



Los datos de la administración pública

Alejandro Canales Sánchez, 03 de julio de 2025

Al final del sexenio anterior, la Administración Pública Federal (APF) ni se descentralizó ni se desconcentró, aunque fue un compromiso presidencial. Por el contrario, una fuerza centrípeta caracterizó a la gestión: prescindió de los organismos intermedios, concentró las capacidades en la estructura del gobierno federal y recortó de forma notable los gastos de operación.

Los lineamientos y las restricciones sobre la estructura administrativa se sostienen en el actual periodo de gobierno, sea por una continuidad de principios o por recursos escasos. De hecho, su reforma a la Ley Orgánica de la APF planteó una reingeniería, pero conservó el principio de austeridad y añadió el principio de gobernanza digital (*Gaceta Parlamentaria* 01.11.2024). La estructura, como lo anotamos la semana pasada, tuvo pocas modificaciones.

¿Cambiaron los datos de la APF? Según la información del Censo Nacional de Gobierno Federal 2019, al inicio del gobierno del presidente López Obrador, la administración se integraba por 316 instituciones y laboraban un millón 476 mil 478 personas en total. De estas últimas, 50.8 por ciento eran mujeres y 49.2 por ciento hombres.

El 72 por ciento del total era personal de base o sindicalizado, 22 por ciento de confianza, un seis por ciento era eventual y la proporción restante estaba por honorarios. Los sectores con mayor participación en el presupuesto de la APF fueron: 17.4 por ciento para Energía; 17.3 para Seguridad Social; y 5.3 por ciento para educación. El resto contaba con proporciones menores.

En aquel año, la mayoría de personas que laboraban en la APF tenían la licenciatura como máximo grado de estudios: 49.6 por ciento las mujeres; 39.5 por ciento los hombres. Proporciones muy menores estaban por encima de ese nivel escolar: tres

por ciento con maestría y menos del uno por ciento con doctorado. La proporción restante contaba con bachillerato o educación básica.

Las diferencias más notables estaban en los tres centenares de personas titulares de las dependencias. Los datos para 2018 indicaban que más de tres cuartas partes eran hombres y el resto eran mujeres. La diferencia más sobresaliente estaba en el grado de estudios de las personas titulares. Los hombres: 48 por ciento tenían licenciatura; 19 por ciento maestría y 33 por ciento doctorado; las mujeres: 39 por ciento, 23 por ciento y 39 por ciento, respectivamente. Es decir, había un menor número de mujeres, pero contaban con mayor grado de escolaridad.

¿Cambió la APF en los últimos seis años? El censo más reciente, publicado en diciembre del año pasado, muestra que, en total, existen 304 instituciones de la APF, laboran un millón 620 mil 828 personas y la proporción de hombres y mujeres prácticamente no tuvo variación. Es decir, lo significativo es que, respecto a 2018, son una docena de instituciones menos, pero 144 mil 350 personas más.

También, respecto a 2018, disminuyó dos puntos porcentuales el personal de base o sindicalizado y seis puntos el de confianza. Pero el régimen de eventuales duplicó su participación relativa y el de honorarios subió a dos por ciento.

Desafortunadamente, la presentación de los resultados generales del último censo no incluye el grado de estudios del total de personal de la APF, ni la participación de los sectores (la función principal) en el presupuesto, y combina los datos de las administraciones federal y estatal. Sí están los “tabulados” y los “datos abiertos”, pero... difícil, muy difícil encontrarlos.

¿Y las personas titulares de las dependencias? Los datos del Censo 2024, respecto de los de 2018, muestran que la proporción de hombres solamente disminuyó dos puntos porcentuales: pasó de 76 a 74 por ciento. Los directivos tampoco variaron de forma notable por grado de estudios: 39 por ciento tiene licenciatura; 27 por ciento maestría; y 25 por ciento con doctorado. Es decir, aunque la información no está desagregada por sexo para el censo de 2024, el grado de licenciatura se mantuvo con la mayor proporción, la maestría se incrementó ligeramente y las personas con doctorado disminuyeron.

Información disponible muestra que el número de instituciones de la APF disminuyó ligeramente, pero aumentó el número de servidores públicos. El régimen laboral cambió: un menor número de personal de confianza y mayor proporción de eventuales. Pocas, muy pocas variaciones por nivel de escolaridad o por sexo. Los datos del censo de 2024 no desagregan la información, así que no permiten conocer

cómo se distribuyen los servidores por función principal, ni su participación en el presupuesto.

El actual contexto es desafiante para la administración gubernamental, y lo será aún más la relación con los ciudadanos. La percepción pública es que cambió la administración pública, pero no está claro en qué sentido lo hizo y cuál es su nivel de confianza que genera. Allá iremos y tal vez una aproximación a uno de los sectores —educativo o científico y tecnológico—, nos permita una mejor apreciación.

Pie de página: Muy ilustrativo lo que ocurrió con la renovación del Consejo Directivo del CIDE. Mal por el lado que sea: por la operación del nombramiento, por la desinvitación a Sergio Aguayo, por la imagen de autoridad de la secretaria de ciencia y por la pluralidad del CIDE mismo.



