

Veinte años después... Vinculación endógena en la cualificación de los académicos de la Universidad de Guadalajara. Contrastes, analogías

Gabriel Arturo Sánchez de Aparicio y Benítez.¹

margabis@cencar.udg.mx

Felipe de Jesús Montaña Cervantes.

fmontano@cucea.udg.mx

Resumen

Este trabajo se enfoca al análisis y valoración de una selección de avances en la cualificación de los académicos de la Universidad de Guadalajara, por la vinculación endógena² en los últimos cuatro lustros. Para mejor estimación y relevancia se contrastan con *data* aportados por la encuesta internacional *The Changing Academic Profession (GAP)* sobre La Profesión Académica en Cambio, que en nuestro país se llevó a cabo bajo el nombre de Reconfiguración de la Profesión Académica en México (RPAM), por investigadores agrupados en la Red de Investigadores Sobre Académicos³ (*-RDISA-*, red de colaboración ANUIES). Se pasa revista a varias comparaciones, y para terminar se concluye con un balance y se comparten algunas sugerencias y reflexiones.

Palabras clave: vinculación endógena, cualificación académicos, contrastes-analogías RPAM-2007 vs UDG.

1. Recepción del artículo: 30 de mayo de 2014. Aceptación: 23 de junio de 2014. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH) sede Belenes. Av. José Parres Arias 150, Col. San José del Bajío, C.P. 45132, Zapopan, Jal. México.
2. Que se origina o nace en el interior... que se origina en virtud de causas internas (RAE, 2001).
3. Los autores de la presente forman parte de RDISA.

Abstract

This paper analyses and evaluates selected advancements in academic qualification at the University of Guadalajara (UDG), due to institutional links and management in the past 20 years. For a better and relevant evaluation, it compares data between UDG and the international survey The Changing Academic Profession (CAP) about the academic profession state. In Mexico, this research was carried out by a Mexican research team working together as an academic network: Research Network on Academics (RNA), a network linked to the National Association of Mexican Higher Education Institutions (ANUIES). After reviewing data to set several comparisons the authors conclude with a balance and some suggestions.

Key words: Endogenous management, academic qualification, RPAM-2007 vs UDG comparisons.

Introducción

A partir de 1994 la Universidad de Guadalajara (UDG) deja de ser una sola, centralizada y concentrada en los municipios que forman la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG), para dispersarse en la geografía de Jalisco y devenir en una multiuniversidad, a través de los cambios que la llevaron a su transformación en la Red Universitaria⁴ de ahora.

El nacimiento de la reforma universitaria no fue repentino. Comprende un proceso antecedente de años, iniciado en 1989. Se concreta con la aprobación que la legislatura estatal dio a una Nueva Ley Orgánica, promulgada en 1994. Ésta da pauta a los cambios que la institución hará en adelante; de entre ellos destacan: un gobierno colegiado de los rectores de centros de estudio, encabezado por un rector general; la institución asume el compromiso de planear y desconcentrar la matrícula, acercar la educación media superior y superior a las diversas regiones de Jalisco, multiplicar la oferta educativa, actualizarla y diversificarla en función de las necesidades sociales. En la dimensión que las funciones universitarias sustantivas abarcan se mencionan:

4. <http://www.udg.mx/red-universitaria>

- Fortalecer la docencia por la calificación de los profesores a quienes se alienta y apoya a calificarse con estudios de posgrado.
- Fomentar la investigación y producción de conocimiento e incrementar su difusión.
- Promover la vinculación no sólo como respuesta y colaboración con los sectores productivos, sociales y de servicios, también aparece la vertiente de vinculación institucional, que se troque en la palanca endógena que apoye y mejore las funciones sustantivas, aplicando el acervo de ciencia y conocimiento a la formación para la vida profesional de los alumnos, sujetos primeros de la tarea universitaria (Padilla López, 2004).

El cambio de tal envergadura, la transformación de la universidad como una sola para convertirla en una red universitaria requirió modificaciones estructurales como las rápidamente descritas en página atrás; pero desde su concepción y planeación se supo que exigiría muchas otras, y de todo tipo. Habría que alinearlas y escalonarlas, todas concurrentes al gran propósito común. Se consideró que habría dificultades y contrariedades que brotarían, y desde un principio se dio por descontado que sería labor constante de años, de toda una generación, y tal vez más. Al mismo tiempo, para articular las funciones sustantivas mencionadas, se adoptó como unidad administrativo-académica el Departamento.

Cuatro lustros han pasado. Se han logrado avances importantes que vale la pena subrayar, sin paliar que subsistan errores y metas fallidas, o aspectos todavía por alcanzar, mejorar o suprimir. En el presente trabajo se comparten algunos de los logros debidos a lo que hemos llamado vinculación endógena. No es otra cosa sino la acción –gestión institucional– en pro de la cualificación de los académicos, particularmente en docencia e investigación en los dos decenios transcurridos, con alguna comparación significativa reflejada en *data, versus* los resultados obtenidos por RPAM-2007, como se dirá enseguida.

El estudio pondera datos estadísticos de los avances que la UDG tiene entre su nacimiento como red universitaria contra informes disponibles de los últimos años. En particular, y para una mejor estimación se escogen datos UDG del año 2008 y se miden con los obtenidos por la encuesta internacional que explora la situación general de los académicos de tiempo completo (PTC) y las condiciones en que desempeñan su trabajo, que en nuestro país se efectuó, a

la par que en otros países, entre los años 2007-2008. Su instrumento lleva el nombre de Reconfiguración de la Profesión Académica en México (RPAM 2007-2008). El estudio e interpretación de los *data* recogidos se ha venido haciendo en años posteriores por quienes la planearon y organizaron, académicos investigadores de 32 Instituciones de Educación Superior (IES), agrupados en la Red de Investigadores Sobre Académicos⁵ (–RDISA–, red de colaboración ANUIES).

