

Garceta

de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Órgano Informativo Oficial

Año 13 / Número 183 / Época III / Publicación mensual / marzo de 2026 / Fecha de publicación: 27 de marzo de 2026

Sesión Ordinaria del Honorable Consejo Universitario celebrada el día viernes 27 de marzo de 2026, bajo el acta 420



DIRECTORIO

Honorable Consejo Universitario

Dr. Octavio Castillo Acosta
Presidente del Honorable Consejo Universitario

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario del Honorable Consejo Universitario

Lic. Guadalupe Leticia López Vargas
Oficial Mayor del Honorable Consejo Universitario

Publicación y administración de la Garceta

Mtra. Citlali Anahí Monzalvo López
Directora General de Comunicación Social

Lic. Alfredo Hernández Téllez
Director de Tecnologías Web y Webometría

Garceta de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Año 13, Número 183, marzo 2026, es una publicación mensual editada por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Torres de Rectoría, tercer piso, carretera Pachuca-Actopan Km. 4.5, Col. Campo de Tiro, Pachuca de Soto, Hidalgo, C.P. 42039, Tel. 771 71 72000 Ext. 10721, www.uaeh.edu.mx, sitioweb@uaeh.edu.mx. Editor responsable: Alfredo Hernández Téllez. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2019-070112313400-203, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este Número, Dirección de Tecnologías Web y Webometría, Torres de Rectoría, tercer piso, carretera Pachuca-Actopan Km. 4.5, Col. Campo de Tiro, Pachuca de Soto, Hidalgo, C.P. 42039, fecha de última modificación, 27 de marzo de 2026.

Queda prohibida la reproducción, copia o modificación en todo o en parte del contenido que aquí se presenta, salvo en los casos en los que exista autorización expresa de la Secretaría del Honorable Consejo Universitario.

El escudo, la garza y el nombre de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo forman parte de la propiedad industrial e intelectual de la universidad. Todos los Derechos Reservados. Queda prohibida la reproducción, copia o modificación en todo o en parte de los símbolos universitarios.



AVISO LEGAL SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL

El contenido que se presenta en la Garceta Universitaria, órgano informativo oficial, es producto del trabajo institucional y del ejercicio de las funciones, fines y objetivos señalados en la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. La publicación del contenido se hace con el fin de difusión, divulgación, rendición de cuentas y transparencia entre la comunidad universitaria, ante terceros y la sociedad en general. En consecuencia, salvo mención expresa en contrario, el contenido y autoría es propiedad intelectual, industrial o marcaria, según corresponda, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Todos los derechos reservados.

De conformidad al artículo 14, fracciones I y VIII de la Ley Federal del Derecho de Autor, **NO SON OBJETO DE LA PROTECCIÓN COMO DERECHO DE AUTOR** las ideas en sí mismas, las fórmulas, conceptos, métodos, sistemas, principios, descubrimientos, procesos o invenciones de cualquier tipo, así como los textos legislativos, reglamentarios o administrativos. Sin embargo, el contenido de la Garceta es propiedad de la UAEH y ninguna persona, trabajador, trabajadora, prestador de servicios, asesor o tercero puede solicitar u oponer derecho, autoría o reclamación alguna a la UAEH, sus autoridades, personal, legítimos representantes y apoderados legales.

De acuerdo al numeral 6.1., fracción IX del Código de Conducta de las Autoridades y el Personal, los trabajadores o las trabajadoras tienen prohibido y están obligados a abstenerse de hacer cualquier registro a nombre propio de los derechos, productos, materiales, obras y bienes de la Universidad. La prohibición y abstención antes mencionada comprende e incluye a la Garceta Universitaria, sus contenidos y características.

La propiedad industrial y marcaria contenida o que se pueda contener en la Garceta Universitaria es, salvo mención expresa en contrario, propiedad de la UAEH de conformidad a los títulos, registros y reservas con las que cuenta legalmente.

ÍNDICE

PRIMERA SECCIÓN

SESIÓN ORDINARIA DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO.....	4
---	---

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO	7
---	---

AJUSTES EN EL APARTADO ÚNICO DEL ANEXO DE EJECUCIÓN 2026 DEL CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN PARA EL APOYO FINANCIERO, SIGNADO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA	61
--	----



PRIMERA SECCIÓN

SESIÓN ORDINARIA DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

Celebrada el día viernes 27 de marzo del año 2026, bajo el acta 420



**Sesión Ordinaria del Honorable Consejo Universitario
celebrada el día viernes 27 de marzo del año 2026, bajo el acta número 420**

Primero. – Con fundamento en el artículo 15 del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, ordenamiento vigente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se instaló formalmente la sesión ordinaria del Honorable Consejo Universitario al existir el *quórum* legal.

Segundo. – Con fundamento en los artículos 10, 13, fracción II, 14 y 17, de la Ley Orgánica; artículo 47, fracción VII, del Estatuto General; artículo 3, apartado C, fracción II, y el artículo 8, del reglamento de este cuerpo colegiado, ordenamientos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, toma protesta el Doctor Raúl García García del Área Académica de Trabajo Social del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, como consejero universitario maestro electo con derecho a voz y voto.

Con fundamento en los artículos 10 y 11, fracción VI, de la Ley Orgánica; artículo 47, fracción VII, del Estatuto General; así como el artículo 3, apartado A, fracción VI, del reglamento de este cuerpo colegiado, ordenamientos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, toma protesta la alumna Fernanda Iraís Rivera Rivera, presidenta electa de la Sociedad de Alumnos del Instituto de Ciencias Económico Administrativas, como consejera universitaria alumna *ex-officio* con derecho a voz y voto.

Con fundamento en los artículos 10, 13, fracción IV, 15 y 17 de la Ley Orgánica; artículo 47, fracción VII, del Estatuto General; artículo 3, apartado C, fracción IV y 8 del reglamento de este cuerpo colegiado, ordenamientos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, toman protesta como consejeros universitarios del Instituto de Ciencias Económico Administrativas, con derecho a voz y voto:

- Nahomi Guadalupe Rodríguez Hernández, consejera alumna electa del Área Académica de Contaduría.
- Axel Flores López, consejero alumno electo del Área Académica de Comercio Exterior.
- Ximena Franco Alcalá, consejera alumna electa del Área Académica de Turismo.

Tercero. - Con fundamento en el artículo 22, fracción III, de la Ley Orgánica; artículos 28, 29, 32, 35 y 51, fracciones IX y XI, y el artículo 56, fracción III, del Estatuto General; artículo 31, fracciones VII, XII y XVII, artículo 32, fracción IX, artículos 34 y 35, fracciones IV, IX y XIV, del Reglamento Escolar; así como los artículos 37, 38, 39, fracción II, artículo 41, fracciones I, II, III y V, artículos 50 y 56 del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, todos ordenamientos vigentes de esta casa de estudios, se aprueba por mayoría de votos, la baja definitiva de dos alumnos del Programa Educativo de Bachillerato de la Escuela Preparatoria Número 2, por la

violación al artículo 31, en sus fracciones VII, XII y XVII del Reglamento Escolar vigente de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Cuarto. - Con fundamento en el artículo 21, fracción I, del Estatuto General y los artículos 37, 38, 39, fracción II, artículos 41 y 50 del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario; la Comisión de Honor y Justicia presenta el informe de la atención a las observaciones de la Guía para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Quinto.- Con fundamento en los artículos 9, 93 y 94, del Estatuto General; artículo 42, fracción VI, del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario; así como el artículo 16, del Reglamento de Actos de Grado y Ceremonias Solemnes, todos ordenamientos en vigor de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y por unanimidad de votos, se aprueba por el Honorable Consejo Universitario que la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, otorgué la distinción e investidura como Profesor Honorario Internacional al Doctor Greddy Assa, profesor de la Academia Nacional de Artes de Bulgaria.

Sexto.- Con fundamento en los artículos 1, 2, fracción II, 4, fracción IV y 37, de la Ley Orgánica; artículos 1, 20, 21, 84, 85 y 110, del Estatuto General; así como los artículos 37, 38, 39, fracción III, 42, 50 y 56, del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, ordenamientos en vigor de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y por unanimidad de votos, el Honorable Consejo Universitario aprueba el cambio de fecha para el ingreso de los alumnos de primer semestre de los programas educativos de la Licenciatura de Médico Cirujano y de la Licenciatura en Cirujano Dentista del Instituto de Ciencias de la Salud, para el día 27 de julio del año 2026.

Séptimo. - Con fundamento en el artículo 49, fracción II, de la Ley Orgánica; artículo 69, fracción XIX, del Estatuto General; artículo 33, fracción XI, del Reglamento del Patronato; así como el artículo 40, fracción VII, del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, ordenamientos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se aprueban por mayoría de votos, los ajustes en el Apartado Único del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio Marco de Colaboración para el apoyo financiero, signado entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el Gobierno del Estado y la Secretaría de Educación Pública.



PRIMERA SECCIÓN

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO



GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UAEH

PROPUESTA PARA SU ADOPCIÓN
INSTITUCIONAL

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UAEH

PROPUESTA PARA SU ADOPCIÓN INSTITUCIONAL

Índice

Presentación.....	
Justificación legal y programática de la obligatoriedad de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.....	
Marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional para la adopción de una guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio.....	
Fundamento normativo internacional	
Fundamento jurídico nacional	
Fundamento jurídico estatal	
Fundamento normativo institucional.....	
Aproximaciones al lenguaje incluyente y no discriminatorio desde la gramática y la vida cotidiana	
Guía para implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio.....	
Estrategias lingüísticas para la comunicación verbal y escrita sin discriminación.....	
Estrategias lingüísticas para referirse con respeto a grupos históricamente vulnerabilizados	
Estrategias visuales para la comunicación institucional.....	
Estrategias para el uso de pronombres y nombres elegidos	
Glosario.....	
Referencias.....	

Presentación

El lenguaje es una herramienta que comunica ideas, refleja y moldea nuestras formas de ver y habitar el mundo. A través del lenguaje, se pueden perpetuar estereotipos y desigualdades, pero también es posible construir nuevas formas de reconocimiento, dignidad y justicia para todas las personas. Por ello, en los espacios universitarios, donde el conocimiento, la convivencia y el pensamiento crítico convergen, es necesario revisar y transformar nuestras prácticas lingüísticas para que promuevan el respeto a todas las personas.

El compromiso con el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en el ámbito universitario se sustenta tanto en los principios que rigen la vida institucional como en marcos jurídicos, de carácter internacional y nacional, que promueven la igualdad, la no discriminación y la garantía de los derechos humanos. Incorporar prácticas lingüísticas más justas y respetuosas si bien es una acción ética, también es una responsabilidad institucional respaldada por normas, políticas y tratados que orientan el quehacer educativo y administrativo hacia el respeto de los derechos humanos.

En ese sentido, esta guía es una invitación a construir y emplear un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio que reconozca y nombre a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Busca ofrecer herramientas y ejemplos que acompañen el camino hacia formas de comunicación más respetuosas y conscientes de la diversidad de identidades, experiencias y realidades. Es, también, un

punto de partida para reflexionar sobre cómo el lenguaje puede contribuir a generar entornos más igualitarios, donde todas las voces tengan lugar, se sientan nombradas y visibilizadas.

La presente guía se encuentra dividida en tres apartados. El primero corresponde al respaldo legal, tanto a nivel internacional como nacional y expone que la no discriminación y el reconocimiento de los derechos son principios protegidos por la ley. Estas disposiciones jurídicas ponen de manifiesto la responsabilidad de las instituciones educativas de adoptar un lenguaje que refleje dichos principios en sus prácticas cotidianas y en su comunicación institucional. De igual forma, se encuentra el marco institucional y jurídico que sustenta su creación. En este apartado se reconoce el compromiso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) con la inclusión, la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos, como principios rectores de su quehacer educativo, administrativo y comunitario.

El segundo apartado de esta guía corresponde al marco conceptual. En él se presentan definiciones clave que permiten comprender los fundamentos teóricos que sustentan el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio. Su propósito es ofrecer una base clara y accesible que facilite la reflexión crítica sobre las implicaciones del lenguaje en la reproducción de desigualdades, así como su potencial para construir entornos más respetuosos. Por último, el tercer apartado está dedicado al uso práctico del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio. Ofrece ejemplos concretos que facilitan su aplicación en distintos contextos y espacios de comunicación. A través de estos recursos, se busca visibilizar la diversidad de identidades, promover relaciones más igualitarias y fomentar una comunicación respetuosa y consciente dentro de la comunidad universitaria.

Justificación legal y programática de la obligatoriedad de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

En concordancia con lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; así como con el artículo 4º constitucional que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres; por ello, la obligación de las instituciones públicas de generar condiciones de equidad, inclusión y no discriminación.

Dichos principios constitucionales están intrínsecos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como los lineamientos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, por ello surge la necesidad de implementar una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio.

Cabe destacar que estos lineamientos están plasmados en los artículos 7 y 8 de la Ley General de Educación que obligan a eliminar toda forma de discriminación y exclusión, así como proporcionar un servicio equitativo y de excelencia.

La implementación de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, no sólo responde a un compromiso ético e institucional con los derechos humanos y la igualdad, sino que constituye una obligación derivada de las políticas públicas nacionales en materia de educación y cultura de paz.

En este sentido, el Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, donde establece el compromiso con la igualdad, la equidad y la no discriminación, dichos principios constitucionales y las políticas nacionales están plasmados de manera congruente con el fin de promover una sociedad más justa.

En atención a lo anterior, esta guía tiene como finalidad fomentar el uso de un lenguaje que visibilice y respete la diversidad, promueva la equidad de género y contribuya a la eliminación de expresiones que perpetúan

estereotipos, exclusiones o formas de discriminación. Su aplicación responde al compromiso institucional de garantizar espacios inclusivos, respetuosos y libres de violencia, en los que todas las personas, sin distinción, puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

En ese sentido, la Secretaría de Educación Pública (SEP), como ente rector de la política educativa en el país, ha impulsado diversos mecanismos orientados a la promoción de una cultura de paz, entre los cuales se incluye el uso de un lenguaje respetuoso, incluyente y libre de discriminación. Estas directrices se materializan en los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Universitaria e Intercultural y son parte de los requisitos programáticos del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, vinculado al Programa Presupuestal U006.

De igual manera nuestra institución, cuenta con un Plan de Trabajo para promover la Cultura de Paz, el cual establece de forma directa la adopción obligatoria de esta guía lingüística y está alineado con los objetivos nacionales e internacionales en materia de educación inclusiva, equidad de género y no discriminación. En este contexto, la adopción formal y obligatoria de una guía de lenguaje incluyente contribuye al cumplimiento de dicho programa institucional y refuerza el compromiso con los marcos normativos aplicables.

Además, dicha guía permite consolidar entornos educativos más justos, seguros y equitativos, previendo la reproducción de estereotipos de género y otras formas de violencia simbólica. Su implementación no sólo fortalece la identidad institucional en congruencia con los principios de igualdad y respeto a la diversidad, sino que también garantiza la conformidad con los marcos legales nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, educación superior y perspectiva de género.

Por tanto, es indispensable establecer como obligatoria la existencia, aplicación y difusión de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en nuestra Universidad, como una herramienta clave para avanzar hacia una cultura de paz efectiva y transversal dentro de la comunidad universitaria.

Marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional para la adopción de una guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio

El empleo de este lenguaje en el quehacer universitario no constituye una mera preferencia estilística, sino una obligación derivada de los principios de legalidad, igualdad sustantiva, no discriminación y respeto a los derechos humanos reconocidos tanto en la normativa interna de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), como en el orden jurídico internacional, nacional y estatal. Esta guía se sustenta en el reconocimiento de que el lenguaje es un instrumento que construye realidades y que puede perpetuar estructuras de exclusión o, por el contrario, contribuir activamente a la transformación hacia una cultura institucional más respetuosa de los derechos humanos.

Fundamentación normativa internacional que sustenta su aplicación en México

En México, los tratados internacionales firmados y ratificados por el Senado de la República Mexicana tienen carácter obligatorio, conforme a la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011. Esta reforma tuvo como objetivo principal fortalecer el sistema de reconocimiento y protección de los derechos humanos en el país. Así son varios instrumentos internacionales que apoyan la existencia de mecanismos para asegurar los derechos humanos, la prevención de las violaciones a éstos y la promoción de una convivencia más armónica, como son los manuales para la promoción del lenguaje incluyente y no discriminatorio.

En este contexto, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres** (CEDAW) 1979, ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981, destaca en relación al uso de un lenguaje incluyente y no sexista. En su artículo 1º, esta convención define que la discriminación contra las mujeres es:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de

la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.” (Naciones Unidas, 1979).

En este sentido, el hecho de nombrar a las mujeres con el genérico masculino o invisibilizarlas en las narrativas institucionales podría constituir un acto de discriminación.

En la CEDAW, el Estado mexicano se compromete a incorporar el principio de igualdad en las leyes, reglamentos y todos los documentos orientativos de política pública e institucional. Además, impulsará todas las medidas especiales y complementarias para lograr dicha igualdad sin que estas medidas sean discriminatorias, según el artículo 4 de esta misma Convención Internacional.

Por otra parte, el artículo 5 de la CEDAW establece que los Estados Parte:

“Tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios, prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (Naciones Unidas, 1979, pp. 3-4).

En este marco, el compromiso del Estado mexicano no se limita únicamente a reconocer estos derechos, sino que incentiva a todas las instituciones públicas a traducirlos en acciones concretas. Esto incluye la responsabilidad de modificar patrones socioculturales que perpetúan la desigualdad de género, entre ellos, el uso del lenguaje. De esta forma, el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio se convierte en una herramienta clave para avanzar hacia una comunicación institucional más justa, equitativa y respetuosa de la diversidad.

Este compromiso se ve reforzado también en el ámbito regional, pues la **Declaración Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1994)**, conocida como **Convención Belem Do Pará**, marcó un hito internacional para definir las violencias de género que se ejercen en las sociedades y aunque cada Estado ha definido otras violencias muy particulares, es un instrumento que plantea las orientaciones generales para la atención y la prevención.

La Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 en México, reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Esta violencia se manifiesta en diversas formas, incluyendo la simbólica, que se perpetúa a través del lenguaje.

En su artículo 6, la Convención de Belém do Pará establece que los Estados deben adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo la eliminación de prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros:

“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*
- b. (...) a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (Organización de los Estados Americanos, 1994, p. 4).*

Este artículo establece la obligación de los Estados de promover un cambio cultural que reconozca a todas las personas por igual, libre de estereotipos y prácticas discriminatorias. En este sentido, las instituciones educativas tienen la oportunidad de adoptar medidas que impulsen acciones afirmativas, entre ellas el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio en sus políticas, programas, materiales educativos y comunicaciones públicas, contribuyendo así a la construcción de entornos más justos, respetuosos y libres de violencia.

Por otro lado, la **Convención sobre los Derechos de la Niñez** (CDN), ratificada por el Estado mexicano el 21 de septiembre de 1990, es especialmente relevante para la protección de los derechos de infancias y adolescencias, quienes, al encontrarse en una etapa de desarrollo, requieren entornos educativos seguros, respetuosos y libres de estigmas que garanticen su desarrollo pleno y libre de violencia.

Por lo anterior, las instituciones universitarias que ofrecen programas de educación media y media superior tienen una responsabilidad particular con este grupo poblacional. La CDN establece, en su artículo 2, el principio de no discriminación, el cual le dice a los Estados Parte que:

“Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales” (Naciones Unidas, 1991, p. 10).