Profesores de las Benito Juárez: ¿becarios o trabajadores?

Alejandro Canales, 10 de julio de 2025

La disputa en los tribunales no ha concluido, pero es posible que profesores despedidos de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (UBBJG) finalmente sean reconocidos como trabajadores y no como beneficiarios de un programa social. El asunto no es menor. No solamente por sus implicaciones para los propios profesores, también lo es para la institución y para las relaciones laborales del gobierno federal.

Desde su instauración, al inicio del gobierno anterior, las UBBJG han sido controvertidas por diferentes motivos: por su regulación paralela a la estructura administrativa del nivel superior de la Secretaría de Educación Pública o por la selección de los lugares para edificar los planteles que se apartan de los criterios que se habían autoimpuesto.

También ha sido polémica la precariedad en la que operan los planteles, así como la improvisación en el diseño de las profesiones por impartir o los retrasos para certificar y entregar los títulos a los jóvenes que concluyen sus estudios. Sin embargo, con todo, el mayor problema ha sido asegurar uno de los componentes fundamentales de cualquier proyecto educativo: los profesores.

Hace un par de meses, en este mismo lugar, anotamos que las UBBJG, en promedio, tienen medio centenar de alumnos por profesor; la proporción más alta de todo el sistema de educación superior (*Campus Milenio* No. 1090). En México, ninguno de los sectores del nivel superior alcanza esa proporción, cuando más, llega a la mitad.

Lo más complicado ha sido la ambigüedad del estatus laboral de los profesores. En julio del año 2021, dos años después de que se expidió el decreto de creación de las UBBJG, un grupo de profesores fue despedido sin más ni más. El número de despedidos no es preciso, en aquel momento firmaron una denuncia pública 70 profesores y cuando el asunto se llevó a los tribunales sumaban 140.

En aquel año, en redes sociales, un grupo de profesores denunció la arbitrariedad de su despido y solicitó el reconocimiento laboral: “A los trabajadores se nos ha obligado a firmar convenios de prestaciones de servicios educativos con el objetivo de no reconocer nuestra condición de trabajadores y con ello negarnos nuestros derechos humanos y laborales establecidos en el artículo 123 de la Constitución. Esta serie de violaciones laborales han culminado en nuestro despido injustificado en plena pandemia COVID-19 (Comunicado de prensa”, 12.08.2021).

Las razones para despedir a ciertos profesores no fueron claras, pero osciló entre motivos ideológico–pedagógicos y el régimen de trabajo. Por ejemplo, cuando ocurrieron los primeros despidos, una nota de Mario Camarillo del periódico *La Crónica*, dio a conocer el contenido de una reunión entre el personal docente y la titular del programa, Raquel Sosa, en la que ella rechaza conservar en la planta docente a pedagogos, psicólogos o comunicólogos.

En referencia a esos profesionales, Raquel Sosa, indicó: “nosotros tenemos nuestra propia manera de hacer las cosas y diferimos fuertemente de la mayoría de las personas que se han formado en pedagogía, y que no conciben esta orientación de nosotros, porque están formados en toda la visión neoliberal. Pido muchas disculpas, pero no es la orientación de nosotros y no entienden lo que es el servicio público” (*La Crónica*. 14.08.2021: 6). Es decir, un proyecto político-pedagógico propio.

A su vez, en una primera reunión entre la titular de las UBBJG y representantes de los profesores despedidos, les hizo saber que no reconocía una relación laboral con ellos, principalmente, porque el programa operaba “bajo subsidios que fueron aprobados por la Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Hacienda; es así que el pago que reciben es más una beca que un salario por sus prestaciones de servicios profesionales” (*La Voz de Michoacán* 24.08.2021). O sea, de forma sorprendente, eran considerados becarios en lugar de trabajadores.

Durante los pasados cuatro años la disputa se ha dirimido en los tribunales. El mes anterior, los profesores de la UBBJG obtuvieron tres amparos en los que se les reconoce la relación laboral con el programa. Al parecer no es definitivo y restan otros expedientes, pero es probable que puedan ser reinstalados en los puestos

que tenían, así como recibir los salarios caídos y regularizar los pagos obrero-patronales (*Proceso 06.07.2025*).

Finalmente, el caso de los profesores de las UBBJG es un precedente de relevancia para trabajadores que sostienen una relación contractual más o menos similar con el gobierno federal. Por ejemplo, los jóvenes participantes en el programa Cátedras Conacyt, y que ahora es Investigadoras e Investigadores por México, no lograron la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni el reconocimiento a su derecho de huelga, pero se organizaron como sindicato y pugnan por derechos laborales.

Las relaciones laborales son eso: no pueden ser una becarización.

Pie de página: La UNAM y la SECIHTI firmaron un convenio para permitir “la interoperabilidad entre los sistemas de información de la plataforma Rizoma del SNII y de informes académicos” de la Universidad. Que conste, pendientes // La solución al plantón de profesores en el Zócalo de la Cdmx pasó por un boquete en el presupuesto educativo y el socavón ya apareció en el INEA. Uno de los sectores más vulnerable. Atentos.