Parte de la estadística y demás información que aquí se manejará tienen su fuente en las *Numeralia* de la UDG, así como en los informes anuales de la Rectoría General. Los autores han recopilado, organizado y elaborado su presentación. Otros datos son aportados, como se ha dicho, por RPAM-2007, o de los muy diversos trabajos conjuntos de RDISA, así como estudios, informes y *data* aportados por colegas de la red señalada, casi todos comunicados en foros académicos, congresos, y publicaciones diversas.

Vinculación endógena

Cuando se menciona la función de vinculación puede pasarse por alto que tiene cuando menos tres atrayentes presencias; que se operan en tres campos de acción complementarios.

La primera representa riesgo al menos en una de sus dos vertientes, una pertinente, la otra censurable. Empecemos por la última. Hacer girar programas educativos profesionales en función de las necesidades del mercado de trabajo y de los empleadores, que atribuyen absoluta responsabilidad a la universidad en la formación de los profesionales y técnicos con destino en la empresa, sería prostituir, avasallar y ahogar a la misma institución y a quienes la representan en el diario trajín educativo con los alumnos: los académicos.

Es evidente que las IES se deben al medio socioeconómico en que se insertan. Escatimar el servicio a la sociedad en que se encuentra sería una impertinencia mayúscula. Servir a la sociedad donde ejercen su misión –vertiente deseable– demanda no sólo que por pertinencia velen por la generación de conocimiento que aporte a la cultura y la técnica, sino también

5. RPAM es el instrumento adaptado a la estructura y organización de la educación superior en México, de la encuesta internacional GAP (*The Changing Academic Profession*) que se hizo simultáneamente en 21 países (México entre ellos), de 2007 a 2008 con vinculación y conformado a la estructura actual de la educación superior en México, que se realizó en cooperación con la (GAP) sobre la Profesión Académica en Cambio.

ofrecerlo en una educación superior coherente con las necesidades sociales de su entorno. Pero la cumplen sin perder su libertad como casa del saber, del conocimiento y de la ciencia universal. Por eso ofrecen espacios, tiempo y el talento de sus académicos, administrativos y directivos donde todo lo humano confluya sin exclusión ni discriminación alguna. Por su propia esencia y congruencia las IES están atentas a las necesidades sociales, y a la continua evolución y cambio que en ellas van surgiendo. Actitud que, en mutuo respeto y colaboración, las IES esperan del Estado, del mercado laboral, de las empresas y sus paladines, actitud base de una relación de doble vía con efectos enriquecedores para todos.

La segunda, la típica y dominante se exhibe en la mayoría de las acciones de vinculación. Se orienta a la cooperación y/o asociación entre alguna IES, sector o grupo de ellas, comúnmente en el intercambio de servicios y productos con los sectores público, social y particular, siempre bajo la óptica de beneficio común. En este campo se encuentran los convenios marco y subsecuentes, entre algún personal de la institución universitaria o de toda en su conjunto, comprometidos con alguna empresa u organismo de cualquiera de los tres sectores señalados en la creación de espacios y estancias de práctica profesional para los estudiantes, ya para siembra y avance de proyectos, ya para innovaciones, desarrollo e investigación, etc. Aquí se implica también a los convenios de intercambio y cooperación entre IES, o con otras organizaciones. Los ejemplos abundan.

La tercera aparece y actúa en un campo importantísimo, aunque menos llamativo. Se puede confundir con las actividades de cualquier organización –como son las IES– en los procesos de gestión institucional, a través de numerosas acciones que conjugadas se analogan con la vinculación. A pesar de trascurrir en el espacio interior –*ad intra*– de la organización universitaria lo trascienden, no pretenden encapsularla. Son endógenos. Entrañan la intencionalidad de transformar para bien la institución y que ésta se proyecte e irradie sistémicamente al contexto externo donde labora, en una dinámica recíproca de dar y recibir. En este sentido amplio la vinculación es endógena, se gerencia estratégicamente, se constituye en el instrumento imprescindible de la rectoría y gestión de las organizaciones modernas, aparece como elemento indispensable de la gobernabilidad institucional.

Nuestras universidades públicas guardan todavía resabios entremezclados de modelos europeos y anglosajones, notablemente de Estados Unidos, como lo comentan Ibarra Colado (2004), o Barona Ríos (2006). Esto explica que exhiban tensiones entre binomios

como globalización *vs* regionalismo-localismo; entre resistencia *vs* cooperación con los cambios; administrativos *vs* académicos; docencia *vs* investigación; creciente autonomía de los cuerpos académicos *vs* la poca autoridad de la unidad departamental, etc., por sugerir algunos pocos ejemplos de la complejidad de nuestras actuales universidades públicas. La pertinente gestoría en disolver las discrepancias, y mudarlas en una saludable sinergia que aterrice en mejoras de la calidad de la docencia, investigación, extensión y vinculación, sería impertinente y nula si la alta dirección institucional no recurre a la función de vinculación endógena, *ad-intra*, con hábiles arrestos político-gestionales que rompan esas antinomias y otras (Gómez-Llera y Pin, 1994). Las IES del siglo XXI con presente y futuro acorde con las demandas de la época que vivimos instan a la excelente conducción y liderazgo de parte de sus directivos. Ese rol exige a quienes están al frente y son responsables de las IES, aquí y en cualquier país, actualizarse permanentemente en su experticia directiva, atentos preventivamente a la vida y evolución de su institución *ad-intra*. Que los cuidados y requerimientos *ad-extra* no empañen su visión endógena, ni sean ocupación-distracción mayoritaria de la vida institucional. En el seno de la Universidad las riquezas institucionales colectivas –unas heredadas, las otras en ebullición–, conviven con los valores individuales de su comunidad –alumnos, administrativos y académicos. Aglutinarlos y canalizar el tesoro que integran es parte primordial de la función rectora de las IES. Tan saludable ejercicio de liderazgo pide a la máxima autoridad empeñarse en armonizar y acompasar a ritmo la estructura organizacional entera en el logro de las metas institucionales.