Este principio implica la necesidad de adoptar medidas que aseguren el reconocimiento pleno de todas las niñas, niños y adolescentes en las políticas públicas, marcos legales y prácticas institucionales, incluyendo el uso de un lenguaje que los visibilice y los nombre; ya que, a lo largo de la historia, las infancias y adolescencias han sido sistemáticamente excluidas. Esta invisibilización también se reproduce a través del lenguaje, que frecuentemente no las nombra, no reconoce su diversidad ni sus derechos. En este sentido, y en línea con la atención a la igualdad y el respeto a la dignidad humana.

El artículo 29 de la Convención sobre los Derechos de la Niñez establece que la educación debe estar orientada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de la niña y del niño hasta el máximo de sus posibilidades, fomentando el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género:

“Los Estados Partes convienen en que la educación de la niña y del niño deberá estar encaminada a:

- a) Desarrollar su personalidad, sus aptitudes y su capacidad mental y física hasta el máximo de sus posibilidades;*
- b) Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas” (Naciones Unidas, 1991, pp. 22 y 23).*

De esta manera, la Convención sobre los Derechos de la Niñez, en articulación con el marco constitucional mexicano, sustenta la obligación de las instituciones públicas de adoptar un lenguaje incluyente y no discriminatorio como parte de su deber de protección, garantía y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.

Nombrarles, visibilizarles y reconocer su diversidad es un acto de justicia simbólica, exigencia jurídica y ética.

Al igual que las infancias y adolescencias, las personas de la diversidad sexogenérica han sido históricamente invisibilizadas de los discursos. Por ello, el uso de un lenguaje que respete y refleje su existencia es un gesto de visibilidad y atiende a la obligación institucional enmarcada en el respeto a los derechos humanos. En este sentido, los **Principios de Yogyakarta (2006)**, adoptados formalmente por el Estado mexicano en 2007 y ampliados en 2017 con los Principios +10, constituyen un instrumento internacional de referencia para interpretar las obligaciones de los Estados respecto a la orientación sexual, la identidad y expresión de género, así como las características sexuales. Estos principios articulan cómo deben garantizarse los derechos de todas las personas y brindan directrices concretas para prevenir la discriminación y la violencia por motivos de diversidad sexual y de género. Además, hacen un llamado a los Estados y demás instituciones a transformar los marcos institucionales, culturales y comunicativos que reproducen desigualdades, proponiendo acciones afirmativas que promuevan entornos inclusivos, seguros y respetuosos para todas las personas.

El Principio 2, relativo al derecho a la igualdad y la no discriminación, subraya que todas las personas tienen derecho a vivir libres de cualquier forma de discriminación, incluida la basada en la orientación sexual, la identidad y expresión de género o las características sexuales:

“Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.” (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 10).

En este sentido, el lenguaje adquiere un papel central: cuando se utiliza de forma genérica en masculino y se impone una visión androcéntrica y binaria del género, se omiten las identidades no normativas y se vulnera simbólicamente este derecho, al tiempo que se sientan las bases para su vulneración en la práctica, al normalizar exclusiones y reforzar estigmas.

El Principio 3, por su parte, reconoce el derecho de toda persona a ser reconocida ante la ley de acuerdo con su identidad de género autopercibida:

“Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.” (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 12).

Este principio refuerza la necesidad de un lenguaje que no solo nombre correctamente a las personas, sino que también respete su identidad de género y no imponga categorías que perpetúen la discriminación. Utilizar los nombres elegidos, los pronombres correctos y formas de expresión no binarias (aquellas que salgan del binario hombre-mujer) o genéricas es una práctica concreta que sustenta este derecho, promoviendo un entorno más inclusivo y respetuoso para todas las personas.

A su vez, el Principio 16, relativo al derecho a la educación, establece que la educación debe promover el respeto a la diversidad y estar libre de prejuicios:

“Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género” (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 22).

Si en los espacios educativos se sigue enseñando o practicando un lenguaje sexista y excluyente, no solo se reproducen estereotipos, sino que se niega la posibilidad de imaginar y construir formas de convivencia más igualitarias y respetuosas de la diversidad.

Finalmente, el lenguaje incluyente es coherente con la universalidad de los derechos humanos, tal como lo establece el Principio 1:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.”

Los Estados:

A. Consagrarán los principios de la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante y garantizarán la realización práctica del disfrute universal de todos los derechos humanos;” (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 10).

Al enfocar esta visión a sectores de la población específicos, es importante destacar que la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Preámbulo**, señala que, desde un enfoque de derechos humanos, el lenguaje no debe reducir a las personas a una condición física, sensorial, intelectual, psicosocial, cultural o lingüística, ni emplear expresiones que refuercen estereotipos, prejuicios o relaciones de subordinación. Por el contrario, debe reconocer su dignidad, autonomía, diversidad y el pleno ejercicio de sus derechos. La discapacidad no reside en la persona, sino en las barreras físicas, comunicativas, actitudinales y estructurales.

Asimismo, esta Convención, ratificada por el Estado mexicano, establece en su artículo 1, que es obligación de las instituciones públicas promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente a través de comunicación accesible, respetuosa y libre de estigmas.

De igual modo existe normatividad internacional como los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad, los cuales establecen que este sector de la población debe gozar de independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad. Dicho documento orienta la actuación institucional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y refuerza el deber de promover una cultura universitaria basada en el respeto, la inclusión y el reconocimiento de las personas adultas mayores.

En este sentido, las instituciones públicas, educativas, académicas y sociales tienen la responsabilidad de revisar sus marcos normativos y comunicativos para que sean congruentes con el principio de igualdad. Nombrar con respeto es una forma de reconocer derechos. Hablar con justicia es parte de hacer justicia.

Fundamento jurídico nacional

En México, el marco jurídico que promueve el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio se encuentra respaldado por diversas normas y disposiciones que tienen carácter vinculante. El punto de partida de este andamiaje jurídico en nuestro país tiene una doble fuente: los tratados,

políticas y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, de los que el Estado mexicano es parte (revisados en el apartado previo), y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ambos, en conjunto, consagran el mandato de igualdad y no discriminación como normas supremas.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** establece las bases para la promoción de la igualdad y el respeto a los derechos humanos en su artículo 1º, que señala:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana...” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024a, p. 2).

Este principio general de no discriminación, consagrado en la Constitución y reiterado en los marcos legales federales, constituye un pilar fundamental en la protección y garantía de los derechos humanos. La prohibición expresa de toda forma de discriminación, ya sea por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana, impone a las instituciones públicas y privadas la obligación de generar condiciones de igualdad y de respeto irrestricto a la diversidad.

En este sentido, se vuelve indispensable la adopción de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, el cual funge como una herramienta de prevención y erradicación de estas prácticas. El uso de un lenguaje respetuoso y equitativo no sólo promueve un entorno más justo y armónico, sino que también materializa el mandato constitucional de proteger la dignidad humana de todas las personas, asegurando que ninguna sea marginada por su identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico, condición social u otra característica personal.

En el caso de personas con algún tipo de discapacidad y las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, constituye una obligación jurídica, ética e institucional para la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo el uso de un lenguaje que no los discrimine, pues lamentablemente han sido históricamente objeto de exclusión,

estigmatización e invisibilización, prácticas que se han reproducido a través del lenguaje cotidiano, institucional y administrativo.

Respecto a las personas indígenas como sujetos de derechos colectivos e individuales, portadoras de culturas, lenguas, cosmovisiones y saberes propios, las expresiones que las reducen a estereotipos, rasgos físicos o categorías peyorativas reproducen el racismo y la discriminación.

Estas directrices encuentran sustento en el artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reconoce a los pueblos y comunidades indígenas como sujetos de derecho público, garantiza su libre determinación y obliga a las instituciones del Estado a promover el respeto a su identidad cultural y lingüística.

Otro sector históricamente objeto de prácticas de invisibilización, paternalismo, estigmatización y exclusión son las personas de la tercera edad, las cuales se reproducen con frecuencia a través del lenguaje institucional y cotidiano mediante expresiones que refuerzan estereotipos de incapacidad, dependencia o improductividad.

Desde un enfoque de derechos humanos y de envejecimiento digno, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce a las personas adultas mayores como sujetos plenos de derechos, con autonomía, capacidad de decisión, experiencia, conocimientos y participación activa en la vida social, académica y comunitaria. En consecuencia, el envejecimiento no debe ser concebido como una condición de inferioridad, sino como una etapa natural de la vida que merece respeto, protección y reconocimiento por parte de la institución y de quienes integran su comunidad.

De esta manera, el principio de no discriminación no se limita a una disposición normativa, sino que adquiere efectividad práctica a través de políticas y acciones concretas, entre las cuales el lenguaje constituye un elemento central. Hablar y comunicarnos con inclusión y respeto no sólo es un acto de coherencia institucional, sino también una forma de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no exclusión.

Para dar cumplimiento a este mandato constitucional e internacional, el Congreso de la Unión ha desarrollado un robusto marco jurídico nacional diseñado para traducir los principios de igualdad en políticas públicas concretas. Este andamiaje se compone de Leyes Generales y Federales que establecen las obligaciones del Estado para prevenir, atender y

erradicar la discriminación. Dentro de este esfuerzo, se reconoce que el lenguaje no es una herramienta neutral, sino un vehículo que puede perpetuar estereotipos o, por el contrario, convertirse en un poderoso agente de cambio. A continuación, se analizarán las leyes de carácter nacional que específicamente apoyan, promueven y mandatan la aplicación de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, como pilar fundamental para la construcción de una cultura de respeto e igualdad sustantiva en el país.

El artículo 4º de la misma Constitución establece que:

“La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024a, p. 12).

Este precepto reafirma la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, lo cual refuerza la necesidad de utilizar un lenguaje que no perpetúe los estereotipos de género ni refuerce las desigualdades históricas entre ambos sexos. La constitución mexicana, al garantizar la igualdad, también invita a emplear un lenguaje que refleje este principio en la comunicación institucional y en las políticas públicas.

A lo largo de los años, diversas reformas han reforzado estos principios constitucionales, estableciendo de manera progresiva el deber del Estado mexicano de adoptar medidas que promuevan la igualdad sustantiva entre los géneros. Esto ha llevado a la promulgación de leyes y disposiciones adicionales que exigen la implementación de un lenguaje incluyente y no discriminatorio, no sólo en los documentos legales, sino también en las comunicaciones diarias y las políticas públicas.

Este marco jurídico constituye un respaldo sólido para que el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio sea una práctica normativa en México, pues no se limita únicamente a las leyes de igualdad de género, sino que abarca una protección integral de los derechos humanos de todas las personas, sin importar su identidad, orientación o características.

En este contexto más amplio, una de las leyes que desarrolla de forma específica este principio es la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, la cual constituye uno de los pilares normativos más relevantes en México para la promoción de la igualdad sustantiva entre los géneros. En su artículo 17 establece de manera explícita que:

“La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.”
(Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024b, p. 6).

Esta disposición no solo reconoce el lenguaje como un instrumento clave para la construcción de relaciones sociales igualitarias, sino que lo ubica como un componente esencial de las políticas públicas orientadas a erradicar la desigualdad de género.

Asimismo, en la fracción XII del mismo artículo, la ley amplía su alcance al señalar que es responsabilidad del Estado:

“Promover que, en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024b, p. 7).

Esto implica un mandato dirigido no solo a las instituciones gubernamentales, sino también a quienes participan en la producción y difusión de mensajes en el espacio público, reconociendo el papel que juegan los medios de comunicación en la reproducción o transformación de los imaginarios sociales sobre género.

El lenguaje no es neutro; construye y reproduce realidades, relaciones de poder y estructuras de dominación. Por ello, el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es una herramienta indispensable para el reconocimiento, la visibilización y la dignificación de todas las personas, especialmente de aquellas históricamente excluidas o invisibilizadas en los discursos oficiales y mediáticos. El mandato legal contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres obliga a las instituciones públicas a revisar sus formas de comunicación para garantizar que estén alineadas con el principio de igualdad y no discriminación.

En este sentido, el marco jurídico nacional si bien respalda el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio, también establece su incorporación como una obligación del Estado. Es un deber su

transversalización en todas las áreas de la administración pública, así como a la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. Este enfoque normativo parte del reconocimiento de que el lenguaje es una herramienta para transformar las relaciones sociales, visibilizar a todas las personas y promover la igualdad sustantiva.

De esta forma, el uso del lenguaje incluyente no puede considerarse una práctica opcional o simbólica, sino una medida concreta para garantizar los derechos humanos y prevenir cualquier forma de discriminación, especialmente aquellas basadas en el género.

En concordancia con este principio, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (2024) incluye disposiciones específicas que refuerzan la obligación del Estado de erradicar la violencia simbólica y los estereotipos de género presentes en el lenguaje y los medios de comunicación. El artículo 38 de esta ley establece que:

“El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:

VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024c, p. 30).

Esta disposición reconoce que los medios son actores clave en la reproducción (o transformación) de patrones culturales que perpetúan la desigualdad.

Por su parte, el artículo 41 faculta a las autoridades para implementar medidas orientadas a:

“XVIII. Vigilar que los medios de comunicación no promuevan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y eliminen patrones de conducta generadores de violencia.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024c, p. 32).

Esto implica una responsabilidad activa del Estado para supervisar y regular el contenido mediático y garantizar que el lenguaje utilizado en espacios públicos contribuya a la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

En ese sentido, el **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** refuerza esta obligación, al señalar en su artículo 10 que:

“IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia contra las mujeres.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2014, p. 4).

Esta disposición reconoce el papel de los medios en la reproducción de la desigualdad, sino que asigna a las dependencias una función clara y activa en la promoción de una comunicación más respetuosa.

Asimismo, debemos considerar que en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda forma de discriminación por motivo de discapacidad, así como en la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad** que deriva de la propia Carta Magna que establece la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida pública, incluido el educativo.

Por su parte, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** promueve la igualdad y prohíbe la discriminación en todas sus formas. Establece que cualquier forma de exclusión que limite el ejercicio pleno de los derechos de una persona —ya sea por motivos de género, lengua, edad, condición social, orientación sexual u otros— debe ser erradicada desde lo institucional, lo legal y lo simbólico.

Así lo afirma el **Artículo 1, en su fracción III** de dicha ley, que define la discriminación como:

“Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición

social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;...” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p.1).

Bajo esta definición, el uso de lenguaje excluyente, sexista o que refuerce estereotipos —por ejemplo, el uso del masculino como genérico, la omisión de identidades no binarias o la reproducción de expresiones clasistas o *capacitistas*— puede constituir una **forma de discriminación indirecta**, al reforzar imaginarios que marginan o subordinan a ciertos grupos.

Otro mecanismo indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva, de acuerdo a la LFPED es la implementación de **acciones afirmativas**. Conforme el **Artículo 15 Septimus**, éstas se definen como:

“Las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p. 8).

En términos jurídicos y de derechos humanos, **las acciones afirmativas no son privilegios**, sino **estrategias de justicia** para corregir desigualdades estructurales acumuladas por siglos. Estas medidas están respaldadas por el artículo 1º de la Constitución Mexicana y por la misma LFPED, que en su mismo **Artículo 15 Septimus** establece que:

“Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p. 8).

Esto incluye, por ejemplo:

- Dar prioridad a personas históricamente marginadas en convocatorias o programas.
- Diseñar materiales accesibles para personas con discapacidad.

- Implementar cuotas de representación para mujeres, personas indígenas o de la diversidad sexogenérica.
- Adaptar el lenguaje institucional para reflejar la pluralidad de identidades y experiencias.

En este sentido, la Universidad y las personas que forman parte de la comunidad universitaria deberán evitar el uso de expresiones que descalifiquen o reduzcan a las personas adultas mayores a su edad cronológica o a supuestas limitaciones físicas o cognitivas, privilegiando un lenguaje que coloque a la persona en el centro, mediante el uso de fórmulas como persona adulta mayor o persona mayor, y absteniéndose de emplear términos ofensivos o deshumanizantes. (artículo 5 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores)

Asimismo, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores reconoce a este grupo poblacional como titular de derechos específicos, entre ellos el derecho de la dignidad, la igualdad y no discriminación, a la autonomía, a la participación, a la educación y al trato respetuoso, estableciendo obligaciones claras para las instituciones públicas. En este contexto, la Universidad deberá adoptar medidas institucionales que garanticen un trato digno y respetuoso, incluyendo el uso adecuado del lenguaje en toda comunicación. Tanto el uso de **lenguaje incluyente y no sexista**, como las **acciones afirmativas**, son herramientas que permiten **transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva**. No basta con decir que “todos somos iguales ante la ley” si no se crean las condiciones reales para que todas las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad de circunstancias. Esto implica **nombrar, visibilizar, reconocer y actuar**.

Fundamento jurídico estatal

En el sistema federal mexicano, la creación de leyes opera en un doble nivel que busca equilibrar la unidad nacional con la autonomía estatal. Las “Leyes Generales”, emitidas por el Congreso de la Unión, establecen un piso mínimo de derechos y principios que deben garantizarse en todo el país, obligando a cada estado a crear y homologar su propia legislación para cumplir con este marco común. Este diseño constitucional es el que permite que entidades como Hidalgo no solo adopten directrices

nacionales en materia de igualdad y no discriminación, sino que también las enriquezcan y adapten a su realidad social.

Es en este ejercicio de adaptación y soberanía local donde el estado de Hidalgo ha desarrollado un marco jurídico propio que abona directamente a la construcción de una sociedad más igualitaria. Este andamiaje legal no se limita a replicar mandatos federales, sino que los traduce en herramientas concretas para visibilizar y erradicar la discriminación en todas sus formas. A continuación, se analizarán las leyes locales que específicamente apoyan, promueven y mandatan la aplicación de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, como parte del compromiso de la entidad por hacer de la igualdad un principio visible en el quehacer público.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo (2007)** establece fundamentos que sostienen la importancia de implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio como parte de la erradicación de las violencias simbólicas y mediáticas. En su **Artículo 5, fracción XI Bis**, la ley señala la definición de violencia simbólica:

“Es la violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce mediante la expresión, emisión o difusión de mensajes, signos, valores icónicos e ideas con patrones estereotipados y simbólicos, que se transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres en la sociedad.” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 6-7).

Asimismo, al tipificar la violencia mediática, advierte en la **fracción IX**, que:

“Es la publicación de mensajes e imágenes estereotipados sexistas que a través de cualquier medio de comunicación o publicidad, ya sean impresos o electrónicos, de manera directa o indirecta, promueva, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, la explotación de mujeres, niñas o adolescentes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille, inspire dominación, cosificación o atente contra la dignidad de las mismas, naturalizando su subordinación en la sociedad; o bien, fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o

generadores de violencia contra las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida, violando con ello sus derechos humanos.” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 6).

Por tanto, usar un lenguaje incluyente en los medios de comunicación, es decir en la publicación de mensajes e imágenes, no solo respeta la dignidad de las mujeres, sino que actúa como una medida concreta de prevención de la violencia simbólica, mediática y cultural.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Hidalgo establece un marco en el que los mensajes públicos, las campañas, los documentos oficiales y cualquier comunicación deben estar desprovistos de expresiones, signos o palabras que invisibilizan, degraden o discriminen a las mujeres o a las diversidades de género.

