>

-----, s. f.-a. «Consulta de instituciones». <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/ies>

Secretaria da Mulher. s. f. «Conheça a rede que atua no enfrentamento e na prevenção à violência». <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/procuradoria-da-mulher-1/como-buscar-ajuda-em-caso-de-violencia/conheca-a-rede-que-atua-no-enfrentamento-e-na-prevencao-a-violencia>

SNTE. 2020. «Día del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación». <https://snte.org.mx/blog/dia-paae-2020/>

Subsecretaría de Educación Superior de México. s. f. «Instituciones de Educación Superior». <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones.html>

Universidad Católica de La Plata. s. f. «El Personal Administrativo en la Internacionalización Integral de las Instituciones de Educación Superior». <https://www.ucalp.edu.ar/el-personal-administrativo-en-la-internacionalizacion-integral-de-las-instituciones-de-educacion-superior/>

Universidad Nacional de Colombia. s. f. «Sistema de información normativa, jurisprudencial y de conceptos». [https://legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d\\_i=99456](https://legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=99456)

### Entradas de blogs

Colombia: Boletín No. 5 de Educación Superior en Cifras. 2015. «Colombia, un país que avanza hacia el mejoramiento de las oportunidades de acceso a educación superior». 29 de abril de 2015. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-350451\\_recurso\\_4.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-350451_recurso_4.pdf)

FASUBRA. 2013. «FASUBRA apresenta projeto universidade cidadã para os trabalhadores em painel do gt democratização». 20 de septiembre de 2013. <https://fasubra.org.br/geral/fasubra-apresenta-projeto-universidade-cidada-para-os-trabalhadores-em-painel-do-gt-democratizacao/>

-----, 2022. «Lei de Cotas completa uma década e reforça sua eficácia como política de inclusão». 29 de agosto de 2022. <https://fasubra.org.br/geral/lei-de-cotas-completa-uma-decada-e-reforca-sua-eficacia-como-politica-de-inclusao/>-----, 2023. «Mesa Nacional de Negociação Permanente dos SPFs retoma atividades após 7 anos». 7 de febrero de 2023. <https://fasubra.org.br/geral/mesa-nacional-de-negociacao-permanente-dos-spfs-retoma-atividades-apos-7-anos/>

-----, 2023. «Dia Internacional de Luta Pela Eliminação da Discriminação Racial: governo anuncia ações contra o racismo». 21 de marzo de 2023. <https://fasubra.org.br/geral/dia-internacional-de-luta-pela-eliminacao-da-discriminacao-racial-governo-anuncia-acoes-contra-o-racismo/>

-----, 2023. «Amanhã (24/5) é dia de mobilização contra o Novo Arcabouço Fiscal». 23 de mayo de 2023. <https://fasubra.org.br/geral/amanha-24-5-e-dia-de-mobilizacao-contra-o-novo-arcabouco-fiscal/>

-----, 2023. «Jornada de lutas dos servidores públicos: mobilizando para garantir direitos». 31 de agosto de 2023. <https://fasubra.org.br/geral/intensificar-a-mobilizacao-para-garantir-direitos-2/>

#### Contenidos de redes sociales

FASUBRA Sindical. 2020. «Encontro de Mulheres da FASUBRA Sindical». Facebook live. 3 de diciembre de 2020.

-----, 2023. «Live Nacional da Mesa de Negociação 29.08». Youtube. 28 de agosto de 2023.

Baglietto, Mariana. 2023. «Entrevista Dirigente de la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires». Zoom. 11 de agosto de 2023.

COPARMEX. 2024. «Ficha técnica, comentarios al estudio de la OIT sobre personal técnico-administrativo en educación superior». Recibida por correo electrónico y enviada por G. Alberto López Ramírez, Gerente de Asuntos Internacionales. 17 de abril de 2024.

Di Stefano, Marcelo. 2023. «Entrevista Secretario Ejecutivo CONTUA». Zoom. 10 de julio de 2023.

Gutiérrez, Mariana, 2024. «Entrevista Especialista Área de Análisis Microeconómico, ANDI». Gmail. 8 de abril de 2024.

Ocampo, Eduardo. 2024. «Entrevista Dirección Jurídica Contenciosa Grupo BAL». Google meets. 2 de abril de 2024.

Montoya, Elizabeth. 2023. «Entrevista Secretaria General de SINTRAUNICOL Nacional». Entrevista en persona. 8 de septiembre de 2023, Bogotá.

Moriñigo, Víctor. 2023. «Entrevista Vicepresidente del Consejo Interuniversitario Nacional (Consejo de Rectores y Rectoras) y Rector de la Universidad Nacional de San Luis». Zoom. 23 de agosto de 2023.

Suau, Florencia. 2024. «Entrevista Jefe de Departamento de Educación y Formación Profesional, Unión Industrial Argentina». Google meets. 8 de abril de 2024.

#### Bases de datos

ANUIES. 2021. «Anuarios Estadísticos de Educación Superior». Consultada el 22 de agosto de 2023.

Banco Mundial. s. f. «Gasto público en educación, total (% del PIB) – Colombia». Consultada el 19 de junio de 2023.

Datos Abiertos IPN. 2017. «Personal de apoyo y asistencia a la educación por área de adscripción 2015». Consultada el 10 de agosto de 2023.

Gov.Br. s. f.-a. «Censo Servidores 2015, Universidade Federal de Sao Paulo», en Datos Abertos. Consultada el 12 de septiembre de 2023.

Gov.Br. s. f.-b. «Servidores Técnico-Administrativos, Universidade Federal Fluminense», en Datos Abertos. Consultada el 12 de septiembre de 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2016. «Principais resultados», en Pesquisa Mensal de Emprego. Consultada el 25 de agosto de 2023.

OCDE. 2023. «Country statistical profile: Colombia 2023/2». Consultada el 20 de junio de 2023.

-----, 2023a. «Education spending (indicator)». Consultada el 17 de agosto de 2023.

-----, 2023b. «Spending on tertiary education (indicator)». Consultada el 20 de septiembre de 2023.

-----, 2023c. «Public spending on education (indicator)». Consultada el 20 de septiembre de 2023.

-----, 2023d. «Hours worked (indicator)». Consultada el 25 de septiembre de 2023.

OIT. s. f. «Estadísticas sobre el Diálogo Social», base de datos ILOSTAT. Consultada el 22 de marzo de 2024.

Ministerio de Educación Nacional. 2022. «Directivos de Instituciones de Educación Superior». Consultada el 26 de junio de 2023.

Ministerio de Educación y Deportes. 2014. «CENPE 2014, Censo Nacional de Personal de los Establecimientos educativos». Consultada el 1 de agosto de 2023.

SNIES. 2021. «Bases consolidadas». Consultada el 15 de junio de 2023.

UFPR. s. f. «Servidores Docentes y Técnico-Administrativos», portal de transparencia UFPR. Consultada el 12 de septiembre de 2023.

### **Documentos sin fecha**

Secretaría de Educación Superior del Brasil, s. f. «Presentación». Archivos en español, 7-49.

## ► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

### Contact details

**Sectoral Policies Department (SECTOR)**  
Public and Private Services Unit (SERVICES)

International Labour Organization  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland  
T +41 22 799 6770  
sector@ilo.org  
www.ilo.org/sector



ISBN 9789220419205



9 789220 419205