Proceso de mejora. Factores coadyuvantes

En fecha antecedente a la creación de la Red Universitaria, en 1991, la UDG contaba con una planta académica de 298 titulares (8.8%), 780 asociados (23%) y 2,320 asistentes (68.3%); esto es, un total de 3,398 profesores de carrera (Universidad de Guadalajara, 1992).⁶ Ése y otros antecedentes comprensibles fueron motor para que el equipo del rector general, Víctor Manuel González Romero –1995-2001–, timonel y responsable de organizar la institución según el perfil trazado por la Nueva Ley Orgánica creara diferentes programas y unidades

6. Es la distribución inicial que resulta de la primera etapa del programa de homologación. Titular, asociado y asistente son niveles que todavía existen al presente.

de trabajo a cargo de solventar el reto que el cambio estructural representó. En el haber estaban 6 campus universitarios temáticos concentrados en la ZMG, 5 campus en otras ciudades medias y Puerto Vallarta, el Sistema de Educación Media Superior (SEMS) y la Administración Central. Cuando en 1996 presenta su primer informe reitera:

en el Programa de Trabajo que presenté como candidato a la Rectoría General ante la comunidad universitaria el pasado mes de marzo... (propuse): (I) el fortalecimiento de las funciones sustantivas; (II) la promoción de una cultura institucional en favor del sentido académico del gobierno universitario; (III) la consolidación de la red, a partir de la cohesión e interdependencia interna; (IV) la modernización y profesionalización de la administración universitaria y (V) la constitución de una sólida economía institucional que asegure la calidad académica (González Romero, 1996: 5).

Da nacimiento al Plan Institucional de Desarrollo 1995-2001 (PID), columna vertebral de sostén para dotar de organicidad al trabajo conjunto de toda la comunidad universitaria. Al fin de su gestión, en 2001, remacha que:

en esta realidad, los académicos constituyen el factor sobresaliente y el recurso estratégico más valioso de la Universidad de Guadalajara... [] para impulsar el modelo académico y organizativo de la Red Universitaria se necesita contar con una planta profesional con los mejores niveles de formación académica y actualización (González Romero, 2001: 46).

Está claro que el factor interno –endógeno– del proceso por la mejor cualificación de los académicos nace en la misma UDG. González Romero, en su informe de 2001 asienta: “la suma de profesores de carrera (5 468) se adscribe como sigue: asistente, 831 (15.2%); asociado 2 365 (43.2%), y 2 272 titulares (41.5%)” (González Romero, 2001: 48). Esto es, una tasa de decrecimiento en asistentes de 64.2%, e incrementos en asociados y titulares de 203.2 y 662.4% respectivamente (Véase tabla 1).

Tabla 1. Personal académico de la Universidad de Guadalajara en el decenio 1991 a 2001

	Académicos de carrera		Perfil PROMEP		Titulares		Asociados		Asistentes	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Académicos de carrera 1991	3398	100.0	En 1977*: 144	4.2	298	8.8	780	23.0	2320	68.3
Académicos de carrera 2001	5468	100.0	430	7.9	2272	41.6	2365	43.3	831	15.2
Diferencia de 1991 a 2001	+2070		+286		+1974		+1585		-1489	
Incremento		+60.9		+198.6		+662.4		203.2		
Decremento										-64.2

Fuente: Elaboración propia, con base en el Reporte Técnico de Rectoría 2001-2002.

*PROMEP inició en 1977 en la UDG. Incremento-decremento en porcentaje.

En 1977, un año después que las nuevas políticas federales para la educación superior en el país crearan (1996) el Programa para el mejoramiento del profesorado (PROMEP), la UDG apoyó a sus académicos a concursar en él. Para 2001 fueron reconocidos 430 académicos con el perfil deseable (ver tabla 1) (González Romero, 2001: 75). El Rector González Romero lo enfatiza en su informe del mismo año: “El modelo que se impulsa en la Universidad demanda de los académicos un desempeño integral de las tres funciones sustantivas” (González Romero, 2001, p. 52). Allí mismo reconoce que aunque la institución ha mejorado en los perfiles académicos, en la organización del trabajo de los profesores falta mucho por hacer. Acepta que hacen falta innovaciones y aprovechar los tiempos extraclase, herramientas que incrementen la productividad afinando las formas de seguimiento, supervisión y uso de las horas pagadas. En la distribución por funciones de los PTC informa las siguientes porciones de tiempo: Docencia = 84.94%; Investigación = 11.05%; Extensión y vinculación = 4.01%.

Indudablemente la docencia ocupa la mayor proporción. No lo minimiza; en cierto modo lamenta el desequilibrio y dice que la Universidad debe encontrar las estrategias pertinentes para un ajuste equitativo a nivel de los individuos.

Se subraya la gestión de González Romero porque es el primero en entender, –y así los rectores generales que lo han seguido en el cargo–, que se divisaban nuevos horizontes y enormes posibilidades en el fondo de las nuevas reglas de juego –las formas pudieran

negociarse— de las políticas federales hacia las IES. Y si en más de alguna ocasión debatieron aspectos de las mismas, estimaron su intencionalidad y alcances en pro de una mayor calidad educativa a través de incrementar las plantas académicas cada día mejor calificadas.