La **Ley para la Familia del Estado de Hidalgo** impulsa la inclusión y el reconocimiento de la diversidad, al establecer bases jurídicas y administrativas que respaldan el uso de un lenguaje incluyente, promoviendo una comunicación que visibiliza a todas las identidades de género. En su Título Séptimo, “Del parentesco y la filiación” y específicamente en el Capítulo VIII, en el artículo 214 ter “Del reconocimiento de la identidad de género”, la ley establece con claridad que:

“Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género. Se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna, tal como cada persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no, al sexo asignado en el registro primario” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Esta disposición asegura que el reconocimiento de la identidad no estará condicionado a procedimientos médicos, psicológicos ni legales adicionales. Además, se explicita que:

“Las personas cuya autopercepción de género no se enmarque en las categorías de masculino o femenino, tendrán el derecho al reconocimiento e inscripción de su género no binario.” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Este reconocimiento legal del género no binario en el Estado de Hidalgo tiene efectos importantes para la vida pública y administrativa, obligando

a las instituciones del estado a modificar y ajustar su lenguaje, registros y prácticas para garantizar que las personas no binarias sean reconocidas y nombradas conforme a su identidad. Este principio jurídico se alinea con los valores del lenguaje incluyente, entendido como una herramienta para la visibilización, la no discriminación y la justicia social.

A nivel administrativo, se establece un procedimiento para modificar los registros civiles, en el **Artículo 214 Quarter**:

“Toda persona mayor de edad que requiera el reconocimiento de su identidad de género, podrá presentar solicitud en la Dirección del Registro del Estado Familiar del Poder Ejecutivo del Estado o ante el Oficial del Registro del Estado Familiar del municipio de su residencia, debiéndose efectuar la anotación marginal en el Libro correspondiente, procediendo a reservar el registro primario e inscribiendo el nuevo registro de nacimiento, asentando el nombre elegido y el género adoptado, persistiendo los demás datos asentados.” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Se señala que dicha información será tratada con confidencialidad y remitida sólo a las autoridades correspondientes, con efectos legales desde el momento de su registro. El reconocimiento de identidades no binarias y la implementación de procedimientos administrativos que respeten estas identidades exige, de manera implícita, la adopción de un lenguaje incluyente y respetuoso. De igual forma se establece en el artículo 214 ter que:

“...En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica, terapia, diagnóstico u otro procedimiento para el reconocimiento de la identidad de género.

Las personas cuya autopercepción de género no se enmarque en las categorías de masculino o femenino, tendrán el derecho al reconocimiento e inscripción de su género no binario.” (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

El **Artículo 214 Ter** regula el procedimiento correspondiente y dispone que:

“Los efectos de esta nueva acta de nacimiento, serán oponibles a terceros desde su registro” (Congreso del Estado Libre y

Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

La Ley para la Familia del Estado de Hidalgo garantiza el respeto a la diversidad de identidades e invita a repensar las palabras, a deconstruir estereotipos y a construir un espacio donde cada persona se sienta vista y nombrada.

La **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo** establece de forma explícita que el uso del lenguaje incluyente es una herramienta para avanzar hacia la igualdad sustantiva. En su exposición de motivos señala:

“...el uso de un lenguaje incluyente se vislumbra como un paso importante para avanzar hacia la igualdad de género [...] pues la utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos que más contribuye a la invisibilización de las mujeres y al sexismo lingüístico, siendo necesario que se elimine este uso del lenguaje en la redacción de cualquier normatividad”. (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 3).

Este principio se refuerza en el artículo 15, fracción IX, donde se establece como una atribución del Ejecutivo estatal:

“La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales”. (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 9).

Ambas disposiciones obligan a las instituciones públicas del estado a promover un lenguaje que visibilice a todas las personas, eliminando estereotipos sexistas y fortaleciendo el derecho a la igualdad y no discriminación.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo** reconoce expresamente la violencia simbólica como una de las formas en que se manifiesta la desigualdad de género. En su artículo 5, fracción XI Bis, establece:

*“**Violencia simbólica:** Es la violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce mediante la expresión, emisión o difusión de mensajes, valores, icónicos e ideas con patrones estereotipados y simbólicos, que se transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad,*

discriminación y violencia contra las mujeres en la sociedad;...”
(Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, pp. 6 y 7)

El lenguaje que excluye, invisibiliza o refuerza estereotipos de género —como el uso sistemático del masculino genérico— constituye un mecanismo simbólico de violencia, ya que reproduce formas de subordinación y desigualdad.

Asimismo, esta ley establece entre sus principios rectores la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana de las mujeres (art. 3, fracs. I, II y IV), lo que implica una obligación institucional de transformar tanto las prácticas como los discursos que perpetúan la violencia estructural.

Fundamento normativo institucional

Con fundamento en el marco normativo estatal aplicable a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se incorporan también las siguientes leyes vigentes que refuerzan la obligatoriedad y legitimidad del uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el ámbito universitario:

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado Hidalgo

Este marco se refuerza con la **Ley Orgánica de la UAEH**, que en su **artículo 2** reconoce que:

“La autonomía de la Universidad se manifiesta en los siguientes ámbitos:

IV. Normativo: Para expedir la normatividad que regula su organización y funcionamiento.” (Congreso del Estado de Hidalgo, 2017, p. 4).

Así mismo, la Ley Orgánica de la UAEH enmarca las atribuciones con las que cuenta la Institución y que se contemplan en el artículo 4 fracción II:

“Defender la autonomía universitaria y los derechos humanos de la comunidad universitaria.” (Congreso del Estado de Hidalgo, 2015, p. 5).

Esto le otorga a la UAEH la facultad de establecer políticas lingüísticas

internas que aseguren una comunicación respetuosa y coherente con su marco de derechos. Además, el **artículo 9** señala que:

“El Consejo tiene el carácter de Honorable por ser la autoridad suprema y soberana de la Universidad. Constituye la fuente de legitimidad, democracia y representatividad de la comunidad universitaria.” (Congreso del Estado de Hidalgo, 2015, p. 7).

Por ello, el Honorable Consejo Universitario **tiene plena capacidad para aprobar una guía de lenguaje incluyente** con carácter obligatorio en toda la institución.

Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dentro de las facultades que tiene la Universidad, se enlistan las contempladas en el artículo 8 de este ordenamiento.

“Artículo 8º fracción I. La UAEH, además de las facultades que le otorga su Ley Orgánica, tiene las siguientes atribuciones:

- I. Expedir la normativa necesaria para su mejor organización académica y administrativa.”* (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [UAEH], 2019a, p. 23).

El **Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH** (2021) establece como principios rectores la igualdad de trato y oportunidades (art. 4, fracc. VIII), la paridad de género (fracc. IX) y la prohibición de toda forma de discriminación (fracc. VI). En su artículo 5.2, incisos X y XVI, se establece expresamente que las personas universitarias deberán:

“X. Aplicar la norma en el sentido que favorezca la igualdad, la diversidad y la inclusión de las personas.

XVI. Aplicar la norma que mejore la visibilidad y el impulso de la expresión de las identidades de género.” (UAEH, 2020, pp. 9-10).

A su vez, el artículo 3.3 del **Código de Ética e Integridad del Personal y el Alumnado de la UAEH** establece claramente que:

“La conducta de la comunidad universitaria debe ser una expresión constante de los valores universales e institucionales.” (UAEH, 2019, p.8).

Estos principios son **incompatibles con el uso de un lenguaje sexista o**

excluyente, ya que contradice directamente los valores que la universidad promueve como parte de su cultura ética e institucional.

Además, establece que es deber de la comunidad universitaria promover el uso de un lenguaje incluyente, tal y como lo establece en el Artículo 10, numeral 10.1:

“Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de un lenguaje incluyente, neutro y favorable a la diversidad, sensible a los géneros y a la expresión libre de las identidades de género. La dignidad y visibilidad de las personas es superior a cualquier expresión de economía o formalidad del lenguaje.” (UAEH, 2020, p. 10).

De igual forma, el **Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la UAEH** (2023), documento con carácter vinculante, establece en su artículo 10 que:

“Las autoridades y funcionariado en el ámbito de sus atribuciones, deben:

1. Actuar con perspectiva de género.”

Asimismo, el **Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario** (2021) consagra, desde su introducción, que ha sido redactado utilizando *“lenguaje inclusivo y sensible al género”*, señalando que dicha redacción responde a la necesidad de reconocer y promover la igualdad de género en todas las disposiciones del máximo órgano de gobierno universitario. (UAEH, 2017).

Por su parte, el **Reglamento Escolar** (2018) vigente reconoce, en su artículo 21, el derecho de las personas a realizar el cambio de nombre en documentos institucionales por razones de identidad de género, indicando:

“La Dirección de Administración Escolar, previa intervención del defensor universitario, podrá ejecutar una medida provisional de cambio o asignación de nombre con el fin de respetar el derecho a la identidad genérica.” (UAEH, 2018, p. 12).

Tanto el **Reglamento de Escuelas Preparatorias (2005)** como el **Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2021)** establecen principios vinculados al respeto, a la diversidad y a la prohibición de prácticas discriminatorias (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo). De manera destacada, el Reglamento de Estudios de Posgrado, en su Artículo 5, señala como principio rector:

“El ingreso a los estudios de posgrado está orientado por la igualdad, la diversidad de las personas y la no discriminación, siendo obligación de la comunidad universitaria garantizar y potenciar el impulso, la participación equitativa, la visibilidad y el reconocimiento, así como la paridad de hombres y mujeres en la ciencia.

El Defensor Universitario propondrá las acciones afirmativas, compensatorias y de paridad que resulten necesarias para garantizarlo”. (UAEH, 2021 p 13).

Este principio implica un compromiso institucional no solo con la participación paritaria, sino también con la visibilización de todas las personas, lo que se traduce en el deber de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista que no reproduzca estereotipos de género que, por el contrario, plasme equidad, diversidad y pluralidad. Además, el mismo artículo prevé que la Defensoría Universitaria proponga acciones afirmativas, compensatorias y de paridad, lo cual refuerza la necesidad de adoptar prácticas lingüísticas que contribuyan a la igualdad sustantiva.

Por ello, se puede afirmar que el Honorable Consejo Universitario **tiene plena capacidad para aprobar una guía de lenguaje incluyente** con carácter obligatorio en toda la institución.

El marco normativo institucional de la UAEH no solo permite, sino que exige el uso de un lenguaje incluyente y no sexista como parte de sus principios éticos, reglamentarios y administrativos. La igualdad de género, el respeto a la identidad, la no discriminación y la inclusión no son valores abstractos, sino mandatos concretos establecidos en reglamentos, protocolos y códigos. Implementar una guía institucional de lenguaje incluyente representa, por tanto, una acción coherente, legítima y necesaria para fortalecer la cultura de derechos humanos en la universidad y consolidar un entorno respetuoso, plural y libre de violencias simbólicas.

Aproximaciones al lenguaje incluyente y no discriminatorio desde la gramática y la vida cotidiana

El lenguaje no solo describe la realidad: la construye. Las palabras que usamos todos los días influyen en cómo entendemos el mundo y a las personas que lo habitan. Por ejemplo, cuando escuchamos “ingeniero”, “doctor” o “alumno”, muchas veces imaginamos a un hombre. Esto no es casual: es el reflejo de un uso del lenguaje que ha dejado fuera a muchas personas y ha reforzado estereotipos sobre los roles de género y el androcentrismo.

En la Universidad, el lenguaje que usamos en clases, correos, anuncios o documentos **no solo transmite información, también da forma a los imaginarios sociales**: esas ideas compartidas que nos permiten interpretar el mundo, darle sentido y organizar la vida colectiva. Usar el masculino genérico, ordenar siempre “hombres y mujeres” o asociar lo femenino con lo emocional, lo doméstico o lo infantil, **no son detalles menores: son mecanismos que han sostenido históricamente relaciones de poder desiguales**.

En el castellano, existen patrones lingüísticos que, sin que lo notemos, reproducen el sexismo:

- Expresiones que presentan a las mujeres como dependientes o subordinadas (por ejemplo, “la esposa de...”).
Tratamientos diferenciados como *señorita* o *señora*, que sitúan a las mujeres en relación a su estado civil.
- La falta (o negación) de formas femeninas para profesiones o cargos como médica o música.
- Y un orden jerárquico al nombrar: “padre y madre”, “hombres y mujeres”, “hermanos y hermanas” (Bengoechea, s.f.).

Todo lo anterior parte de lo que el filósofo Cornelius Castoriadis llama **“imaginario social”**, es decir:

“una creación incesante y esencialmente indeterminada (histórico-social y psíquica) de figuras, formas e imágenes, a partir de las cuales solamente puede tratarse de ‘alguna cosa’”
(Castoriadis, 2007, p. 11).

En otras palabras, la realidad no está dada: **la producimos colectivamente a través de significados e imágenes que se institucionalizan en el lenguaje y en la cultura**. Por eso, el lenguaje que usamos en el ámbito universitario **no es neutral**: puede reforzar desigualdades o abrir posibilidades más justas e incluyentes.

A esto se le conoce como **androcentrismo**: una forma de ver el mundo en la que **el punto de vista masculino se convierte en el centro desde el cual se organizan las estructuras sociales, políticas y económicas**. Es decir, el hombre —particularmente el hombre cisgénero— ocupa el lugar central desde donde se definen las normas, los roles y las decisiones que afectan a todas las personas. Esta mirada unidireccional **coloca al varón como medida de lo humano**, y desde ahí se interpreta, valora y estructura la vida en sociedad. Como resultado, **se le otorga poder para actuar sin cuestionamientos, mientras se invisibilizan o subordinan otras experiencias y voces** (Gobierno de México, 2023).

Este mecanismo lingüístico —aparentemente neutral— **reproduce la idea de que “hombre” es sinónimo de “persona”**. Así, términos como *“secretario general”, “fundador”, “conductor” o “consejero delegado”* no solo nombran una función: **activan una imagen masculina por defecto**.

Pero **el problema va mucho más allá de la dicotomía hombre/mujer**. El lenguaje ha sido históricamente un instrumento que refuerza **sistemas de dominación y exclusión** hacia todas aquellas personas que no encajan en los marcos normativos de género, sexualidad, origen étnico, capacidad o corporalidad. **El lenguaje no solo refleja el orden social, también lo impone** (Fernández, 2024).

El **binarismo de género** —esa división que clasifica a las personas como únicamente hombres o mujeres, asociando a cada grupo roles, atributos y expectativas específicas— **es una construcción social profundamente enraizada** que ignora la diversidad real de experiencias e identidades humanas.

Judith Lorber (1994) ha señalado que el sistema binario de género —que clasifica a las personas exclusivamente como “hombres” o “mujeres”— es **arbitrario, excluyente y socialmente construido**. Este sistema impone desde el nacimiento una serie de expectativas y normas que moldean profundamente la vida social, el acceso a derechos y la percepción de las personas. Lorber advierte que **las diferencias de género no tienen origen**

biológico, sino que son producto de procesos sociales como la enseñanza, la imitación y la sanción. Sus efectos se vuelven especialmente visibles cuando una persona se aleja de los roles tradicionales, momento en el que suele enfrentarse a resistencia o exclusión.

Desde esta perspectiva, **la expresión de género también se vuelve un campo de control y vigilancia:** se espera que las personas se comporten, se vistan, hablen y se nombren de acuerdo a los géneros que les asignaron al nacer. Cuando esto no ocurre —por ejemplo, en el caso de personas no binarias, cuir, intersexuales o trans—, **el sistema reacciona con violencia simbólica, médica, legal o incluso física** (Fernández, 2024).

En este sentido, **el lenguaje no binario no es una moda ni una exageración, sino una herramienta para nombrar lo que el sistema binario ha intentado borrar:** la existencia de múltiples géneros, corporalidades y formas de habitar el mundo. Utilizar pronombres como *elle*, recursos como *todxs* o *les estudiantes* o términos neutros como *alumnado*, *docencia* o *persona facilitadora*, **es un acto político y ético** que busca ampliar el campo de lo visible, de lo decible y, por tanto, de lo vivible.

Para comprender cómo opera el **lenguaje incluyente**, es importante partir de su objetivo principal: que **todas las personas se sientan nombradas y representadas**, sin asumir que el masculino representa a la totalidad de la humanidad. Lejos de complicar el uso del idioma, el lenguaje incluyente busca hacerlo **más justo, más preciso y más acorde con la diversidad de géneros e identidades** que conforman nuestras comunidades.

En este sentido, el lenguaje es una herramienta poderosa en la **reproducción o transformación del sistema sexo-género.** Lo que decimos cada día refleja distintas formas de nombrar y organizar el mundo: desde expresiones que excluyen o invisibilizan a ciertas personas, hasta otras que reconocen y valoran la pluralidad de experiencias humanas.

El **lenguaje binario** —que menciona explícitamente a “hombres y mujeres”— no es en sí mismo problemático cuando las personas a las que se dirige se identifican dentro de ese marco. Sin embargo, puede volverse **limitante o excluyente** cuando se utiliza como la única forma de nombrar, especialmente **cuando se omite o borra la existencia de quienes no se identifican como hombres ni como mujeres.**

En este contexto, emergen **estrategias de lenguaje** que permiten romper o desbordar el marco tradicional. Estas estrategias pueden ser:

- **Directas**, al utilizar formas como *elle*, *todxs*, *-e*, *compañer@s*, etc., las cuales **alteran o reinventan la morfología gramatical**¹ como una forma visible de resistencia lingüística.
- **Indirectas**, cuando se emplean **formas gramaticalmente aceptadas** —como sustantivos colectivos, impersonales o abstractos— que **evitan marcar el género sin alterar las reglas del idioma**. Esta variante es particularmente útil y aceptada en contextos institucionales o académicos, donde se busca un lenguaje más accesible y normativamente correcto (Fernández, 2024).

Cabe destacar que muchas expresiones del lenguaje no binario directo suelen usarse en espacios más informales, activistas o comunitarios, mientras que las variantes indirectas o neutras **se han abierto paso como formas incluyentes que cumplen con los criterios de corrección gramatical y claridad comunicativa**.

A continuación, se presenta un cuadro que compara distintas formas de lenguaje en situaciones comunes, mostrando cómo pueden evolucionar desde expresiones sexistas hacia formas más respetuosas e incluyentes.

Situación	Lenguaje sexista / no incluyente	Lenguaje binario	Lenguaje incluyente / no binario indirecto	Lenguaje no binario directo
Al hablar del estudiantado	<i>Los alumnos</i>	<i>Los alumnos y las alumnas</i>	<i>El alumnado / Quienes estudian</i>	<i>Les alumn@s / Todxs lxs estudiantes</i>
Para invitar a un evento	<i>Bienvenidos</i>	<i>Bienvenidas y bienvenidos</i>	<i>A quienes nos acompañan</i>	<i>Bienvenides / Todxs bienvenidxs</i>

¹ La morfología es la parte de la gramática que estudia la estructura interna de las palabras, las variantes que estas presentan, los segmentos que las componen y la forma en que estos se combinan (Real Academia Española, s.f.).