Inteligencia artificial: impacto y rezago escolar

Alejandro Canales, 17 de julio de 2025

Un documento reciente de la Comisión Económica para América Latina (Cepal) muestra que la región, respecto de la mayoría de las economías desarrolladas en el mundo, es de las más rezagadas en su inversión sobre inteligencia artificial (IA). No se corresponde, según se precisa, con su tamaño y peso en el PIB mundial.

En términos generales, el reporte, coordinado por Juan Jung y Raúl Katz, se basa en datos de 26 naciones para el periodo 2019-2023, en los que incluye economías desarrolladas y seis países latinoamericanos. Según los datos de la publicación, la región gastó alrededor de 2.6 mil millones de dólares (mmd) en IA en el año 2023 (*Impacto económico de la inteligencia artificial en América Latina, 2025*).

El monto de América Latina es inferior a lo destinado por otras regiones. Por ejemplo, Medio Oriente y África gastaron 3.6 mmd; Europa, 21.8 mmd; Asia y Pacífico, 61.3 mmd; y los Estados Unidos, 76 mmd. Es decir, este último país gasta 29 veces más que seis países latinoamericanos.

Impacto económico

A su vez, en correspondencia con el tamaño de sus economías, Brasil y México son los países que destinan la mayor proporción de gasto en IA en la región: 62 por ciento del total. No obstante, la inversión de Brasil casi duplica a la de México: 1.1 mmd y 656 millones de dólares, respectivamente.

El caso de Chile con 163 millones de dólares de gasto en IA es más sorprendente, porque con menor tamaño y densidad demográfica, su inversión supera a los 146 millones de Argentina o los 136 millones de Colombia. Lo que ocurre con Chile se debe, según el mencionado reporte, a su alto desarrollo en materia de digitalización.

La IA es una de las tecnologías que anticipa una revolución en el terreno laboral a escala mundial y en toda nuestra vida cotidiana. El uso de la IA no es opcional ni puede postergarse. Ya es una vorágine del presente, con resultados sorprendentes, pero también muy perturbadores para diferenciar lo real de lo ficticio, entre otros peligros.

El impacto de la IA será cada vez más notorio en la sociedad y en la economía. La cuestión es si, literalmente, estamos preparados para enfrentar su utilización, cómo la aprovecharemos de la mejor forma y qué haremos frente a sus desafíos. Porque, como se ha prevenido, la IA puede sustituir con mayor eficacia y eficiencia distintos empleos.

Las posiciones laborales más amenazadas por la IA son las que involucran tareas rutinarias y repetitivas, como las líneas de producción en serie, el reemplazo del transporte por vehículos autónomos, los *call centers*, los servicios financieros, el análisis de datos, entre muchos otros.

Sin embargo, el alcance puede ser más profundo, cerca de la mitad de empleos en algunas ramas podrían perderse. Por ejemplo, algunas de las estimaciones que se citan en el reporte de la Cepal, señalan que la IA reemplazará a los humanos en 46 por ciento de las tareas administrativas, en el 44 por ciento en el rubro legal, y en 37 por ciento a profesionales de la arquitectura y la ingeniería.

Al parecer, en principio, la IA sustituirá el trabajo no calificado y será complementaria para los empleos altamente calificados. Así que los efectos podrían ser muy diferenciados para la economía y el mercado laboral de las sociedades, según el rezago educativo que acumulen, el nivel promedio de escolaridad y el porcentaje de población con estudios superiores.

Por eso cobran especial relevancia los lineamientos para regular a la IA, tanto como las políticas para la educación y especialmente para el nivel superior. El gobierno mexicano, en su Plan Nacional de Desarrollo (PND 2025-2030), no incluye objetivos explícitos sobre el fomento a la IA; tampoco ha diseñado normas.

No obstante, sí instauró una nueva entidad administrativa que se encargará de todo lo relacionado con la digitalización e informática y sí estableció en el PND como objetivo transversal la “innovación pública para el desarrollo tecnológico nacional”, cuyo propósito será elevar la productividad y la competitividad a través de la transformación digital y la modernización del sector público. Incluso, también tiene como objetivo, convertir a México en potencia científica y tecnológica.

En fin, el reporte de la Cepal concluye que destinar un crecimiento de uno por ciento en el gasto de IA puede asociarse con un crecimiento de 0.036 por ciento del PIB. Sin embargo, en buena medida depende del volumen del empleo calificado. Entonces, vale la pena examinar el sistema educativo, las calificaciones de la población y qué metas se proponen para el periodo actual.

Lo veremos en una próxima entrega, por lo pronto anotemos que el PND se propone llevar la tasa bruta de educación superior de 43.8 por ciento que tenía en 2024 a 55 por ciento para el 2030. Pero, la diferencia porcentual no es equivalente a los 300 mil nuevos espacios que en el mismo Plan se propone crear. Lo analizamos en agosto.

Pie de página: Al parecer, el nuevo rector general de la UAM, Gustavo Pacheco López, tiene el propósito de regularizar a los profesores interinos de la institución. Un problema espinoso y que comparten muchas universidades. Pendientes de la iniciativa, y que quede para el registro.