Primeros resultados... y una palanca exógena

En la parte antecedente ya se describió la evolución de la planta académica 1991-2001 en la UDG. Paralelamente y extra institucional llega, para respaldar la mejora en calidad educativa de las IES mexicanas un respaldo inesperado, un factor externo que ha coadyuvado en el proceso de mejora, una palanca poderosa.

La transición en que PROMEP —hoy en día PRODEP— y otros programas de corte parecido se inscriben, ocurre en la década de los 90', en el que las políticas de gestión pública de la educación superior sufrieron un cambio del que hoy nadie duda. Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) modifica la manera de ejercer el presupuesto educativo; el Estado se asoma a la vida interna de las IES con un doble objetivo de claroscuro: incentivar la calidad de su vida académica en beneficio de los estudiantes —y del país—, y poner orden, controlar su ejercicio presupuestal. Algo de su particularidad es la fuerza y el respaldo económico federal que ninguna IES tiene capacidad de igualar, ni menos superar. Ya había nacido el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) organizado por la SEP (1984) para los investigadores, y de *facto* una porción de los mismos PTC que figuran en sus filas participan también en el PROMEP.

El PROMEP otorga un reconocimiento oficial por tres años y una prima única, a quien demuestre poseer un “perfil académico deseable” según criterio y procedimiento impuesto por la SEP. Emerge con el propósito de mejorar la calidad de las IES públicas, promoviendo el aumento de PTC de alto nivel y capacitación, la promoción de posgrados, la colaboración académica colectiva. En opinión de González Romero (2001) se ha convertido en el programa federal más prometedor para alcanzar el desarrollo de las IES. De él comenta el mismo rector general:

Algunos efectos tardarán en manifestarse; otros de ellos simplemente se traducirán en una distinta cultura de hacer cosas, en un nuevo referente necesariamente basado

en el mérito y el logro... [] una exigencia actual del equilibrio de actividades que se demandan a los académicos con perfil deseable. (González Romero, 2001: 48)

A ese programa, también vinculado con suplementos económicos decididos conjuntamente por la SEP y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), se le agrega, pronto, el Programa de Incentivos, o Programa de Estímulos al Desempeño Docente, (PROESDE, siglas usadas en varias IES) que reconoce al profesor en su labor educativa y lo premia económicamente. Se concursa anualmente entre los PTC. En realidad tiene antecedentes en programas locales de estímulos desde 1990 en la UDG, y en el federal de Carrera Docente en 1992, según lo atestigua Hernández Yáñez (2002). El PROESDE evalúa la productividad y el desempeño docente del profesor, quien debe cumplir en tiempo y forma con los requisitos y documentos probatorios que la convocatoria en cada IES establece. Aparecer en la lista aprobada de los resultados del concurso da al académico acceso a un bono mensual tasado en escala de salarios mínimos. Ambos programas se encauzan a mejorar la cualificación profesional de los académicos.

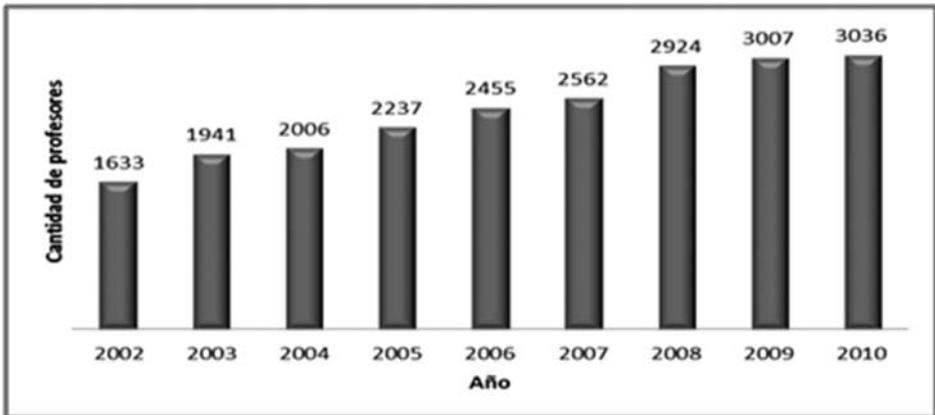
Sus logros netos y el incremento –verdadera expansión– en posgrados obtenidos por los profesores del tercer ciclo son innegables. En 1970, de los PTC sólo 2.0% tenían un doctorado, entre 1997 y 2002 llegan a 11.8% (Grediaga, Rodríguez y Padilla, 2004). La SEP informa que en 1998 de los PTC sólo 8% contaban con un doctorado; en 2006 ya eran 22%, un empuje que a partir del 98 se ha hecho presente en las IES (Galaz Fontes, 2012: 29).

Por ejemplo, en la UDG la mejora continua en posgrados por parte de los PTC, de 1,633 en 2002, a 3,036 en 2010, es descrita gráficamente (gráfica 1).

Pudiéramos decir que el primer decenio del 2000 ha sido fértil en la suma de PTC que culminaron exitosamente un posgrado. El incremento entre 2002 a 2010, como la gráfica dice ha sido constante, y en 2010 el número de posgrados es superior al 2002 en 85%.