Situación	Lenguaje sexista / no incluyente	Lenguaje binario	Lenguaje incluyente / no binario indirecto	Lenguaje no binario directo
En una oferta de empleo	<i>Se busca ingeniero</i>	<i>Se busca ingeniera o ingeniero</i>	<i>Se busca personal técnico / persona facilitadora</i>	<i>Se busca una profesional</i>
En un correo institucional	<i>Estimados compañeros</i>	<i>Estimadas y estimados compañeros</i>	<i>Estimadas personas Integrantes del grupo</i>	<i>Estimades compañeres</i>
En una ponencia	<i>Los derechos del hombre</i>	<i>Los derechos de la mujer y el hombre</i>	<i>Los derechos humanos</i>	<i>Los derechos de todes</i>

En español, las palabras tienen lo que se llama **género gramatical**: masculino o femenino. Por ejemplo, decimos *el niño* o *la niña*. Pero no todas las palabras indican alguna identidad de género: por ejemplo, *la persona* es gramaticalmente femenina, sin importar si se refiere a una mujer, un hombre o a una persona no binaria.

La gramática puede abordarse desde dos perspectivas distintas: Por un lado, está la gramática normativa, que nos dice cómo *deberíamos* hablar según las reglas tradicionales del idioma. Desde esta mirada, sería correcto decir: “*Todos los alumnos deben entregar su trabajo el viernes*”, ya que se considera que el masculino puede abarcar a todas las personas, aunque en la práctica deje fuera a quienes no se identifican con ese género. Por otro lado, la lingüística descriptiva no impone cómo hablar, sino que observa cómo *realmente* usamos el lenguaje en la vida cotidiana.

Ambas posturas existen y conviven: mientras la **gramática normativa** busca mantener las estructuras heredadas del idioma, la **lingüística descriptiva** reconoce que el lenguaje cambia, se adapta y puede convertirse en una herramienta para **incluir, nombrar y transformar**.

Ahora bien, **es posible usar el español respetando las reglas gramaticales y, al mismo tiempo, hablar de forma incluyente.** El idioma cuenta con múltiples recursos correctos, naturales y accesibles que permiten nombrar a todas las personas sin recurrir necesariamente a formas no normativas.

Aquí algunos ejemplos útiles:

- **Colectivos neutros:** “El estudiantado”, “la ciudadanía”, “el personal médico”, “la infancia”.
- **Frases impersonales o genéricas:** “Se invita a participar”, “quienes asisten”, “las personas que trabajan en...”
- **Desdoblamientos (cuando se considere necesario):** “Niñas y niños”, “compañeras y compañeros”.
- **Sustantivos abstractos o inclusivos:** “Gente”, “personas”, “comunidad”, “grupo”.

Respecto al uso de “todes”, “todxs” o “tod@s”, son formas que nacen con el fin de incluir a quienes no se sienten representadas ni por el masculino ni por el femenino. No están reconocidas aún por la gramática normativa porque no se pueden pronunciar o no siguen las reglas tradicionales del idioma; sin embargo, su uso **tiene un valor simbólico y social** y aparece en espacios donde se busca visibilizar a identidades no binarias o no normativas. Lo importante es entender que el lenguaje incluyente **no se reduce al uso de la “e” o la “x”**. Si bien estas formas pueden ser útiles en ciertos contextos², **la inclusión también puede lograrse a través de múltiples estrategias lingüísticas** que respetan la gramática, amplían lo nombrado y reconocen la diversidad sin excluir a nadie.

Algunas de las estrategias lingüísticas contempladas en la presente guía, tales como el uso de terminaciones en -e (por ejemplo: ‘todes’, ‘les estudiantes’, ‘une profesional’, entre otras), no forman parte de la normativa lingüística vigente establecida por la Real Academia Española, de acuerdo con lo señalado en el Informe sobre el lenguaje inclusivo en español (2020). No obstante, su referencia en este documento tiene un carácter ilustrativo y responde a la intención institucional de reconocer las distintas discusiones contemporáneas en torno al lenguaje y de fortalecer

² El uso de la “X” o el “@” no se recomienda en documentos o comunicaciones oficiales, su uso es posible en campañas publicitarias o ciertas frases que requieran reafirmar el sentido de estos símbolos.

las políticas universitarias orientadas a la promoción de la igualdad, la inclusión y la no discriminación dentro de la comunidad académica.

Por lo tanto, la Universidad en consecuencia adopta las políticas de lenguaje incluyente no binario indirecto, ya que es la forma gramaticalmente aceptada en ámbitos institucionales y académicos, donde se busca una comunicación más accesible y normativamente correcta, como sustantivos colectivos, impersonales o abstractos que evitan marcar el género sin alterar las reglas del idioma.

Guía para implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio

La comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo está integrada por personas muy diversas, entre ellas, personas con discapacidad, personas de la diversidad y disidencia sexual, mujeres, adolescencias, personas portadoras de culturas originarias, personas afrodescendientes, entre otros. Por ello, y en cumplimiento con los marcos normativos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es un compromiso para todas las personas que integran la comunidad universitaria, sin excepción. Esto incluye al personal académico, administrativo, directivo y estudiantil. Puesto que su uso adecuado permite no incurrir en actos de discriminación y, al mismo tiempo, validar la identidad de las personas, lo cual es de vital importancia para la convivencia respetuosa y sana dentro de los espacios universitarios.

En tanto, la comunicación verbal, visual y escrita en la UAEH, ya sea en documentos oficiales, clases, plataformas escolares, redes institucionales, correos electrónicos o cualquier otro canal, debe construirse desde un enfoque de derechos humanos, igualdad y reconocimiento de la diversidad. A continuación, se presentan estrategias lingüísticas recomendadas para asegurar que nuestros mensajes, orales y escritos, estén libres de discriminación y contribuyan a fortalecer una cultura universitaria basada en la igualdad sustantiva y la justicia social.

Estrategias lingüísticas para la comunicación verbal y escrita incluyente y sin discriminación

Usa sustantivos colectivos neutros

Evita marcar género usando palabras que engloban a todas las personas.

✓ *Ejemplos:*

- El estudiantado
- La comunidad académica
- El personal administrativo
- La infancia
- La ciudadanía

Emplea frases impersonales o sin marca de género

Redacta sin asumir identidades específicas.

✓ *Ejemplos:*

- Se invita a participar
- Quienes asistan deberán registrarse
- Las personas interesadas podrán inscribirse

Sustituye por sustantivos genéricos o abstractos

Usa palabras amplias que no hacen referencia a un género.

✓ *Ejemplos:*

- Personas
- Comunidad
- Grupo
- Integrantes
- Participantes

Desdobra (cuando sea necesario)

Visibiliza a mujeres, personas no binarias y hombres, pero evita repetir en exceso.

✓ *Ejemplos:*

- Compañeras, compañeros y compañeros
- Estimadas, estimados y estimados
- Profesoras y profesores

Reformula para evitar marcas de género innecesarias

Cambia la estructura de la frase y conserva la claridad.

- ✗ *Los interesados deben registrarse*
- ✓ *Las personas interesadas deben registrarse*
- ✓ *Quienes deseen participar deben registrarse*

Usa cargos o funciones en lenguaje neutro

Prefiere nombres que no dependan del género.

- ✗ *El director / la directora*
- ✓ *La coordinación • La persona a cargo*
- ✗ *El maestro / la maestra*
- ✓ *La docencia • El personal docente*

Estrategias lingüísticas para referirse con respeto a grupos históricamente vulnerabilizados

Además de cuidar las marcas de género, el lenguaje incluyente también implica nombrar con dignidad, evitando términos que refuercen estigmas, discriminación, feminización o infantilización. A continuación, te presentamos algunas recomendaciones clave para hablar con respeto sobre distintas personas, sin reproducir prejuicios:

Personas con discapacidad

Evita términos que reducen a la persona a una condición médica y opta por expresiones centradas en la dignidad y la autonomía.

- ✗ *Discapacitado, inválido, retrasado, enfermo mental, trastornado*
- ✓ *Persona con discapacidad, persona con una condición psicosocial, persona con alguna neurodivergencia;*

Personas con neurodivergencias

Reconoce la diversidad cognitiva sin patologizar ni estigmatizar.

- ✗ *Autista, maniático, hiperactivo, loco*
- ✓ *Persona en el espectro autista, persona neurodivergente, persona con ansiedad o TDAH*

Personas mayores

No uses diminutivos ni frases que infantilicen o resten valor, incluidos los nombres personales a menos que la persona manifieste comodidad.

✗ *Viejito, ancianita, abuelito, Dianita*

✓ *Persona mayor, persona adulta mayor, persona jubilada*

Trabajo del hogar y de cuidados

Reconoce el valor y la labor de quienes sostienen la vida cotidiana.

✗ *Sirvienta, muchacha, la de la limpieza*

✓ *Trabajadora del hogar, persona que realiza trabajo de cuidados*

Trabajo sexual

Evita términos cargados de juicio o connotaciones morales.

✗ *Prostituta, sexoservidora, mujer de la vida galante*

✓ *Trabajadora sexual, persona que ejerce el trabajo sexual*

Personas migrantes o en movilidad

Habla sin criminalizar ni reducir a una situación administrativa.

✗ *Ilegal, mojado, sin papeles*

✓ *Persona migrante, persona en situación de movilidad humana, persona refugiada, persona en situación migratoria irregular*

Personas privadas de la libertad

No las reduzcas a su situación legal ni las defines por un acto.

✗ *Delincuente, reo, ex-convicto*

✓ *Persona privada de la libertad, persona en proceso de reinserción social*

Personas campesinas o rurales

Evita formas condescendientes o folclorizantes.

✗ *Campesinitos, gente del campo, personas humildes, gente de pueblo*

✓ *Personas campesinas, habitantes de zonas rurales, productores y productoras locales*

Personas en situación de pobreza o calle

Humaniza a las personas y no las defines por su situación.

✗ *Indigente, pordiosero, vagabundo, callejero*

✓ *Persona en situación de calle, persona en situación de pobreza, persona en situación de vulnerabilidad social*

Personas de la diversidad religiosa, sexual o de género

Reconoce la pluralidad sin burlas ni estereotipos.

✗ *Religioso, maricón, joto, marimacha*

✓ *Persona creyente, persona de la diversidad sexogenérica: lesbiana, gay, trans, etc.*

Personas racializadas o de pueblos originarios

Evita exotizar, infantilizar o señalar por rasgos físicos o etnicidad.

✗ *El negrito, el indito, el moreno*

✓ *Persona afrodescendiente / afromexicana, persona indígena, persona racializada, persona originaria de...*

Estrategias visuales para la comunicación institucional

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce que el lenguaje no solo se manifiesta de manera verbal y escrita, sino también a través de imágenes, las cuales pueden reproducir estereotipos discriminatorios, sexistas y no incluyentes que refuercen la desigualdad.

Por ello, para la institución es de vital importancia contar con herramientas que orienten el uso adecuado de recursos visuales acordes a la política incluyente, es decir que fomenten representaciones diversas con distintas características físicas, de edad, étnicas, culturales y diversidad sexogenérica o sin roles de género, todo lo anterior encaminado a impulsar una cultura de paz.

1. Evita imágenes que revictimicen

Si hablas de violencia de género, no uses fotos de mujeres golpeadas, con moretones o en posición de sumisión.

✓ *Prefiere imágenes que transmitan fuerza, agencia, cuidado, acompañamiento o redes de apoyo.*

Ejemplo: *En vez de una mujer llorando en la oscuridad, muestra una escena de mujeres acompañándose o participando en un taller.*



2. Cuida la diversidad racial, étnica y corporal

No uses solo imágenes de personas blancas, delgadas y con rasgos eurocentrados.

✓ *Representa distintos tonos de piel, tipos de cuerpo, personas indígenas, afrodescendientes y rasgos diversos.*

Ejemplo: *Alterna imágenes de grupos diversos; no todos tienen que verse como modelos de catálogo.*



3. Evita roles tradicionales y estereotipos de género

No muestres siempre a hombres como líderes o científicos, y a mujeres como asistentes, madres o cuidadoras.

✓ *Muestra mujeres en oficios técnicos, hombres en tareas de cuidado, personas no binarias en cualquier rol.*

Ejemplo: *Mujer en laboratorio, hombre dando biberón, persona no binaria en clase de filosofía.*



4. Incluye personas con discapacidad y diversidad corporal de forma digna

No uses imágenes lastimeras ni las muestres solo como “ejemplo de superación”.

✓ Representa a personas con discapacidad en actividades cotidianas, académicas o profesionales.

Ejemplo: Persona en silla de ruedas exponiendo en clase; persona con bastón en el campus.



Incorrecto



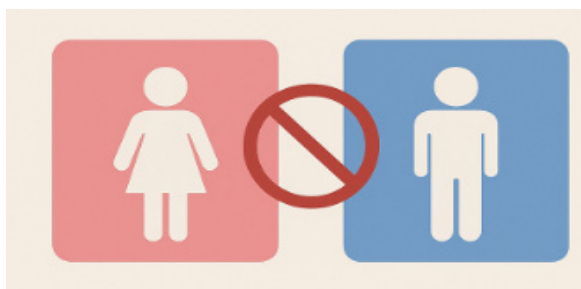
Correcto

5. Cuidado con los colores y símbolos

Evita usar colores estereotipados por género (rosado para mujeres, azul para hombres) en materiales institucionales.

✓ Usa paletas neutras o combinadas, íconos no sexistas, y evita símbolos como tacones o corbatas para representar género.

Ejemplo: En lugar de íconos de “niña” con falda y “niño” con pantalón, usa siluetas neutras o sin marcación de género.



6. Representa la diversidad sexual, de género y generacional

No uses solo parejas heterosexuales ni excluyas a personas trans, mayores o jóvenes en espacios protagónicos.

✓ Incluye personas LGBT+, jóvenes, personas mayores activas, familias diversas.

Ejemplo: Parejas diversas en imágenes de convivencia; personas trans en contextos académicos.



7. Evita infantilizar o caricaturizar temas serios

No uses dibujitos “graciosos” para representar violencia, migración o discriminación. ✓ Elige ilustraciones sobrias, informativas y respetuosas. Ejemplo: En lugar de muñecos con lágrimas, usa gráficos que expliquen rutas de atención o datos relevantes.	
--	--

8. Contextualiza las imágenes

No pongas fotos por poner: asegúrate de que lo visual refuerce el mensaje y no lo contradiga. ✓ Las imágenes deben acompañar, complementar y potenciar la intención comunicativa.	
--	---

Estrategias para el uso de pronombres y nombres elegidos

En un entorno universitario incluyente, **respetar el nombre y los pronombres con los que una persona se identifica es una forma concreta de dignidad y reconocimiento**. Esto aplica incluso si su documentación legal no ha sido actualizada.

Es el nombre que **una persona trans, no binaria o de género diverso** ha decidido usar en lugar de su nombre legal (a veces llamado *deadname* o *nombre muerto*), porque **corresponde con su identidad de género**.

Los pronombres (ella, él, elle) también **deben usarse conforme a la identidad de género de la persona**, no con base en su apariencia, nombre legal o expediente. A continuación, algunas recomendaciones:

- **Usa siempre el nombre y pronombre que la persona te indique**, aunque no coincida con su expediente, correo institucional o identificación oficial.
- **Si necesitas usar datos legales (como en actas o constancias), consulta antes con la persona** cómo desea ser nombrada en documentos públicos o impresos.
- **No menciones el nombre anterior de una persona sin su consentimiento.** Esto puede ser doloroso, violento y constituye una forma de discriminación.
- **Incluye campos de “nombre social” y “pronombres” en formatos, listas y espacios públicos cuando sea posible.**
Ej.: en gafetes, formularios de inscripción, listas de asistencia, firmas de correo.

¿Cómo actuar si surge una situación compleja?

Situación	Qué puedes hacer o decir
Su nombre legal aparece en una lista oficial o correo	Usa el nombre elegido verbalmente y en correos internos.
Otra persona se burla o dice “ese no es su nombre real”	<i>“Usar su nombre elegido es una muestra básica de respeto.”</i>
No sabes cómo preguntar sin incomodar	<i>“¿Cómo prefieres que me refiera a ti?”</i> o <i>“¿Qué nombre y pronombres usas?”</i>
Cometiste un error	<i>“Perdón, usaré el nombre correcto. Gracias por decírmelo.”</i>
Alguien se rehúsa a usar el nombre o pronombre correcto	<i>“Aquí respetamos cómo cada persona se nombra. Es parte del trato digno.”</i>

Lo que NO debes hacer:

- ✗ Preguntar por su “nombre real” o “nombre de nacimiento”
- ✗ Corregir en público si se equivocan, a menos que la persona lo haya solicitado
- ✗ Exponer a alguien como trans sin su consentimiento
- ✗ Usar excusas como “es que no me acostumbro” o “así aparece en el sistema”

Glosario

Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Binarismo de género: Modelo que establece dos únicos géneros, el masculino y el femenino, y los atribuye a dos únicos sexos posibles: el sexo femenino va unido al género mujer, y el masculino, al género hombre. Este sistema excluye a las personas con identidades o expresiones de género diversas y a las personas con cuerpos no normativos, como las personas intersexuales (Ajuntament de Barcelona, s.f.)

Características sexuales: Se refiere al conjunto de características biológicas de una persona. No se limitan a la apariencia de los genitales externos, sino que comprenden múltiples factores que contribuyen a su determinación como: características genéticas o cromosómicas (los extremos XX y XY); características gonadales (los extremos de ovarios y testículos); características genitales, que incluyen la morfología sexual interna (como vesículas seminales, próstata, vagina, útero) y externa (como pene, escroto, clítoris y labios); características hormonales (los extremos de andrógenos y estrógenos) y; características fenotípicas o secundarias (como el vello corporal y las mamas).

Estereotipos de género: Conjunto de ideas, creencias y atributos preconcebidos que se asignan a mujeres y hombres de manera generalizada y que limitan sus capacidades y aspiraciones al imponer un “deber ser” basado en el género.

Expresión de género: Es la manifestación externa del género de una persona, que puede incluir la vestimenta, el comportamiento, el lenguaje y las interacciones sociales. No necesariamente refleja la identidad de género de la persona.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo

asignado al nacer. Es decir, cómo te identificas internamente (hombre, mujer, ambos, ninguno, etc.).

Identidad no binaria: Son aquellas identidades de género en las que la persona no se identifica ni total ni parcialmente dentro del binarismo de género mujer/hombre. Algunos ejemplos de estas identidades son las personas de género fluido, agénero o bigénero.

Igualdad Sustantiva: De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2006), es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Es el principio según el cual todas las personas deben tener no solo los mismos derechos reconocidos en la ley (igualdad formal), sino también las condiciones reales y efectivas para ejercerlos y gozarlos plenamente.

Orientación sexual: Es la atracción emocional, romántica, afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otras. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), del género opuesto (heterosexual), de más de un género (bisexual), o puede no sentir atracción sexual hacia ningún género (asexual), entre otras.

Personas cisgénero: Son aquellas personas cuya identidad de género (la forma en que se siente y se identifica internamente, ya sea como mujer, hombre etc.) corresponde con el sexo que le fue asignado al nacer.

Revictimización: Es el proceso mediante el cual una persona que ha sido víctima de un delito o de un acto violento sufre un daño adicional, no por la persona agresora original, sino por la respuesta insensible, negligente o inadecuada de las instituciones, la sociedad o las personas a las que acude en busca de ayuda o justicia.

Roles de género: Son el conjunto de comportamientos, actividades, tareas y responsabilidades que una sociedad considera apropiados para mujeres y para hombres. Estos roles no son naturales ni biológicos, sino que son construcciones sociales y culturales que se aprenden y se imponen a través de la educación, la familia y los medios de comunicación.