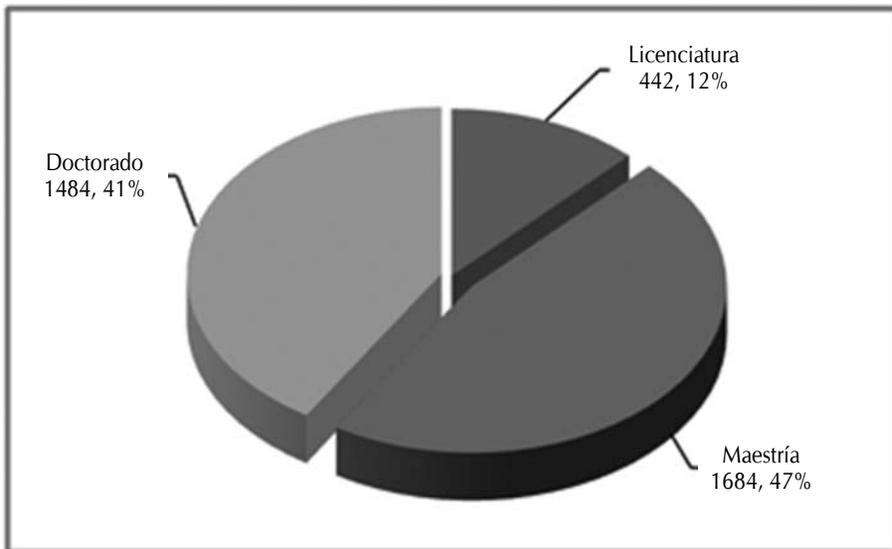
Con datos más cercanos, diciembre de 2013, los PTC que cuentan con un posgrado son ya 88% del total de profesores. Con el grado de licenciatura son 12%. Del conjunto conformado por el 88% podemos separar dos grupos, que como visualmente se podrá apreciar en la gráfica 2, están equilibrados; quienes cuentan ya con grado de Maestría son el 47% y el restante 41% está compuesto por PTC con Doctorado.

Gráfica 1. Evolución del número de PTC con posgrado 2002-2010



Fuente: COPLADI (2010). *Numeralia Institucional*.

Gráfica 2. Grados académicos de los profesores de tiempo completo en la UDG, 2013



Fuente: Bravo Padilla, I. T. (2014) Informe de actividades 2013-2014, Universidad de Guadalajara.

Sin embargo, tanto los programas de posgrado como los involucrados en la política federal de evaluación y *merit pay*, y otros muchos, se diseñan y operan bajo el supuesto de que la cualificación personal de alguna manera contribuye triplemente: a la superación y prestigio individual, a elevar la calidad de la oferta escolar, y a la IES misma la depura y afina como organización de servicios educativos universitarios. ¿Es cierto? Sólo muy parcialmente.

Son varios los cuestionamientos que se hace quien estudia estos procesos. A título de ejemplo van algunos: ¿sería igual el resultado si los programas sólo aumentaran el estatus académico honorífico, sin ningún dinero de por medio? Será interesante discernirlo. ¿Se pretendió establecer una correlación lineal simple? Si así fuera la realidad, estaríamos ante la receta precisa de la ¡calidad educativa! ¡Sería la invención del milenio! Cualquier investigador atento pronto descubre que en el proceso de aplicación de los programas de mejora existe una mayor complejidad. En él intervienen más factores asociados y exógenos de lo esperado, como la trayectoria personal, creencias y teorías implícitas, según lo investiga y comunica Montaña Cervantes (2013). Y sin marginar sus loables avances debido al impulso de las políticas públicas, en ellos se han filtrado desviaciones y defectos, –probablemente no deseados ni imaginados por la autoridad–, para el caso producen efectos ambivalentes. El académico tipo, actualmente promovido idealmente como Perfil PROMEP, demanda al PTC el desempeño simultáneo en la docencia, la atención tutorial a estudiantes, la gestión administrativa, la investigación, con producción individual –opuesta a lo prescrito para los cuerpos académicos–, impactando la gestión del personal académico y la diferenciación salarial en razón de una homologación de categorías académicas, con fomento al rendimiento y la productividad. A él pueden aspirar nada más los PTC, y no los de horas o contrato temporal, que en promedio son 68-70% de los académicos.

Cualificación de la planta académica. Un proceso inacabable

Ya se dieron a conocer algunos datos de avance en la cualificación de los académicos de la UDG en el tiempo transcurrido desde la creación de la Red Universitaria hasta los más recientes informes. Continuando por ese sendero siguen los siguientes párrafos.

El estudio que los autores suscriben comenzó por hacer el contraste entre los *data* aportados por González Romero (2001) en su último informe de gestión –2001-2002–, citados en páginas precedentes, con los avances que la institución ha logrado en la calificación de sus académicos. Ahora bien, conviene enfatizar que los resultados de RPAM se completaron y definieron durante 2008. Por lo mismo tomaremos el año 2008 como referencia central comparativa, con dispersión en el caso de la UDG a fechas anteriores y posteriores, que se indican oportunamente en las tablas o gráficas.

Efectivamente, en la UDG se ha incrementado el personal académico en las categorías en uso en la institución, que comprende los siguientes nombramientos: profesores de tiempo completo (40hrs.), profesores de medio tiempo (20hrs.), profesores de asignatura o por horas/clase, técnicos académicos de tiempo completo y técnicos académicos de medio tiempo. Véase la tabla 2, que revela cómo del año 1998 al 2013 el incremento de PTC se duplica (ha sido 119.7%) al pasar de un total de 4,260 miembros del personal académico a 9,359 miembros. Como hito referente vale la pena tener en cuenta también lo mostrado en la fila 4. El incremento mostrado tiene la particularidad de serlo sin existir cuota de género. En 1998 (tabla 2) las mujeres representaban 27.9% del total contra 72.1% representado por los hombres, mientras que en 2013, la proporción de mujeres aumentó hasta 38.3%, y la de hombres disminuyó a 61.7%. Son diferencias de 10.4 puntos a favor de las mujeres.

Tabla 2. Variaciones en el personal académico de la UDG, 1998 a 2013

Año	1998	2008	2011	2013
Profesor Mujer	1187	2847	3054	3580
Profesor Hombre	3073	5,064	4,804	5,779
Total personal académico	4260	7911	7858	9359
% Profesor Mujer	27.9%	36.0%	38.9%	38.3%
% Profesor Hombre	72.1%	64.0%	61.1%	61.7%
Incremento respecto a 1998	0.0%	85.7%	84.5%	119.7%

Fuente: COPLADI. Elaboración propia.

Al observar los datos del personal académico de la UDG (tabla 3) en profesor docente y profesor investigador, diferenciando por género, el incremento de mujeres en el personal

académico antes mencionado se concentra en personal docente; es decir, pasan de 19.4% en 1998 a 35.9% en el año de 2013, mientras que en el mismo periodo pero en la categoría de profesor investigador pasaron de 31.3 a 40.0%. Es de subrayar la disminución en los Profesores docentes hombres, que entre 2008 y 2013, un lustro, descienden de 65.8 a 60.3%, en tanto que en el mismo lapso la presencia de las mujeres docentes remonta de 234.7 a 273.2%. Comparativamente y en la categoría profesor investigador, las mujeres aumentan un 19% al subir de 160.1 a 191.3, mientras los hombres en contraste con ellas pierden 7 puntos en esos cinco años; crecen sólo 12%.

Tabla 3. Variaciones en el personal académico de la UDG, por nombramiento y género

Año	1988	2008	2010	2013	1988	2008	2010	2013
Total Profesor Docente	1100	2,184	2,075	2,217				
Profesor docente Mujer	213	713	709	795	19.4%	32.6%	34.2%	35.9%
Profesor docente Hombre	887	1,471	1,366	1,422	80.6%	67.4%	65.8%	64.1%
Total Profesor Investigador	697	1,466	1,513	1,588				
Profesor investigador Mujer	218	567	590	635	31.3%	38.7%	39.0%	40.0%
Profesor investigador Hombre	479	899	923	953	68.7%	61.3%	61.0%	60.0%

Fuente: COPLADI. Elaboración propia.

Tabla 4. Variaciones porcentuales en el personal académico de la UDG, periodo de 1998-2013

Base 1998	1988	2008	2010	2013
Profesor docente Mujer	0.0%	234.7%	232.9%	273.2%
Profesor docente Hombre	0.0%	65.8%	54.0%	60.3%
Profesor investigador Mujer	0.0%	160.1%	170.6%	191.3%
Profesor investigador Hombre	0.0%	87.7%	92.7%	99.0%

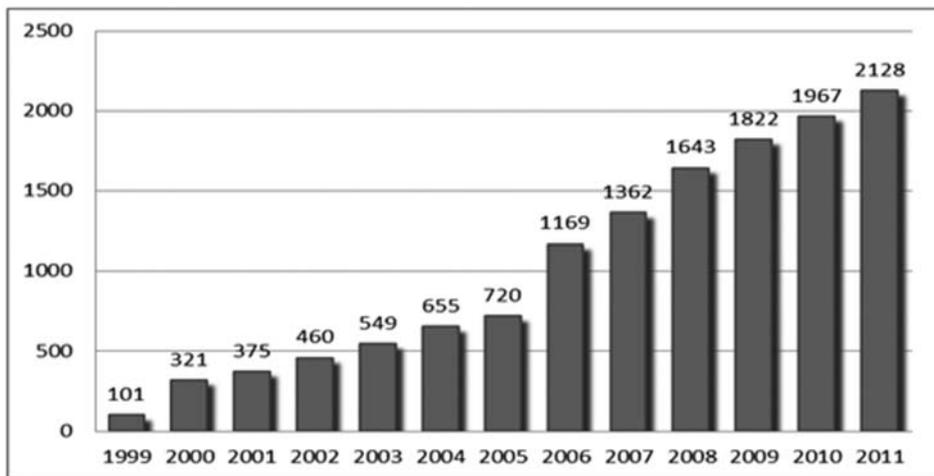
Fuente: COPLADI. Elaboración propia.

Si se pondera, como es sabido, que los PTC distribuyen su tiempo en varias funciones y subfunciones según el modelo PROMEP, y si los profesores por asignaturas sólo son docentes, esa mitad pesa más que la otra; se hace cargo de la enseñanza de los estudiantes, responsabilidad primera de las IES. No es objeto del presente estudio el análisis del status que los profesores de asignatura tienen en la UDG. Pero si es justo apuntar el rol que ellos desempeñan: son la mayoría responsable de la función docente, en algunos casos también de la investigativa –*vgr* en las ciencias duras y aplicadas. Hay que reconocerles lo importantes que son para la institución, y descubrir la sensible percepción que a la par experimentan al verse tratados diferencialmente.

En el sentido de este trabajo, véase la siguiente gráfica 3, con la evolución ascendente de profesores de la UDG, de tiempo completo –PTC– en la docena de años (1999 a 2011) que lograron el reconocimiento de perfil PROMEP.

Las barras dibujan bien un movimiento ascendente de crecimiento regular hasta el año 2005, donde el incremento es de 62.3%, al pasar de 720 a 1,169. Y entre 2006 y 2011 rebasa a 2,128; con incremento de 82.0%. Casi se duplica en un quinquenio. Entre otros significados,

Gráfica 3. Evolución de PTC con posgrado que son Perfil PROMEP en la UDG, 1999 a 2011



Fuente: COPLADI (2011). Numeralia institucional.

respalda a través de la calificación que los académicos demuestran por su acceso al programa, que las políticas y estrategias de gestión y vinculación, de los rectores y sus equipos, fueron acertadas en estimular la mejora en calidad del personal académico.