Referencias

- Ajuntament de Barcelona. (s.f.). Binarismo (modelo binario). <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/terme-glossari/binarismo-modelo-binario>
- Bengoechea, M. (s.f.). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. Universidad de Alcalá / Comisión NOMBRA, Instituto de la Mujer. Diputación Foral de Bizkaia. <https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Guía%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf?hash=4a1c45fcacc64d5a442ef776e0f06a4c>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma DOF 22 de marzo de 2024) [PDF]. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. Artículos 1º, 4 y 17, pp. 1 y 12. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024b). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (Última reforma DOF 16-12-2024). Artículo 17, p. 7. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024c). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Última reforma DOF 16-12-2024). Artículo 38 y 41, p. 29–32 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024d). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Artículo 1 y 15 Septimus, pp. 1 y 8. Diario Oficial de la Federación. <https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/01/Ley-Federal-para-Prevenir-y-Eliminar-la-Discriminacion.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2014). *Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Última reforma DOF 14-03-2014) Artículo 10, p. 4. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf
- Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad* (A. Vicens & M.-A. Galmarini, Trads.). Tusquets Editores. (Obra original publicada en 1975).

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2024a). *Ley para la Familia del Estado de Hidalgo* (Última reforma publicada el 17 de septiembre de 2024). Artículo 214 Ter y 214 Quarter, p. 26. LEY PARA LA FAMILIA DEL ESTADO DE HIDALGO

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2024b). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo*. (Última reforma DOF 26-05-2025) Artículo 5, pp. 6 -7. LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2025). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo* (Última reforma publicada el 26 de mayo de 2025). https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20Vida%20Libre%20de%20Violencia.pdf

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2025). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo*. (Última reforma DOF 26-05-2025). Artículo 15, pp. 3 y 9. https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20del%20Estado.pdf

Congreso del Estado de Hidalgo. (2015). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Decreto n.º 638, del 31 de diciembre de 2015. Artículos 2, 4 y 9, pp. 4, 5 y 7. Periódico Oficial del Estado de Hidalgo. https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Organica%20de%20la%20Universidad%20Autonoma%20del%20Estado%20de%20Hgo.pdf

Facultad de Derecho PUCP. (s.f.). Revictimización o un “doble sufrimiento”. Ventana Jurídica. <https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/ventana-juridica/revictimizacion-o-un-doble-sufrimiento/>

Fernández, S. (2024). Lenguaje y género no binarios. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/382373019_Lenguaje_y_genero_no_binarios

Gobierno de México, Secretaría Ejecutiva del SIPINNA. (2023). ¿Cómo androcentrismo, adultocentrismo y discriminación por género afectan la vida de niñas, niños y adolescentes? <https://www.gob.mx/sipinna/articulos/como-androcentrismo-adultocentrismo-y-discriminacion-por-genero-afectan-la-vida-de-ninas-ninos-y-adolescentes?idiom=es>

Lorber, J. (1994). Night to his day: The social construction of gender. En *Paradoxes of Gender* (pp. 13–17, 22, 25–27, 32–35, 305–306). Yale University Press. https://www.researchgate.net/profile/Judith-Lorber/publication/331764683_The_Social_Construction_of_Gender/links/645eee8efbaf5b27a4c2f008/The-Social-Construction-of-Gender.pdf

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Artículo 1º y 5, pp. 2–3. Adoptada el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981.* [convencion_discriminacion.pdf](#)

Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño. Artículo 2, 3, 29, pp. 10, 22–23. Adoptada el 20 de noviembre de 1989. Ratificada por México el 21 de septiembre de 1990.* <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015). Naciones Unidas–Orientación sexual e identidad de género. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientación-sexual-e-identidad-de-género2.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Artículo 6, p. 4. Adoptada el 9 de junio de 1994. Depositado en el diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.* [7.-Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf](#)

Principios de Yogyakarta (2007). Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Pp. 10, 12 y 23 https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Real Academia Española. (s.f.). La morfología. Gramática básica. <https://www.rae.es/gramatica-basica/la-gramatica/la-morfologia>

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2022). Protocolo para juzgar con perspectiva de género e interseccionalidad. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-09/Protocolo%20OSIEGCS%20digital%2012sep22.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2005). Reglamento de Escuelas Preparatorias. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/13Reglamento%20de%20Escuelas%20Preparatorias.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019a). *Estatuto General de la UAEH* (Última modificación: 28 de junio de 2019, acta núm. 354). https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2019/Estatuto-General-UAEH.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019b). *Reglamento Escolar de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo* (Aprobado el 20 de octubre de 2018, Acta No. 348; publicado en la Gaceta, año 6, núm. 105, época III). Artículo 21, p. 12 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2019/ReglamentoEscolar-Acta348.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2020). *Código de ética e integridad académica del personal y el alumnado de la UAEH*. Artículo 3 y 10, pp. 6 y 8 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2020/codigo-de-etica-e-integridad-academica-del-personal-y-el-alumnado-de-la-uaeh.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021a). *Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH*. Artículo 5.2, pp. 9 y 10 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/codigo-de-conducta.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021b). *Reglamento de funcionamiento y operación del Honorable Consejo Universitario*.

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/reglamento-de-funcionamiento-operacion-del-honorable-consejo-universitario.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021c). *Reglamento de estudios de posgrado*. Artículo 5, p. 17 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2022/reglamento-estudio-posgrado.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021d). *Reglamento del Patronato de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/Reglamento-de-patronato.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024). *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Artículo 10, p. 13. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2024/protocolo-erradicar-violencia.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo & Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024a). Contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2024–2026). https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2025/contrato-colectivo-spauaeh-2024-2026.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024b). Contrato colectivo de trabajo del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2024–2026). <https://suteuaeh.com/documentos/2024/contrato-colectivo-trabajo-periodo-2024-2026.pdf>



PRIMERA SECCIÓN

**AJUSTES EN EL APARTADO
ÚNICO DEL ANEXO DE
EJECUCIÓN 2026 DEL
CONVENIO MARCO DE
COLABORACIÓN PARA EL
APOYO FINANCIERO, SIGNADO
ENTRE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
HIDALGO, EL GOBIERNO DEL
ESTADO Y LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA**

ACUERDO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO POR EL QUE SE AUTORIZA LOS AJUSTES EN EL APARTADO ÚNICO DEL ANEXO DE EJECUCIÓN 2026 DEL CONVENIO MARCO COLABORACIÓN PARA EL APOYO FINANCIERO, SIGNADO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

CONSIDERANDO

1. Que en términos de lo dispuesto por los artículos 22 fracción V y 49, fracción II, de la Ley Orgánica y artículo 34 del Estatuto General, el Honorable Consejo Universitario tiene a bien expedir el acuerdo por el que se autoriza los Ajustes en el Apartado Único del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio Marco Colaboración para el Apoyo Financiero, Signado entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el Gobierno del Estado y la Secretaría de Educación Pública.
2. Que con fundamento en el artículo 35 del Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y el artículo 40 fracción VII del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, la Comisión de Presupuesto tendrá facultades para dictaminar sobre el proyecto de Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos de la Universidad.
3. Que con fundamento en los artículos 38, 39, 40, 50, 51, 56 y 59 del Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario, que faculta a los Consejeros Universitarios integrados en comisiones para analizar, estudiar, discutir, resolver y dictaminar con relación a los asuntos de su competencia, en este caso lo concerniente a los Ajustes en el Apartado Único del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio Marco Colaboración para el Apoyo Financiero, Signado entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el Gobierno del Estado y la Secretaría de Educación Pública.
4. Que la Secretaría del Honorable Consejo Universitario ha recibido el dictamen número 003/2026 de la Comisión de Presupuesto en sentido favorable. En consecuencia, el Honorable Consejo Universitario en sesión de fecha 27 marzo de 2026 determina:

ACUERDO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO POR EL QUE SE AUTORIZA LOS AJUSTES EN EL APARTADO ÚNICO DEL ANEXO DE EJECUCIÓN 2026 DEL CONVENIO MARCO COLABORACIÓN PARA EL APOYO FINANCIERO, SIGNADO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, EL GOBIERNO DEL ESTADO Y LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

PRIMERO.- El Honorable Consejo Universitario aprueba el acuerdo por el que se autorizan los Ajustes en el Apartado Único del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio Marco Colaboración para el Apoyo Financiero, Signado entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el Gobierno del Estado y la Secretaría de Educación Pública.

SEGUNDO.- El presente Acuerdo deberá publicarse y difundirse en el órgano informativo oficial de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

**Informe de adecuaciones al Apartado Único
del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio
Marco de Colaboración para el Apoyo
Financiero, signado entre la Universidad
Autónoma del Estado de Hidalgo, el
Gobierno del Estado y la Secretaría de
Educación
Pública**

Í N D I C E

I. Adecuaciones al Anexo de Ejecución

II. Justificación de los Ajustes

III. Tabuladores salariales

IV. Plantillas Modificadas

V. Prestaciones

I. Adecuaciones al Anexo de Ejecución

Ajustes al apartado "único" que forma parte integrante del anexo de ejecución, al convenio marco de colaboración para el apoyo financiero del ejercicio fiscal 2026, que celebran entre la Secretaría de Educación Pública, el estado libre y soberano de Hidalgo y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo sobre los recursos otorgados a la Universidad conforme a las necesidades, incluye los montos que se transfieren de Gastos de Operación a Servicios Personales y Viceversa.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo						
	Autorizado			Modificaciones Marzo		
Irreductible 2026	Federal	Estatad	Suma	Federal	Estatad	Suma
Servicios Personales:	1,042,979,666	1,142,027,874	2,185,007,540	1,648,812,246	455,476,608	2,104,288,854
* Sueldos	558,460,451	503,256,231	1,061,716,682	816,751,470	172,366,882	989,118,352
* Sueldo peso a peso	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
* Prestaciones ligadas	417,623,217	480,980,789	898,604,006	726,118,276	192,979,702	919,097,978
* Prestaciones ligadas peso a peso	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
* Prestaciones no ligadas	66,895,998	157,790,854	224,686,852	105,942,500	90,130,024	196,072,524
* Prestaciones no ligadas peso a peso	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Estímulos al personal Docente	62,318,080	14,669,284	76,987,364	62,318,080	14,669,284	76,987,364
Gasto de Operación	613,256,883	282,818,740	896,075,623	7,424,303	969,370,006	976,794,309
Gasto de Operación peso a peso	37,147,415	37,147,415	74,294,830	37,147,415	37,147,415	74,294,830
S U M A	1,755,702,044	1,476,663,313	3,232,365,357	1,755,702,044	1,476,663,313	3,232,365,357
(+) Estatal Adicional	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
T O T A L 2026	1,755,702,044	1,476,663,313	3,232,365,357	1,755,702,044	1,476,663,313	3,232,365,357

Prestaciones Ligadas al Salario	Autorizado			Modificaciones Marzo		
	Federal	Estatad	Suma	Federal	Estatad	Suma
Aguinaldo: 40 días anual	103,385,366	106,290,269	209,675,635	125,141,844	92,504,143	217,645,987
Prima de antigüedad, según modelo	66,874,262	158,211,038	225,085,300	190,488,285	36,270,792	226,759,077
Prima vacacional: 24 días anual	2,860,989	53,953,053	56,814,042	58,656,495	522,501	59,178,996
Seguridad social	177,873,566	94,850,784	272,724,350	238,354,571	45,214,176	283,568,747
Vivienda	49,706,280	34,039,867	83,746,147	69,265,294	13,061,013	82,326,307
S.A.R. 2%	12,882,058	20,615,548	33,497,606	26,730,515	5,386,138	32,116,653
Ajuste de calendario: 5 días anual	4,040,696	13,020,230	17,060,926	17,481,272	20,939	17,502,211
Monto Asignado	417,623,217	480,980,789	898,604,006	726,118,276	192,979,702	919,097,978

Prestaciones No Ligadas al Salario	Autorizado			Modificaciones Marzo		
	Federal	Estatad	Suma	Federal	Estatad	Suma
Ayuda de maternidad	66,785	10,407	77,192	59,310	11,000	70,310
Examen profesional	853,671	133,024	986,695	1,940,774	330,000	2,270,774
Premio año laborado	0.00	400,000	400,000	0.00	284,498	284,498
Despensa	53,560,790	54,517,925	108,078,715	101,808,875	20,863,599	122,672,474
Plan de ahorro para el retiro	0.00	38,571,710	38,571,710	0.00	47,151,147	47,151,147
Aportaciones al fondo de jubilados	10,024,533	0.00	10,024,533	0.00	0.00	0.00
Ayuda de guardería	1,059,946	195,968	1,255,914	869,955	150,000	1,019,955
Ayuda útiles escolares	235,000	0.00	235,000	205,925	0.00	205,925
Dirección de tesis	759,484	216,658	976,142	816,043	167,870	983,913
Reconocimiento a la antigüedad	0.00	568,000	568,000	0.00	530,000	530,000
Bono de fin de año	0.00	1,500,000	1,500,000	0.00	1,403,000	1,403,000
Bono bienal	0.00	42,800,000	42,800,000	0.00	0.00	0.00
Prima dominical	335,789	52,162	387,951	241,618	54,435	296,053
Indemnizaciones	0.00	9,025,000	9,025,000	0.00	10,000,000	10,000,000
Prima de antigüedad por separación	0.00	9,800,000	9,800,000	0.00	9,184,475	9,184,475
Monto Asignado	66,895,998	157,790,854	224,686,852	105,942,500	90,130,024	196,072,524

Gasto de Operación	Modificaciones Marzo		
	Federal	Estatad	Suma
Materiales y Suministros	11,776,584	102,939,471	114,716,055
Servicios Generales	32,795,134	313,382,290	346,177,424
Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas	0.00	143,354,892	143,354,892
Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	361,232,540	361,232,540
Inversión Pública	0.00	85,608,228	85,608,228
Monto Asignado	44,571,718	1,006,517,421	1,051,089,139

II. Justificación de los Ajustes

Con fundamento en lo establecido en el artículo 3° fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 8 fracción XIV de la Ley General de Educación Superior; artículos 1°, 2° fracción III, 22 fracciones II y V, así como 49 fracción II de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; artículos 1°, 2° fracción XX, 21 fracción XIII del Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; así también, de conformidad con lo establecido en la cláusula sexta primer párrafo del Anexo de Ejecución al Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero signado entre la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el Ejecutivo del Estado de Hidalgo y la Secretaría de Educación Pública, esta institución educativa tiene a bien informar sobre las modificaciones realizadas al Apartado Único del Anexo de Ejecución correspondiente al ejercicio fiscal 2026.

Con base en la distribución del apoyo financiero otorgado a esta Universidad por parte de la SEP y el Ejecutivo del Estado de Hidalgo, se efectuaron ajustes consistentes en disminución del monto de gasto de operación, a fin de asignarlo a los rubros de sueldos, prestaciones ligadas y prestaciones no ligadas, toda vez que el capítulo 1000 “Servicios Personales” del Clasificador por Objeto del Gasto, es en donde esta institución presenta la mayor parte de las erogaciones.

Lo anterior, con base en los siguientes antecedentes:

Desde hace 30 años la UAEH no ha tenido reconocimiento de plazas en la plantilla de personal académico, pues históricamente el Anexo de Ejecución del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero de esta Universidad, ha comprendido solamente 11,903 horas por asignatura; de la misma manera, el número de plazas académicas de tiempo completo y medio tiempo se ha mantenido en la misma cifra.

Histórico de plazas de la Plantilla 1 (base) del Personal Académico

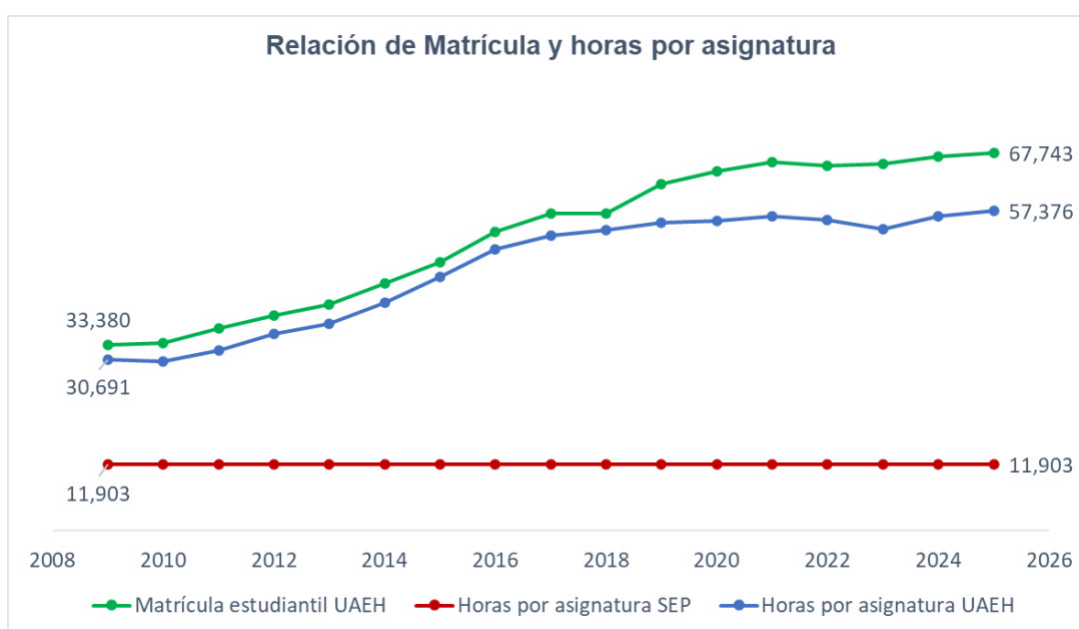
AÑO	ACADÉMICO TC	ACADÉMICO MT	ASIGNATURA
1996	450	114	11,903
1997	450	114	11,903
1998	450	114	11,903
1999	450	114	11,903
2000	450	114	11,903
2001	450	114	11,903
2002	450	114	11,903
2003	450	114	11,903
2004	450	114	11,903
2005	450	114	11,903
2006	450	114	11,903
2007	450	114	11,903
2008	450	114	11,903
2009	450	114	11,903
2010	450	114	11,903
2011	450	114	11,903
2012	450	114	11,903
2013	450	114	11,903
2014	450	114	11,903
2015	450	114	11,903
2016	450	114	11,903
2017	450	114	11,903
2018	450	114	11,903
2019	450	114	11,903
2020	450	114	11,903
2021	450	114	11,903
2022	450	114	11,903
2023	450	114	11,903
2024	450	114	11,903
2025	450	114	11,903
2026	450	114	11,903

Fuente: Anexos de Ejecución de los años 1996 a 2026 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero

Para poder contribuir al cumplimiento de la labor académica, se requiere invariablemente de los servicios de apoyo y de gestión que ejecuta el personal administrativo y el personal de mandos medios y superiores, sin embargo, para estas plantillas el escenario no es diferente, pues en el año 2009 se registró por última vez un reconocimiento de plazas de mandos medios y superiores dentro del Anexo de Ejecución del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero y desde

entonces, se ha otorgado el mismo número de plazas. Por otro lado, el Fondo de Apoyo para el Saneamiento Financiero y para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales, Modalidad “B” Reconocimiento de plantilla, el cual permitía a las universidades obtener recursos adicionales mediante proyectos concursables para poder satisfacer las necesidades de crecimiento de la plantilla de personal administrativo, desapareció del presupuesto de egresos en el año 2017.