La tabla 5 muestra que el porcentaje de profesores aceptados en el Programa de Estímulos al Desempeño (PROESDE), tiene un amplio margen repetitivo año tras año. Tres de cada cuatro y algo más (oscila entre el rango 76.0 y 91%), de los aspirantes que concursan reúne las condiciones requeridas.

En la tabla 6 se compara la información que arroja RPAM en 2008 y los de la UDG en el mismo año

Según RPAM, la participación de los PTC en el programa de incentivos –tabla 6– llegaba hasta el 50.1% del total de profesores. Al compararlo con la UDG, en 2008 ésta muestra 47.0%. Son porcentajes no tan distantes, y comprueban la presencia de la UDG en RPAM.⁷

Tabla 5. Evolución del PROESDE en la UDG. Participantes y beneficiados

Promoción	Participantes	Beneficiados	% de Beneficiados
2002-2003	1885	1,684	89.3%
2003-2004	1835	1,670	91.0%
2004-2005	2251	2,045	90.8%
2005-2006	2262	1,719	76.0%
2006-2007	2207	1,863	84.4%
2007-2008	2141	1,837	85.8%
2008-2009	2361	1923	81.4%
2009-2010	2363	1856	78.5%
2010-2011	2440	1944	79.7%
2011-2012	2486	2122	85.4%

Fuente: COPLADI (2012). Numeralia institucional.

7. La UDG fue una de las 6 IES de Jalisco de la muestra que aportó datos a RPAM.

Tabla 6. Participación en el programa de incentivos en el año 2008. (RPAM y UDG)

	PROESDE, RPAM		PROESDE, UDG			
	2008		2008		2012	
	Cantidad	%		%		%
No participa	936	49.9	1766	53.0	1821	51.1
Si participa	941	50.1	1569	47.0	1741	48.9
Total	1877	100.0	3335	100.0	3562	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos RPAM y COPLADI.

Lo local se integra, refleja en el mosaico nacional armado por esa investigación. Ahora bien, al echar un vistazo a los datos de la UDG en 2012 esos porcentajes en el programa de incentivos no han cambiado mucho de los de 2008; se puede estimar un tendencia clara, y probablemente los datos actuales a nivel nacional no han variado y conservan parecido. En el proceso de cualificación de la planta de la UDG, otro dato apoya tal logro. Es el incremento de PTC admitidos al SNI. El Nivel I es el que concentra mayor número de personal, como se puede observar en la fila 3 de la tabla 7.

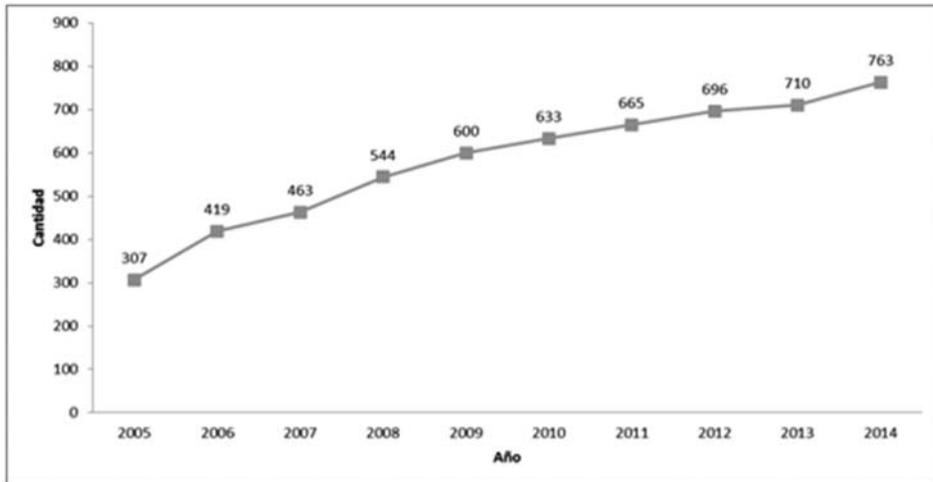
No se pierda de vista en la gráfica 4, cómo el trazo de la línea de los aceptados en el programa en cuestión es ascendente y casi recta, arranca en 2005 con 307 PTC, y en un año, 2006, se incrementa en 112 nuevos miembros, lo que en porcentaje es +36%. Así cada año crece el ingreso al programa, y del 2013 al 2014 disminuye su ascenso. En nueve los PTC SNI llegan a 763, duplicándose con holgura.

Tabla 7. Evolución del SNI en la UDG. Participantes y categorías

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Miembros del SNI	307	419	463	544	600	633	665	696	710	763
Candidatos	57	93	121	147	150	141	129	114	116	114
Nivel I	197	255	271	314	363	400	444	468	476	515
Nivel II	41	56	56	69	72	74	69	89	92	105
Nivel III	11	14	13	12	13	16	20	23	24	27
Excelencia (Emérito)	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2

Fuente: COPLADI (2014). Numeralia institucional.

Gráfica 4. Miembros del SNI (Sistema Nacional de Investigadores)



Fuente: COPLADI (2014). Numeralia institucional.

Del total de PTC con Doctorado 49.0% son miembros del SNI, y la diferencia entre hombres y mujeres del SNI es muy similar a la de PTC con Doctorado, 63.2% para hombres y 36.7% para mujeres. Las mujeres superan a los hombres en ostentar un grado doctoral: 50.1% vs 49.0%.