Tal situación ha tenido un impacto importante, toda vez que justamente en el lapso de los últimos 16 años la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo ha tenido su etapa de mayor crecimiento, pues se ha registrado un aumento significativo en matrícula estudiantil, oferta académica, infraestructura académica y consecuentemente en plantilla laboral, lo anterior adquiere importancia destacarlo, pues en el año 2009 la UAEH contaba con una matrícula de 33,380 alumnos, mientras que para el año 2025 esta universidad atendió a una matrícula de 67,743 estudiantes, lo cual significa un crecimiento del 102.94% en cuanto a los indicadores de cobertura académica.



Fuente: Anuarios estadísticos UAEH 2009-2025, Anexos de Ejecución 2009-2025, Plantillas de nómina de la Dirección de Administración de Personal de la UAEH.

Estos logros en cuanto al nivel de cobertura, han ido acompañados de una gran inversión para ampliar y mejorar la infraestructura académica, es así que en los últimos 20 años la UAEH ha llevado su oferta académica a varias regiones del Estado

de Hidalgo, pasando de tener 12 planteles en el año 2000 a 25 planteles educativos actualmente.

Presencia de la UAEH en el Estado de Hidalgo

Unidades académicas en el año 2000

No.	Unidad Académica	Municipio
1	Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	Mineral de la Reforma
2	Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)	San Agustín Tlaxiaca
3	Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	Pachuca de Soto
4	Escuela Preparatoria Número Uno	Pachuca de Soto
5	Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	San Agustín Tlaxiaca
6	Escuela Preparatoria Número Dos	Tulancingo de Bravo
7	Escuela Preparatoria Número Tres	Pachuca de Soto
8	Escuela Preparatoria Número Cuatro	Pachuca de Soto
9	Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)	Santiago Tulantepec de Lugo Guerrero
10	Escuela Superior de Tlahuelilpan	Tlahuelilpan
11	Escuela Superior de Ciudad Sahagún	Tepeapulco
12	Escuela Superior de Actopan	Actopan

Unidades académicas en el año 2011

No.	Unidad Académica	Municipio
1	Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	Mineral de la Reforma
2	Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)	San Agustín Tlaxiaca
3	Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	Pachuca de Soto
4	Escuela Preparatoria Número Uno	Pachuca de Soto
5	Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	San Agustín Tlaxiaca
6	Escuela Preparatoria Número Dos	Tulancingo de Bravo
7	Escuela Preparatoria Número Tres	Pachuca de Soto
8	Escuela Preparatoria Número Cuatro	Pachuca de Soto
9	Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)	Santiago Tulantepec de Lugo Guerrero
10	Escuela Superior de Tlahuelilpan	Tlahuelilpan

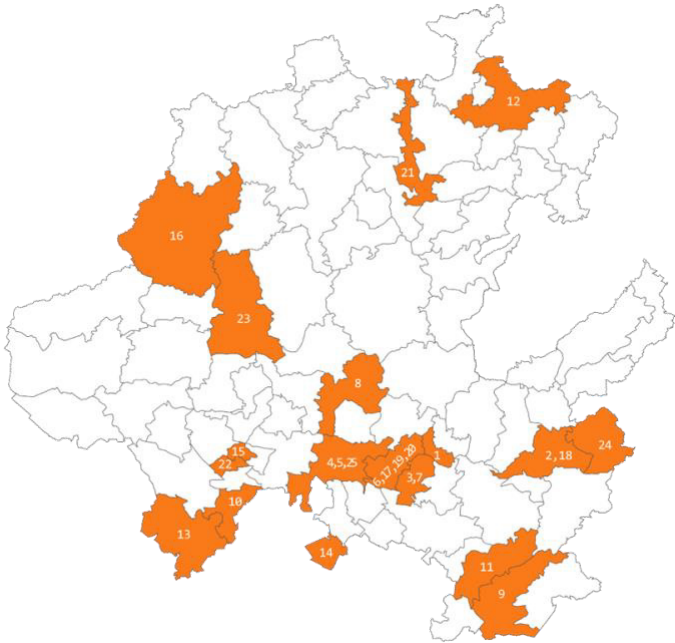
No.	Unidad Académica	Municipio
11	Escuela Superior de Ciudad Sahagún	Tepeapulco
12	Escuela Superior de Actopan	Actopan
13	Instituto de Artes (IA)	Mineral del Monte
14	Escuela Superior de Tizayuca	Tizayuca
15	Escuela Superior de Tepeji del Río	Tepeji del Río de Ocampo
16	Escuela Superior de Huejutla	Huejutla de Reyes
17	Escuela Superior de Zimapán	Zimapán de Zavala
18	Escuela Superior de Atotonilco de Tula	Atotonilco de Tula

Unidades académicas en el año 2025

No.	Unidad Académica	Municipio
1	Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	Mineral de la Reforma
2	Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)	San Agustín Tlaxiaca
3	Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	Pachuca de Soto
4	Escuela Preparatoria Número Uno	Pachuca de Soto
5	Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	San Agustín Tlaxiaca
6	Escuela Preparatoria Número Dos	Tulancingo de Bravo
7	Escuela Preparatoria Número Tres	Pachuca de Soto
8	Escuela Preparatoria Número Cuatro	Pachuca de Soto
9	Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)	Santiago Tulantepec
10	Escuela Superior de Tlahuelilpan	Tlahuelilpan
11	Escuela Superior de Actopan	Actopan
12	Escuela Superior de Ciudad Sahagún	Tepeapulco
13	Escuela Superior de Tizayuca	Tizayuca
14	Instituto de Artes (IA)	Mineral del Monte
15	Escuela Superior de Tepeji del Río	Tepeji del Río de Ocampo

No.	Unidad Académica	Municipio
16	Escuela Superior de Huejutla	Huejutla de Reyes
17	Escuela Superior de Zimapán	Zimapán
18	Escuela Superior de Atotonilco de Tula	Atotonilco de Tula
19	Escuela Superior de Apan	Apan
20	Escuela Preparatoria Número Cinco	Lolotla
21	Escuela Preparatoria Número Seis	Tlaxcoapan
22	Colegio de Posgrado	Mineral de la Reforma
23	Escuela Preparatoria Número Siete	Ixmiquilpan
24	Escuela Preparatoria Número Ocho	Acaxochitlán
25	Escuela Preparatoria Número Nueve	San Agustín Tlaxiaca

Figura 1. Presencia de la UAEH en el estado de Hidalgo al 2025



Fuente: Anuario estadístico UAEH 2025

De acuerdo con las necesidades de cada región de la entidad, la Universidad ha diversificado su oferta académica, incrementando el número de programas educativos que son impartidos. Es importante destacar que este esfuerzo no solo se trata de crear nuevos programas, sino de asegurar que lo mismos sean reconocidos por su calidad,

es así que la totalidad de los programas educativos de nivel licenciatura que se imparten en esta Universidad, se encuentran acreditados por alguna institución reconocida por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES) o por parte de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

Oferta educativa

Nivel	2009	2025
Bachillerato	1	1
Medio Superior Terminal	1	0
Profesional Asociado	1	0
Licenciatura	48	66
Especialidad	17	13
Maestría	15	36
Doctorado	7	16
Total	90	132

Cuerpos académicos

Estatus	2009	2025
Consolidado	21	62
En consolidación	16	22
En formación	7	17
Total	44	101

Con relación a los planteles educativos que existen actualmente en la UAEH, aquellos de más reciente creación naturalmente se encuentran en proceso de crecimiento, por lo que al paso de los siguientes años continuarán incrementando su cantidad de matrícula y requiriendo eventualmente la incorporación de capital humano para atender la actividad docente, servicios académicos y de apoyo administrativo.

III. Tabuladores salariales

Es preciso referir que, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 53 y cláusula 1ª transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, así como cláusula 11 y cláusula segunda transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, esta Universidad celebró con fecha 23 de marzo del año en curso, los respectivos acuerdos conciliatorios con ambos sindicatos ante la autoridad en materia laboral, a fin de establecer el monto del incremento salarial para 2026, por lo que a partir de la primera quincena del mes de abril de este año se realizará la actualización en los tabuladores de sueldos.

A este respecto, es de suma importancia señalar que, el tabulador salarial del personal administrativo data de al menos 40 años, este comprende 28 categorías salariales, sin embargo, la denominación de estas en todas sus ramas ya no guardan correlación con los puestos que actualmente operan en la Universidad, la evolución de las funciones institucionales han hecho necesaria su actualización, a fin de responder al contexto laboral actual y reflejar con mejor precisión las actividades que efectivamente desempeña el personal.

Aunado a lo anterior, es relevante destacar que, a partir del año 2019, derivado de la política de recuperación del salario mínimo en México, se registraron incrementos sostenidos y significativos en el salario mínimo general, los cuales han oscilado entre el 13% y el 22%, estos incrementos salariales impactaron directamente en la estructura salarial institucional. Con motivo de ello, a partir del año 2022 las 28 categorías salariales del tabulador de personal administrativo fueron homologándose conforme a los montos de salario mínimo, de tal manera que en el año 2026 quedaron extintos por completo todos los niveles salariales, operando con un sueldo único para toda la plantilla administrativa. Dicha situación, limitó la funcionalidad del tabulador como instrumento para reflejar los niveles de remuneración para cada una de las distintas funciones y responsabilidades que desarrolla el personal.

En razón de lo anterior y, con el objeto de atender las demandas del personal planteadas en el contexto de la revisión salarial y contractual correspondiente al año 2026, se realizó una reestructura al tabulador de personal administrativo, misma que se alinea fundamentalmente con el principio de igualdad salarial, el cual no sólo implica la homologación de sueldos por función, sino también la adecuada diferenciación de actividades, niveles de responsabilidad y grado de especialización, a fin de asegurar que la asignación salarial sea equitativa y congruente con las tareas efectivamente realizadas por el personal. En este sentido, el nuevo esquema sustituye el modelo anterior por una estructura de puestos tipo con niveles de desarrollo, lo que permite mayor claridad en la organización del trabajo y en la progresión del personal dentro de la institución.

Dicho esquema se organiza en tres niveles salariales: A, B y C, los cuales permiten establecer una progresión en función de la experiencia, la escolaridad y el grado de dominio de las funciones, diferenciando así los niveles de responsabilidad y especialización del personal.

Los requisitos de escolaridad y experiencia se establecen de manera diferenciada para cada puesto tipo, en función de la naturaleza de sus funciones, el nivel de especialización requerido y el grado de responsabilidad asociado. Para tal efecto, la escolaridad mínima podrá variar desde el nivel básico hasta el nivel profesional o de posgrado, dependiendo de las características del puesto.

En virtud de lo anterior, la actualización del tabulador de puestos permite dotar a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo de un instrumento acorde con su realidad operativa, que ordena la estructura ocupacional y establece criterios claros para la asignación de niveles y remuneraciones. Con ello, se favorece una gestión más transparente y consistente del personal administrativo, fortaleciendo la toma de decisiones en materia de recursos humanos y asegurando la adecuada correspondencia entre los puestos y sus condiciones salariales.

Estructura del nuevo tabulador de personal administrativo

Clave categoría	Categoría	Definición	Nivel académico requerido	Conocimientos / Herramientas
OAD	Operativo administrativo	Personal dedicado a la ejecución de tareas físicas o de servicio que sostienen el funcionamiento diario de las instalaciones.	Deseable educación primaria	Herramientas manuales básicas.
TAD	Técnico administrativo	Personal con dominio en oficios específicos como plomería, electricidad, soldadura, carpintería o conducción de vehículos, responsables del mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura.	Educación primaria	Maquinaria, equipo, herramienta, vehículos.
AAD	Asistente administrativo	Personal de apoyo que gestiona procesos de oficina, atención a usuarios y control documental para facilitar la operación de un área determinada.	Bachillerato	Software de oficina, gestión documental.
PAD	Profesional administrativo	Personal encargado de analizar y ejecutar procesos que requieren juicios técnicos fundamentados en áreas específicas.	Licenciatura	Software de oficina y específico, interpretación de datos, legislación aplicada.
EAD	Especialista administrativo	Personal con avanzados conocimientos y habilidades técnicas, encargado de gestión y ejecución de proyectos y tareas estratégicas que influyen en el cumplimiento de objetivos.	Licenciatura y deseablemente Posgrado	Software de oficina avanzado y software específico, cumplimiento normativo, gestión de proyectos.

Con base en lo expuesto, las modificaciones al Apartado “Único” realizados por esta Universidad para el ejercicio 2026, comprenden la actualización salarial de sus tabuladores de personal académico, personal académico PRODEP, personal de mandos medios y superiores, así como el nuevo tabulador de personal administrativo, conforme a lo siguiente:

TABULADOR SALARIAL DE PERSONAL ACADÉMICO 2026

CLAVE CATEGORÍA	CATEGORÍA	JORNADA	SUELDO MENSUAL
PITCC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR C	TC	36,705.55
PITBC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR B	TC	31,312.40
PITAC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR A	TC	26,452.65
PIACC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO C	TC	22,882.13
PIABC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO B	TC	20,423.11
PIAAC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO A	TC	18,212.83
TDTCC	TÉCNICO DOCENTE TITULAR C	TC	25,576.49
TDTBC	TÉCNICO DOCENTE TITULAR B	TC	22,713.51
TDTAC	TÉCNICO DOCENTE TITULAR A	TC	20,601.48
TDSCC	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO C	TC	18,753.22
TDSBC	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	TC	17,048.54
TDSAC	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	TC	15,498.62
TDACC	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE C	TC	12,077.80
TDABC	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE B	TC	10,583.13
TDAAC	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE A	TC	9,923.89
PITCM	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR C	MT	18,352.78
PITBM	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR B	MT	15,656.40
PITAM	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR A	MT	13,226.60
PIACM	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO C	MT	11,440.91
PIABM	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO B	MT	10,211.60
PIAAM	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO A	MT	9,106.38
TDTCM	TÉCNICO DOCENTE TITULAR C	MT	12,788.25
TDTBM	TÉCNICO DOCENTE TITULAR B	MT	11,356.77
TDTAM	TÉCNICO DOCENTE TITULAR A	MT	10,300.71
TDSCM	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO C	MT	9,376.61
TDSBM	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO B	MT	8,524.28
TDSAM	TÉCNICO DOCENTE ASOCIADO A	MT	7,749.31
TDACM	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE C	MT	6,038.84
TDABM	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE B	MT	5,291.50
TDAAM	TÉCNICO DOCENTE ASISTENTE A	MT	4,961.94
PXB	PROFESOR POR ASIGNATURA B	H/S/M	526.97
PXA	PROFESOR POR ASIGNATURA A	H/S/M	462.15

TABULADOR SALARIAL DE PERSONAL ACADÉMICO PRODEP 2026

CLAVE CATEGORÍA	CATEGORÍA	JORNADA	SUELDO MENSUAL
PPTCC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR C	TC	36,705.55
PPTBC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR B	TC	31,312.40
PPTAC	PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR A	TC	26,452.65
PPACC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO C	TC	22,882.13
PPABC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO B	TC	20,423.11
PPAAC	PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO A	TC	18,212.83

TABULADOR SALARIAL DE PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES

2026

CLAVE CATEGORÍA	CATEGORÍA	SUELDO MENSUAL
MMC01-B-01	RECTOR	91,803.98
MMC02-B-01	VICERRECTOR ACADÉMICO	84,369.02
MMC03-B-01	VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	81,151.17
MMC04-B-01	SECRETARIO GENERAL	69,323.08
MMC05-B-01	SECRETARIO GENERAL ACADÉMICO	64,414.68
MMC06-B-01	ABOGADO GENERAL	59,054.28
MMC06-B-02	CONTRALOR GENERAL	59,054.28
MMC06-B-03	SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO	59,054.28
MMC06-B-04	TESORERO GENERAL	59,054.28
MMC07-B-01	DIRECTOR ACADÉMICO DE FACULTAD	54,625.05
MMC08-B-01	COORDINADOR GENERAL	49,291.74
MMC08-B-02	DIRECTOR ACADÉMICO DE ESCUELA	49,291.74
MMC09-B-01	DIRECTOR ACADÉMICO DE PREPARATORIA	43,325.85
MMC09-B-02	DIRECTOR CENTRO DE CÓMPUTO	43,325.85
MMC09-B-03	DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO	43,325.85
MMC10-B-01	COORDINADOR ACADÉMICO	38,652.43
MMC10-B-02	JEFE DE DIVISIÓN ACADEMICA	38,652.43
MMC10-B-03	SECRETARIO ACADÉMICO DE FACULTAD	38,652.43
MMC10-B-04	SECRETARIO PARTICULAR DEL RECTOR	38,652.43
MMC10-B-05	SUBDIRECTOR ACADÉMICO	38,652.43
MMC11-B-01	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	33,789.19
MMC11-B-02	SECRETARIO ACADÉMICO DE ESCUELA	33,789.19
MMC11-B-03	SECRETARIO ADMINISTRATIVO	33,789.19
MMC12-B-01	COORDINADOR DE CARRERA	29,179.14
MMC12-B-02	COORDINADOR DE SERVICIOS	29,164.95
MMC12-B-03	JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA	29,164.95
MMC12-B-04	JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	29,164.95
MMC12-B-05	SECRETARIO ACADÉMICO DE PREPARATORIA	29,179.14
MMC12-B-06	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	29,179.14
MMC13-B-01	JEFE DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO	24,939.70
MMC14-B-01	SECRETARIO PARTICULAR DE DIRECTOR	21,656.81
MMC15-B-01	JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	19,326.45
MMC16-B-01	SUBJEFE	17,491.70
MMC17-B-01	JEFE DE UNIDAD	14,589.56
MMC18-B-01	B	12,469.83
MMM12-B-02	COORDINADOR DE SERVICIOS MT	14,582.48
MMM14-B-01	SECRETARIO PARTICULAR DE DIRECTOR MT	10,828.23
MMM17-B-01	JEFE DE UNIDAD MT	7,294.80
MMM18-B-01	B MT	6,234.95

TABULADOR SALARIAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO 2026

GRUPO	RAMA	CLAVE CATEGORÍA	CATEGORÍA	JORNADA	SUELDO MENSUAL
P	PROFESIONAL	EADCC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO C	TC	24,998.74
P	PROFESIONAL	EADBC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO B	TC	22,683.17
P	PROFESIONAL	EADAC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO A	TC	20,320.34
P	PROFESIONAL	PADCC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO C	TC	18,524.59
P	PROFESIONAL	PADBC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO B	TC	16,823.35
P	PROFESIONAL	PADAC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO A	TC	15,122.11
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADCC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	TC	11,955.92
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADBC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	TC	10,538.22
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADAC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	TC	9,923.89
O	OPERATIVA	TADCC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO C	TC	11,388.84
O	OPERATIVA	TADBC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO B	TC	10,490.97
O	OPERATIVA	TADAC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO A	TC	9,876.63
O	OPERATIVA	OADCC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO C	TC	11,152.56
O	OPERATIVA	OADBC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO B	TC	10,443.71
O	OPERATIVA	OADAC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO A	TC	9,829.37
P	PROFESIONAL	EADCM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO C	MT	12,499.37
P	PROFESIONAL	EADBM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO B	MT	11,341.58
P	PROFESIONAL	EADAM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO A	MT	10,160.17
P	PROFESIONAL	PADCM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO C	MT	9,262.29
P	PROFESIONAL	PADBM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO B	MT	8,411.67
P	PROFESIONAL	PADAM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO A	MT	7,561.06
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADCM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	MT	5,977.96
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADBM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	MT	5,269.11
AA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	AADAM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	MT	4,961.94
O	OPERATIVA	TADCM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO C	MT	5,694.42
O	OPERATIVA	TADBM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO B	MT	5,245.48
O	OPERATIVA	TADAM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO A	MT	4,938.31
O	OPERATIVA	OADCM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO C	MT	5,576.28
O	OPERATIVA	OADBM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO B	MT	5,221.85
O	OPERATIVA	OADAM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO A	MT	4,914.69

Nota: Los presentes tabuladores salariales entran en vigor a partir de la 1ª quincena del mes de abril de 2026 con efectos retroactivos al 1º de enero del mismo año, continuarán vigentes hasta en tanto se celebre la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2027.

IV. Plantillas Modificadas

Con base en la realidad actual y las necesidades de crecimiento de capital humano de la Universidad proyectadas para el presente año 2026, se hace indispensable efectuar las modificaciones en las plantillas de personal que son parte integrante del Apartado Único del Anexo de Ejecución 2026 del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, conforme a lo siguiente:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA (BASE) DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL 2026

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS					
	AUTORIZADO SEP			MODIFICACIÓN		
	ZONA II	ZONA III	SUMA	ZONA II	ZONA III	SUMA
TIEMPO COMPLETO	450	0	450	901	0	901
MEDIO TIEMPO	114	0	114	5	0	5
ASIGNATURA (HORAS)	11,903	0	11,903	60,000	0	60,000

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA PROMEP DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL 2026

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS					
	AUTORIZADO SEP			MODIFICACIÓN		
	ZONA II	ZONA III	SUMA	ZONA II	ZONA III	SUMA
TIEMPO COMPLETO	709	0	709	709	0	709
MEDIO TIEMPO	0	0	0	0	0	0
ASIGNATURA (HORAS)	0	0	0	0	0	0

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA DEL PERSONAL MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DEL 2026

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS					
	AUTORIZADO SEP			MODIFICACIÓN		
	ZONA II	ZONA III	SUMA	ZONA II	ZONA III	SUMA
TIEMPO COMPLETO	291	0	291	422	0	422
MEDIO TIEMPO	0	0	0	1	0	1
ASIGNATURA	0	0	0	0	0	0

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL 2026

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS					
	AUTORIZADO SEP			MODIFICACIÓN		
	ZONA II	ZONA III	SUMA	ZONA II	ZONA III	SUMA
TIEMPO COMPLETO	983	0	983	1,374	0	1,374
MEDIO TIEMPO	40	0	40	10	0	10
ASIGNATURA	0	0	0	0	0	0

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA (BASE) DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL 2026**

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS			COSTO MENSUAL
	ZONA II	ZONA III	SUMA	
TIEMPO COMPLETO	901	0	901	13,540,184.61
MEDIO TIEMPO	5	0	5	35,739.36
ASIGNATURA	60,000	0	60,000	29,770,599.95
				43,346,523.92
FINANCIAMIENTO:				
FEDERAL	83.00%			35,977,614.85
ESTATAL	17.00%			7,368,909.07

CATEGORÍA UAEH	CATEGORÍA	PLAZAS		SUELDOS VIGENTES		COSTO MENSUAL
		ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III	
PITCC	TC PI TITULAR "C"	10	0	36,705.55	0.00	367,055.48
PITBC	TC PI TITULAR "B"	8	0	31,312.40	0.00	250,499.20
PITAC	TC PI TITULAR "A"	32	0	26,452.65	0.00	846,484.86
PIACC	TC PI ASOCIADO "C"	14	0	22,882.13	0.00	320,349.81
PIABC	TC PI ASOCIADO "B"	12	0	20,423.11	0.00	245,077.36
PIAAC	TC PI ASOCIADO "A"	9	0	18,212.83	0.00	172,111.24
0	TC PI ASISTENTE "C"	0	0	13,799.32	0.00	0.00
0	TC PI ASISTENTE "B"	0	0	12,024.86	0.00	0.00
0	TC PI ASISTENTE "A"	0	0	10,299.54	0.00	0.00
TDTCC	TC TA TITULAR "C"	18	0	25,576.49	0.00	460,376.84
TDTBC	TC TA TITULAR "B"	13	0	22,713.51	0.00	295,275.64
TDTAC	TC TA TITULAR "A"	36	0	20,601.48	0.00	741,653.20
TDSCC	TC TA ASOCIADO "C"	65	0	18,753.22	0.00	1,218,959.20
TDSBC	TC TA ASOCIADO "B"	80	0	17,048.54	0.00	1,363,883.02
TDSAC	TC TA ASOCIADO "A"	145	0	15,498.62	0.00	2,247,300.62
TDACC	TC TA ASISTENTE "C"	189	0	12,077.80	0.00	2,282,703.57
TDABC	TC TA ASISTENTE "B"	175	0	10,583.13	0.00	1,852,047.96
TDAAC	TC TA ASISTENTE "A"	95	0	9,225.33	0.00	876,406.60
PITCM	MT PI TITULAR "C"	0	0	18,352.78	0.00	0.00
PITBM	MT PI TITULAR "B"	0	0	15,656.40	0.00	0.00
PITAM	MT PI TITULAR "A"	0	0	13,226.60	0.00	0.00
PIACM	MT PI ASOCIADO "C"	0	0	11,440.91	0.00	0.00
PIABM	MT PI ASOCIADO "B"	0	0	10,211.60	0.00	0.00
PIAAM	MT PI ASOCIADO "A"	1	0	9,106.38	0.00	9,561.70
0	MT PI ASISTENTE "C"	0	0	6,899.65	0.00	0.00
0	MT PI ASISTENTE "B"	0	0	6,012.46	0.00	0.00
0	MT PI ASISTENTE "A"	0	0	5,149.37	0.00	0.00
TDTCM	MT TA TITULAR "C"	0	0	12,788.25	0.00	0.00
TDTBM	MT TA TITULAR "B"	0	0	11,356.77	0.00	0.00
TDTAM	MT TA TITULAR "A"	0	0	10,300.71	0.00	0.00
TDSCM	MT TA ASOCIADO "C"	0	0	9,376.61	0.00	0.00
TDSBM	MT TA ASOCIADO "B"	0	0	8,524.28	0.00	0.00
TDSAM	MT TA ASOCIADO "A"	2	0	7,749.31	0.00	16,273.55

TDACM	MT TA ASISTENTE "C"	0	0	6,038.84	0.00	0.00
TDABM	MT TA ASISTENTE "B"	1	0	5,291.50	0.00	5,291.50
TDAAM	MT TA ASISTENTE "A"	1	0	4,612.60	0.00	4,612.60
PXB	ASIGNATURA "B"	31,500	0	526.97	0.00	16,599,410.09
PXA	ASIGNATURA "A"	28,500	0	462.15	0.00	13,171,189.85

PRESTACIONES

AGUINALDO 40 DÍAS DE NB+PA (ANUAL)
 PRIMA DE ANTIGÜEDAD SEGÚN MODELO
 PRIMA VACACIONAL 24 DÍAS DE NB+PA (ANUAL)
 SEGURIDAD SOCIAL (IMSS) 18.375% DE NB+PA+AG+PV
 (MENSUAL)
 VIVIENDA (INFONAVIT) 5% DE NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 S.A.R. 2% DE NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 AJUSTE CALENDARIO 5 DÍAS DE NB+PV+PA (ANUAL)

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA PROMEP DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL 2026**

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS			COSTO MENSUAL
	ZONA II	ZONA III	SUMA	
TIEMPO COMPLETO	709	0	709	21,015,942.15
MEDIO TIEMPO	0	0	0	0.00
ASIGNATURA	0	0	0	0.00
				21,015,942.15

FINANCIAMIENTO:		
FEDERAL	83.00%	17,443,231.98
ESTATAL	17.00%	3,572,710.16

CATEGORÍA UAEH	CATEGORÍA	PLAZAS		SUELDOS VIGENTES		COSTO MENSUAL
		ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III	
PPTCC	TC PI TITULAR "C"	175	0	36,705.55	0.00	6,423,470.91
PPTBC	TC PI TITULAR "B"	194	0	31,312.40	0.00	6,074,605.67
PPTAC	TC PI TITULAR "A"	238	0	26,452.65	0.00	6,295,731.14
PPACC	TC PI ASOCIADO "C"	70	0	22,882.13	0.00	1,601,749.06
PPABC	TC PI ASOCIADO "B"	17	0	20,423.11	0.00	347,192.93
PPAAC	TC PI ASOCIADO "A"	15	0	18,212.83	0.00	273,192.44
0	TC PI ASISTENTE "C"	0	0	13,799.32	0.00	0.00
0	TC PI ASISTENTE "B"	0	0	12,024.86	0.00	0.00
0	TC PI ASISTENTE "A"	0	0	10,299.54	0.00	0.00
TDTCC	TC TA TITULAR "C"	0	0	25,576.49	0.00	0.00
TDTBC	TC TA TITULAR "B"	0	0	22,713.51	0.00	0.00
TDTAC	TC TA TITULAR "A"	0	0	20,601.48	0.00	0.00
TDSCC	TC TA ASOCIADO "C"	0	0	18,753.22	0.00	0.00
TDSBC	TC TA ASOCIADO "B"	0	0	17,048.54	0.00	0.00
TDSAC	TC TA ASOCIADO "A"	0	0	15,498.62	0.00	0.00
TDACC	TC TA ASISTENTE "C"	0	0	12,077.80	0.00	0.00
TDABC	TC TA ASISTENTE "B"	0	0	10,583.13	0.00	0.00
TDAAC	TC TA ASISTENTE "A"	0	0	9,225.33	0.00	0.00
PITCM	MT PI TITULAR "C"	0	0	18,352.78	0.00	0.00
PITBM	MT PI TITULAR "B"	0	0	15,656.40	0.00	0.00
PITAM	MT PI TITULAR "A"	0	0	13,226.60	0.00	0.00
PIACM	MT PI ASOCIADO "C"	0	0	11,440.91	0.00	0.00
PIABM	MT PI ASOCIADO "B"	0	0	10,211.60	0.00	0.00
PIAAM	MT PI ASOCIADO "A"	0	0	9,106.38	0.00	0.00
0	MT PI ASISTENTE "C"	0	0	6,899.65	0.00	0.00
0	MT PI ASISTENTE "B"	0	0	6,012.46	0.00	0.00
0	MT PI ASISTENTE "A"	0	0	5,149.37	0.00	0.00
TDTCM	MT TA TITULAR "C"	0	0	12,788.25	0.00	0.00
TDTBM	MT TA TITULAR "B"	0	0	11,356.77	0.00	0.00
TDTAM	MT TA TITULAR "A"	0	0	10,300.71	0.00	0.00
TDSCM	MT TA ASOCIADO "C"	0	0	9,376.61	0.00	0.00
TDSBM	MT TA ASOCIADO "B"	0	0	8,524.28	0.00	0.00
TDSAM	MT TA ASOCIADO "A"	0	0	7,749.31	0.00	0.00

TDACM	MT TA ASISTENTE "C"	0	0	6,038.84	0.00	0.00
TDABM	MT TA ASISTENTE "B"	0	0	5,291.50	0.00	0.00
TDAAM	MT TA ASISTENTE "A"	0	0	4,612.60	0.00	0.00
PXB	ASIGNATURA "B"	0	0	526.97	0.00	0.00
PXA	ASIGNATURA "A"	0	0	462.15	0.00	0.00

PRESTACIONES

AGUINALDO 40 DÍAS DE
 NB+PA (ANUAL)
 PRIMA DE ANTIGÜEDAD
 SEGÚN MODELO
 PRIMA VACACIONAL 24 DÍAS DE NB+PA
 (ANUAL)
 SEGURIDAD SOCIAL (IMSS) 18.375% DE
 NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 VIVIENDA (INFONAVIT) 5% DE
 NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 S.A.R. 2% DE NB+PA+AG+PV
 (MENSUAL)
 AJUSTE CALENDARIO 5 DÍAS DE
 NB+PV+PA (ANUAL)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA DEL PERSONAL MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DEL 2026

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS			COSTO MENSUAL
	ZONA II	ZONA III	SUMA	
TIEMPO COMPLETO	422	0	422	10,440,632.51
MEDIO TIEMPO	1	0	1	10,828.23
ASIGNATURA	0	0	0	0.00
				10,451,460.74

FINANCIAMIENTO:		
FEDERAL	83.00%	8,674,712.41
ESTATAL	17.00%	1,776,748.33

CATEGORÍA UAH	CATEGORÍA	PLAZAS		SUELDOS VIGENTES		COSTO MENSUAL
		ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III	
MMC01-B-01	1 /B RECTOR	1	0	91,803.98	0.00	91,803.98
MMC02-B-01	2 /B VICERRECTOR ACADEMICO	0	0	84,369.02	0.00	0.00
MMC03-B-01	3 /B VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	0	0	81,151.17	0.00	0.00
MMC04-B-01	4 /B SECRETARIO GENERAL	1	0	69,323.08	0.00	69,323.08
MMC05-B-01	5 /B SECRETARIO GENERAL ACADEMICO	0	0	64,414.68	0.00	0.00
MMC06-B-01	6 /B ABOGADO GENERAL	1	0	59,054.28	0.00	59,054.28
MMC06-B-02	6 /B CONTRALOR GENERAL	1	0	59,054.28	0.00	59,054.28
MMC06-B-03	6 /B SECRETARIO GENERAL ADMINISTRATIVO	1	0	59,054.28	0.00	59,054.28
MMC06-B-04	6 /B TESORERO GENERAL	1	0	59,054.28	0.00	59,054.28
MMC07-B-01	7 /B DIRECTOR ACADEMICO DE FACULTAD	3	0	54,625.05	0.00	163,875.15
MMC08-B-01	8 /B COORDINADOR GENERAL	5	0	49,291.74	0.00	246,458.69
MMC08-B-02	8 /B DIRECTOR ACADEMICO DE ESCUELA	4	0	49,291.74	0.00	197,166.95
MMC09-B-01	9 /B DIRECTOR ACADEMICO DE PREPARATORIA	10	0	43,325.85	0.00	433,258.46
MMC09-B-02	9 /B DIRECTOR CENTRO DE COMPUTO	0	0	43,325.85	0.00	0.00
MMC09-B-03	9 /B DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO	17	0	43,325.85	0.00	736,539.39
MMC10-B-01	10 /B COORDINADOR ACADEMICO	7	0	38,652.43	0.00	270,567.01
MMC10-B-02	10 /B JEFE DE DIVISION ACADEMICA	0	0	38,652.43	0.00	0.00
MMC10-B-03	10 /B SECRETARIO ACADEMICO DE FACULTAD	6	0	38,652.43	0.00	231,914.58
MMC10-B-04	10 /B SECRETARIO PARTICULAR DEL RECTOR	2	0	38,652.43	0.00	77,304.86
MMC10-B-05	10 /B SUBDIRECTOR ACADEMICO	4	0	38,652.43	0.00	154,609.72
MMC11-B-01	11 /B DIRECTOR ADMINISTRATIVO	28	0	33,789.19	0.00	946,097.44

MMC11-B-02	11 /B SECRETARIO ACADEMICO DE ESCUELA	7	0	33,789.19	0.00	236,524.36
MMC11-B-03	11 /B SECRETARIO ADMINISTRATIVO	10	0	33,789.19	0.00	337,891.94
MMC12-B-01	12 /B COORDINADOR DE CARRERA	3	0	29,179.14	0.00	87,537.42
MMC12-B-02	12 /B COORDINADOR DE SERVICIOS	5	0	29,164.95	0.00	145,824.75
MMC12-B-03	12 /B JEFE DE UNIDAD ACADEMICA	1	0	29,164.95	0.00	29,164.95
MMC12-B-04	12 /B JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	9	0	29,164.95	0.00	262,484.55
MMC12-B-05	12 /B SECRETARIO ACADEMICO DE PREPARATORIA	7	0	29,179.14	0.00	204,253.98
MMC12-B-06	12 /B SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	34	0	29,179.14	0.00	992,090.75
MMC13-B-01	13 /B JEFE DE DEPARTAMENTO ACADEMICO	40	0	24,939.70	0.00	997,587.85
MMC14-B-01	14 /B SECRETARIO PARTICULAR DE DIRECTOR	14	0	21,656.81	0.00	303,195.27
MMC15-B-01	15 /B JEFE DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	33	0	19,326.45	0.00	637,772.74
MMC16-B-01	16 /B SUBJEFE	40	0	17,491.70	0.00	699,667.98
MMC17-B-01	17 /B JEFE DE UNIDAD	32	0	14,589.56	0.00	466,865.79
MMC18-B-01	18 /B	95	0	12,469.83	0.00	1,184,633.77
MMM12-B-02	12 /B COORDINADOR DE SERVICIOS MT	0	0	14,582.48	0.00	0.00
MMM14-B-01	14 /B SECRETARIO PARTICULAR DE DIRECTOR MT	1	0	10,828.23	0.00	10,828.23
MMM17-B-01	17 /B JEFE DE UNIDAD MT	0	0	7,294.80	0.00	0.00
MMM18-B-01	18 /B MT	0	0	6,234.95	0.00	0.00

PRESTACIONES

AGUINALDO 40 DÍAS DE
 NB+PA (ANUAL)
 PRIMA DE ANTIGÜEDAD
 SEGÚN MODELO
 PRIMA VACACIONAL 24 DÍAS
 DE NB+PA (ANUAL)
 SEGURIDAD SOCIAL (IMSS) 18.375% DE
 NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 VIVIENDA (INFONAVIT) 5% DE
 NB+PA+AG+PV (MENSUAL)
 S.A.R. 2% DE NB+PA+AG+PV
 (MENSUAL)
 AJUSTE CALENDARIO 5 DÍAS
 DE NB+PV+PA (ANUAL)

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
MODIFICACIÓN A LA
PLANTILLA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL 2026**

TIEMPO DE DEDICACIÓN	PLAZAS			COSTO MENSUAL
	ZONA II	ZONA III	SUMA	
TIEMPO COMPLETO	1,374	0	1,374	14,214,643.51
MEDIO TIEMPO	10	0	10	9,829.37
ASIGNATURA	0	0	0	0.00
				14,224,472.88

FINANCIAMIENTO:		COSTO MENSUAL
FEDERAL	83.00%	
ESTATAL	17.00%	
		11,806,312.49
		2,418,160.39

CATEGORÍA CONVENIO	CVE. CAT. UAEH	CATEGORÍA UAEH	PLAZAS		SUELDOS VIGENTES		COSTO MENSUAL
			ZONA II	ZONA III	ZONA II	ZONA III	
	EADCC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO C	2	0	24,998.74	0.00	49,997.48
	EADBC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO B	2	0	22,683.17	0.00	45,366.34
	EADAC	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO A	5	0	20,320.34	0.00	101,601.69
	PADCC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO C	2	0	18,524.59	0.00	37,049.17
	PADBC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO B	2	0	16,823.35	0.00	33,646.70
	PADAC	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO A	5	0	15,122.11	0.00	75,610.56
CAPTURISTA ADMINISTRADOR JEFE SECCIÓN MULTICOPISTA OFICIAL ADMINISTRATIVO PREFECTO SECRETARIA SUPERVISOR ASISTENTE BIBLIOTECARIO	AADCC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	210	0	11,955.92	0.00	2,510,743.16
	AADBC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	10	0	10,538.22	0.00	105,382.22
	AADAC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	350	0	9,923.89	0.00	3,473,360.10
OFICIAL DE TRANSPORTES TÉCNICO FOGONERO ENCUADERNADOR DIBUJANTE AUXILIAR TÉCNICO DE AUDIO ALBAÑIL CARPINTERO ELECTRICISTA JARDINERO HERRERO PINTOR PLOMERO	TADCC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO C	0	0	11,388.84	0.00	0.00
	TADBC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO B	5	0	10,490.97	0.00	52,454.83
	TADAC	TÉCNICO ADMINISTRATIVO A	211	0	9,876.63	0.00	2,083,968.80

COCINERO INTENDENTE MENSAJERO VIGILANTE PEÓN	OADCC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO C	0	0	11,152.56	0.00	0.00
	OADBC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO B	5	0	10,443.71	0.00	52,218.54
	OADAC	OPERATIVO ADMINISTRATIVO A	565	0	9,829.37	0.00	5,553,595.63
	EADCM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO C	0	0	12,499.37	0.00	0.00
	EADBM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO B	0	0	11,341.58	0.00	0.00
	EADAM	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO A	0	0	10,160.17	0.00	0.00
	PADCM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO C	0	0	9,262.29	0.00	0.00
	PADBM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO B	0	0	8,411.67	0.00	0.00
	PADAM	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO A	0	0	7,561.06	0.00	0.00
CAPTURISTA MT ADMINISTRADOR MT JEFE SECCIÓN MT MULTICOPISTA MT OF.ADTVO. MT SECRETARIA MT SUPERVISOR MT ASISTENTE MT	AADCM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	0	0	5,977.96	0.00	0.00
	AADBM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	0	0	5,269.11	0.00	0.00
	AADAM	ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	6	0	4,961.94	0.00	29,771.66
TÉCNICO MT ENCUADERNADO R MT ALBAÑIL MT CARPINTERO MT PINTOR MT	TADCM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO C	0	0	5,694.42	0.00	0.00
	TADBM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO B	0	0	5,245.48	0.00	0.00
	TADAM	TÉCNICO ADMINISTRATIVO A	2	0	4,938.31	0.00	9,876.63
INTENDENTE MT VIGILANTE MT PEÓN MT	OADCM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO C	0	0	5,576.28	0.00	0.00
	OADBM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO B	0	0	5,221.85	0.00	0.00
	OADAM	OPERATIVO ADMINISTRATIVO A	2	0	4,914.69	0.00	9,829.37

PRESTACIONES

AGUINALDO 40 DÍAS DE NB+PA
(ANUAL)
PRIMA DE ANTIGÜEDAD SEGÚN
MODELO
PRIMA VACACIONAL 24 DÍAS DE NB+PA
(ANUAL)
SEGURIDAD SOCIAL (IMSS) 18.375% DE NB+PA+AG+PV
(MENSUAL)
VIVIENDA (INFONAVIT) 5% DE NB+PA+AG+PV
(MENSUAL)
S.A.R. 2% DE NB+PA+AG+PV
(MENSUAL)
AJUSTE CALENDARIO 5 DÍAS DE NB+PV+PA
(ANUAL)

Sobre el particular relativo a la plantilla de personal administrativo que, como ya se precisó, a partir de este año cuenta con una nueva estructura en su tabulador, es importante destacar que se conservan las equivalencias de categorías con respecto al anterior modelo de plantilla asignado a través del Apartado “Único”, dichas equivalencias entre las anteriores categorías y las nuevas, responden a la naturaleza del puesto.

De este modo, para el proceso de migración de la plantilla actual de la Universidad al nuevo tabulador, se ha colocado a los trabajadores en la categoría que corresponde con base en sus funciones; si bien es cierto que el nuevo tabulador comprende requisitos puntuales en cuanto al nivel académico requerido, es de gran relevancia destacar que la plantilla actual de personal administrativo de la Universidad está constituida por trabajadores que cuentan con más de dos décadas de servicio y que cumplen funciones aprendidas empíricamente, es por ello, que en un ejercicio democrático y no discriminatorio, la asignación de sus nuevas categorías salariales al personal vigente, ha privilegiado la función que actualmente desempeñan, independientemente del grado de escolaridad. Dicha consideración, se aplicará por única ocasión al personal vigente que sea parte de la transición, la cual, de conformidad con los acuerdos que resultaron de la revisión salarial y contractual entre la Universidad y el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, surtirá efectos a partir de la primera quincena de abril del 2026.

V. Prestaciones

Como ya se hizo referencia anteriormente, las modificaciones realizadas al Apartado “Único” del Anexo de Ejecución para el año 2026 tiene por objeto redistribuir el recurso para cubrir las necesidades del capítulo 1000 de servicios personales, en ese sentido, las prestaciones ligadas y no ligadas que se otorgan al personal, han sido objeto de actualización como resultado de los convenios de revisión salarial y contractual celebrados entre la Universidad y el Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (SPAUAEH) y Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (SUTEUAEH). Por lo que de conformidad con las modificaciones al Apartado “Único”, se detallan de la siguiente manera:

Prestaciones ligadas

CONCEPTO	PERSONAL SINDICALIZADO					
	ACADÉMICO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO	ADMINISTRATIVO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Estímulo de antigüedad	2% por cada año de servicios a partir del 6° año. A partir de 20 años de servicios 2.5% de incremento anual.	Quincenal	Cláusula 57 fracción III del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	1.5% por cada año de servicios a partir del 6° año. A partir de 20 años de servicios 2% de incremento anual.	Quincenal	Cláusula 103 fracción VI del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Aguinaldo	Anterior a 1° de abril de 2020 90 días A partir de 1° de abril de 2020 15, 40, 55, 70, 80, 90 días de acuerdo con tabla de progresividad.	Anual	Cláusula 57 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Anterior a 1° de abril de 2020 90 días A partir de 1° de abril de 2020 15, 40, 55, 70, 80, 90 días de acuerdo con tabla de progresividad.	Anual	Cláusula 103 fracción IX del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Prima vacacional	Anterior a 1° de abril de 2020 24 días A partir de 1° de abril de 2020 10, 15, 20, 24 días de acuerdo con tabla de progresividad.	Anual	Cláusula 57 fracción IX del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Anterior a 1° de abril de 2020 24 días A partir de 1° de abril de 2020 10, 15, 20, 24 días de acuerdo con tabla de progresividad.	Anual	Cláusula 93 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Seguridad social	Según legislación en materia de seguridad social.	Mensual	Ley del Seguro Social. Cláusula 57 fracción XII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Según legislación en materia de seguridad social.	Mensual	Ley del Seguro Social.
INFONAVIT	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del INFONAVIT. Cláusula 57 fracción XXI del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del INFONAVIT.
AFORE	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del Seguro Social, Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del Seguro Social, Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.
Días compensatorios e incentivo anual	5 días + 1 6 días + 1 en año bisiesto	Anual	Cláusula 57 fracción VI del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH	5 días + 1 6 días + 1 en año bisiesto	Anual	Cláusula 103 fracción IX segundo párrafo del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH

CONCEPTO	PERSONAL NO SINDICALIZADO				
	ACADÉMICO	ADMINISTRATIVO	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Estímulo de antigüedad	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Aginaldo	15 días	15 días	15 días	Anual	Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.
Prima vacacional	25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.	25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.	25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.	Aual	Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.
Seguridad social	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Mensual	Ley del Seguro Social.
INFONAVIT	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del INFONAVIT.
AFORE	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Según legislación en materia de seguridad social.	Bimestral	Ley del Seguro Social, Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.
Días compensatorios e incentivo anual	5 días 6 días en año bisiesto	5 días 6 días en año bisiesto	5 días 6 días en año bisiesto	Anual	Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones no ligadas

CONCEPTO	PERSONAL SINDICALIZADO					
	ACADÉMICO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO	ADMINISTRATIVO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Ayuda de guardería	\$330.00	Quincenal	Cláusula 57 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	\$291.00	Quincenal	Cláusula 103 fracción XX del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Ayuda de maternidad	\$3,425.00	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción XVII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	\$4,468.00	Cuando ocurra el evento	Cláusula 103 fracción XV del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Aplicación de exámenes	\$621.00 licenciatura \$776.00 posgrado	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción IV del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Dirección de tesis	\$1,462.00 licenciatura \$1,827.00 posgrado	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción V del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Premio año laborado	N/A	N/A	N/A	\$700.00	Anual	Cláusula 103 fracción X del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Despensa	\$1,407.00 TC \$703.50 MT \$184.23 hora/semana/mes	Mensual	Cláusula 57 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH	\$1,407.00 TC \$703.50 MT	Mensual	Cláusula 103 fracción XI del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH
Útiles escolares	N/A	N/A	N/A	\$862.50	Anual	Cláusula 103 fracción XXVIII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Fondo de jubilación	8%	Quincenal	Cláusula 57 fracción XXI del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	4%	Quincenal	Cláusula 69 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH; Artículo 14 fracción I del Reglamento del Fondo de Jubilación del Personal Administrativo.
Plan de ahorro para el retiro	6%	Quincenal	Cláusula 57 fracción XXII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH. Artículo 30 del Reglamento del Plan de Ahorro para el Retiro y Préstamos del Personal de la UAEH.	6%	Quincenal	Cláusula 70 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH. Artículo 30 del Reglamento del Plan de Ahorro para el Retiro y Préstamos del Personal de la UAEH.

CONCEPTO	PERSONAL NO SINDICALIZADO				
	ACADÉMICO	ADMINISTRATIVO	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Ayuda de guardería	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ayuda de maternidad	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Aplicación de exámenes	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Dirección de tesis	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Premio año laborado	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Despensa	Fecha de ingreso anterior a 1° de abril de 2020 \$7,369.00 TC \$3,684.50 MT \$184.23 hora/semana/mes Fecha de ingreso a partir de 1° de abril de 2020 \$1,914.00 TC \$957.00 MT \$47.85 hora/semana/mes Según tabla de progresividad*	Fecha de ingreso anterior a 1° de abril de 2020 \$6,500.00 TC \$3,250.00 MT Fecha de ingreso a partir de 1° de abril de 2020 \$1,539.00 TC \$769.50 MT Según tabla de progresividad* ----- Operadores de transporte universitario \$3,947.00	Fecha de ingreso anterior a 1° de abril de 2020 \$8,534.00 TC Fecha de ingreso a partir de 1° de abril de 2020 \$2,486.00 TC Según tabla de progresividad*	Mensual	Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo.
Útiles escolares	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Fondo de jubilación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan de ahorro para el retiro	6%	6%	6%	Quincenal	Artículos 1, 2, 4 y 30 del Reglamento del Plan de Ahorro para el Retiro y Préstamos del Personal de la UAEH.

CONCEPTO	PERSONAL SINDICALIZADO					
	ACADÉMICO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO	ADMINISTRATIVO	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Prima dominical	25%	Cuando ocurra el evento	Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.	50%	Cuando ocurra el evento	Cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Ayuda elaboración de tesis	N/A	N/A	N/A	\$4,657.00	Cuando ocurra el evento	Cláusula 103 fracción XXII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Ayuda para gastos funerarios	\$39,847.50	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción XXIII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Pago de marcha	N/A	N/A	N/A	\$55,545.00	Cuando ocurra el evento	Cláusula 103 fracción VIII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Herramientas y equipos de trabajo	Según contrato colectivo de trabajo.	Anual	Cláusula 57 fracción XIX del Contrato colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Según contrato colectivo de trabajo.	Anual	Cláusula 103 fracción I del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Indemnizaciones por separación	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción XXX del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Cláusula 65 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH; Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.
Prima de antigüedad por separación	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; Cláusula 3a transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Cláusula 66 del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Reconocimiento a la antigüedad	\$1,500.00 - 20 años \$2,000.00 - 25 años \$2,500.00 - 30 años \$3,000.00 - 35 años \$3,500.00 - 40 años	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción XXX del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	\$1,500.00 - 15 años \$1,750.00 - 20 años \$2,000.00 - 25 años \$2,250.00 - 30 años \$2,500.00 - 35 años \$2,750.00 - 40 años	Anual	Cláusula 103 fracción XXX del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Pago por defunción	\$262,500.00 TC \$131,250.00 MT \$6,562.50 hora/semana/mes	Cuando ocurra el evento	Cláusula 57 fracción XIV del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	\$177,874.00 TC \$88,937.00 MT	Cuando ocurra el evento	Cláusula 103 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Bono de fin de año (pavo)	\$500.00	Anual	Cláusula 57 fracción VIII del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	\$500.00	Anual	Cláusula 103 fracción XXVII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo para actividades culturales, artísticas y deportivas	\$63,250.00	Anual	Cláusula 58 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Apoyo para compra de juguetes de día del niño	\$345,000.00	Anual	Cláusula 58 fracción III del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Apoyo festividades aniversario SPAUAEH	\$75,900.00	Anual	Cláusula 58 fracción IV del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Apoyo festejos día del maestro	\$1,002,800.00	Anual	Cláusula 58 fracción V del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Apoyo celebración cena fin de año SPAUAEH	\$1,124,125.00	Anual	Cláusula 58 fracción VI del Contrato Colectivo de Trabajo del SPAUAEH.	N/A	N/A	N/A
Apoyo al fondo de préstamos SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	\$49,680.00	Anual	Cláusula 103 fracción IV del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo para compra de juguetes de día del niño	N/A	N/A	N/A	\$173,880.00	Anual	Cláusula 103 fracción XII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo para compra de anteojos	N/A	N/A	N/A	\$75,900.00	Anual	Cláusula 103 fracción XXV del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo para el fomento y práctica deportiva	N/A	N/A	N/A	\$56,925.00	Anual	Cláusula 104 fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo servicios de luz y agua oficinas SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	\$17,388.00	Anual	Cláusula 104 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.
Apoyo comida tradicional de fin de año SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	\$400,000.00	Anual	Cláusula 104 fracción IX del Contrato Colectivo de Trabajo del SUTEUAEH.

CONCEPTO	PERSONAL NO SINDICALIZADO				
	ACADÉMICO	ADMINISTRATIVO	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	PERIODICIDAD	FUNDAMENTO
Prima dominical	25%	25%	25%	Cuando ocurra el evento	Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.
Ayuda elaboración de tesis	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ayuda para gastos funerarios	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pago de marcha	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Herramientas y equipos de trabajo	N/A	Según contrato colectivo de trabajo.	N/A	Anual	Artículo 132 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.
Indemnizaciones por separación	Según corresponda	Según corresponda	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.
Prima de antigüedad por separación	Según corresponda	Según corresponda	Según corresponda	Cuando ocurra el evento	Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.
Reconocimiento a la antigüedad	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Pago por defunción	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Bono de fin de año (pavo)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo para actividades culturales, artísticas y deportivas	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo para compra de juguetes de día del niño	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo festividades aniversario SPAUAEH	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo festejos día del maestro	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo celebración cena fin de año SPAUAEH	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo al fondo de préstamos SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo para compra de juguetes de día del niño	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo para compra de anteojos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo para el fomento y práctica deportiva	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo servicios de luz y agua oficinas SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Apoyo comida tradicional de fin de año SUTEUAEH	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Nota: Los importes de estas prestaciones entraron en vigor a partir de la 1a quincena del mes de abril de 2026, continuarán vigentes hasta en tanto se produzca un cambio derivado de las revisiones contractuales celebradas entre la UAEH con el Sindicato de Personal Académico de la UAEH (SPAUAEH) y el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH (SUTEUAEH).

***TABLA DE PROGRESIVIDAD PARA EL PAGO DE DESPENSA DEL PERSONAL NO SINDICALIZADO, CUYA FECHA DE INGRESO SEA A PARTIR DEL 1º DE ABRIL DEL 2020**

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	PERSONAL ACADÉMICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES
1	\$ 1,914.00	\$ 1,539.00	\$ 2,486.00
2	\$ 1,914.00	\$ 1,539.00	\$ 2,486.00
3	\$ 1,914.00	\$ 1,539.00	\$ 2,486.00
4	\$ 1,914.00	\$ 1,539.00	\$ 2,486.00
5	\$ 1,914.00	\$ 1,539.00	\$ 2,486.00
6	\$ 3,827.00	\$ 3,076.00	\$ 4,973.00
7	\$ 3,827.00	\$ 3,076.00	\$ 4,973.00
8	\$ 3,827.00	\$ 3,076.00	\$ 4,973.00
9	\$ 3,827.00	\$ 3,076.00	\$ 4,973.00
10	\$ 3,827.00	\$ 3,076.00	\$ 4,973.00
11	\$ 5,741.00	\$ 4,615.00	\$ 6,961.00
12	\$ 5,741.00	\$ 4,615.00	\$ 6,961.00
13	\$ 5,741.00	\$ 4,615.00	\$ 6,961.00
14	\$ 5,741.00	\$ 4,615.00	\$ 6,961.00
15	\$ 5,741.00	\$ 4,615.00	\$ 6,961.00
16	\$ 6,890.00	\$ 6,228.00	\$ 8,353.00
17	\$ 6,890.00	\$ 6,228.00	\$ 8,353.00
18	\$ 6,890.00	\$ 6,228.00	\$ 8,353.00
19	\$ 6,890.00	\$ 6,228.00	\$ 8,353.00
20	\$ 6,890.00	\$ 6,228.00	\$ 8,353.00
21 años en adelante	\$ 7,369.00	\$ 6,500.00	\$ 8,534.00

Nota: Estos importes corresponden a personal con una jornada de tiempo completo, se pagará la prestación de manera proporcional a personal con jornada de medio tiempo y profesores por hora.

Estos importes entran en vigor a partir de la 1a quincena de abril de 2026 con efectos retroactivos a partir del 1º de enero del mismo año.

En conclusión, las modificaciones realizadas al Apartado “Único” del Anexo de Ejecución para el año 2026, se realizaron con el objeto de continuar con el logro y cumplimiento de los fines educativos de la UAEH. Lo anterior, es solo una breve reseña de los alcances que ha tenido la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo para comprobar que se ha dado cumplimiento al propio Plan de Desarrollo Institucional 2024-2029, a través del cual, las funciones sustantivas de la Universidad son representadas por cinco programas rectores, en conjunto, resulta perceptible apreciar que esta Universidad ha cumplido con su misión consistente en

Formar capital humano de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de la sociedad global, propiciando la incorporación exitosa de sus egresados al trabajo productivo en el ámbito de su competencia; generar investigación de alta competitividad en beneficio de la sociedad, contribuyendo a la solución de problemas estructurales relacionados con la sostenibilidad y desarrollo de los sectores social, productivo y público; crear, preservar y difundir la cultura en beneficio de todos los sectores de la población, fomentando la solidaridad social y la preservación de patrimonio multicultural, étnico y natural; articular las funciones sustantivas de la universidad con el entorno mundial; fomentar la legalidad, transparencia y protección de los derechos humanos; planear operar y gestionar en el ámbito académico y administrativo bajo el proceso permanente de la evaluación.

Estos esfuerzos contribuyen de manera significativa para alcanzar los fines de la educación superior contemplados en el artículo 9 de la Ley General de Educación Superior, así como a los objetivos prioritarios enmarcados en el Programa Sectorial de Educación 2025-2030.