En el comparativo de la tabla 8, entre los miembros del SNI consultados por RPAM, en el año 2008, con los de UDG, en 2008 también del SNI, se ve que la proporción en cada uno de los niveles –Candidato, Nivel I, II y III– es muy similar, en primer lugar el Nivel I, con porcentajes del 56.8% para RPAM y 57.5% para UDG. Con respecto a los otros niveles, Candidato y Nivel II, presentan porcentajes muy parecidos tanto en RPAM como en la UDG. En ambos, el Nivel III es el que tiene el menor porcentaje.

Por otra parte, un criterio de calidad que poco a poco se abre camino en la cualificación de la planta académica es el desarrollo de los cuerpos académicos con mejor nivel en las IES. En la tabla 9 el lector podrá analizar y comparar su incremento y diferenciación en la UDG.

El gráfico 5 facilitará una mejor dimensión de la evolución de los cuerpos académicos en la UDG. En él se ven las columnas que disminuyen, y corresponden al número de Cuerpos Académicos en Formación (CAEF). Los Cuerpos Académicos Consolidados (CAC)

Tabla 8. Comparativo de miembros del SNI en el año 2008 (RPAM y UDG)

Año 2008	RPAM	%RPAM	UDG	%UDG
Candidato	65	17.9%	153	29.1%
Nivel I	207	56.9%	302	57.5%
Nivel II	64	17.6%	57	10.9%
Nivel III	28	7.7%	13	2.5%
Total miembros SNI	364	100.0%	525	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos RPAM y COPLADI.

Tabla 9. Cuerpos académicos en la Universidad de Guadalajara, 2005 al 2014

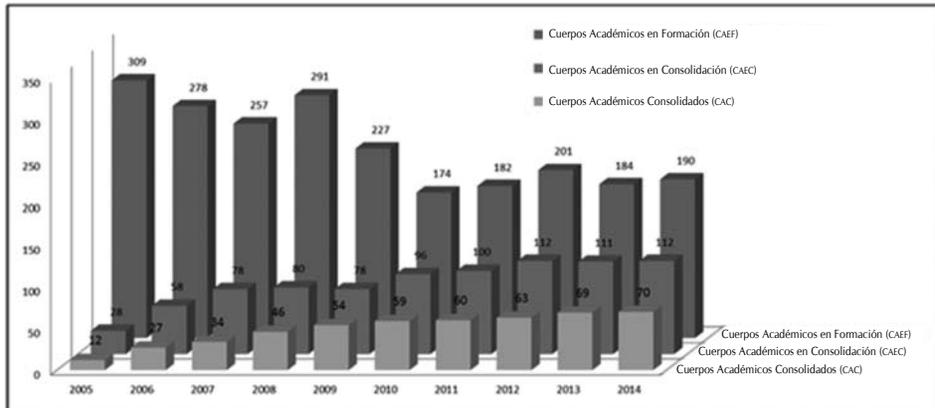
Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Cuerpos Académicos registrados ante PROMEP	349	363	369	417	359	329	342	376	364	372
Cuerpos Académicos en Formación (CAEF)	309	278	257	291	227	174	182	201	184	190
Cuerpos Académicos en Consolidación (CAEC)	28	58	78	80	78	96	100	112	111	112
Cuerpos Académicos Consolidados (CAC)	12	27	34	46	54	59	60	63	69	70

Fuente: COPLADI (2014). Numeralia institucional. * Datos hasta el 30 de junio de 2014

poco aumentan del 2010 al 2014. En cambio los Cuerpos Académicos en Consolidación (CAEC) crecen notablemente entre 2005 y 2011, y los últimos dos años y el actual parecen estabilizarse en unos 70 cuerpos.

Hasta aquí se ha reunido un manajo escogido de *data*, en apoyo a una primera hipótesis expresada en el título del presente estudio, de que en veinte años la Universidad de Guadalajara ha transitado hacia un estado con número e importancia de logros significantes en la mejora concreta de la cualificación –profesionalización– de su personal académico, administrativo y directivo, y la consiguiente resonancia en su dinámica, cultura y estructura; en sus alumnos y egresados; en su irradiación y presencia territorial.

Gráfica 5. Cuerpos académicos en la Universidad de Guadalajara, 2005 al 2014



Fuente: COPLADI. Numeralia institucional.

Además de los factores externos cuya intervención pudo explorarse de los avances registrados, se ha enfatizado en la acción y efecto de la vinculación endógena, factor que suele darse por descontado, o al que no se le presta suficiente valía cuando existe. Su ausencia, en cambio, es notada por insuficiente o inoperante. Si bien, como las demás organizaciones de servicio, las IES destacan en el escenario social por su presencia coherente, pertinente, incluso brillante en el desempeño de su perfil sin sobreactuación, también se hacen notar al punto de ser objeto de preocupación y censura pública, por defecto y mengua en las expectativas sociales, y/o de sus estudiantes y propio personal.

Antes de terminar es pertinente desplegar, con fundamento en referencia próxima, dos cuadros que vienen a completar los análisis y comparaciones de páginas atrás. El primero se refiere al personal que labora en la Red Universitaria, en un corte de fecha 30 de junio de 2014.

Como se entenderá, la planta de personas vinculadas con responsabilidades diferenciadas en el cumplimiento de la misión y servicios educativos que la institución brinda en la geografía jalisciense suma un respetable y plural activo de talento profesional calificado, en el desempeño de las funciones y actividades propias de la educación media y superior,

con influjo factiblemente más allá de los límites estatal y nacional. Las tablas 10, 11 y 12 se prestan para extraer de los datos duros algunos comentarios que vienen al caso. Considérese que aparecen las personas según su nombramiento o contrato; es decir, no describen bien la actividad de funciones sustantivas que el personal desempeña. Los docentes e investigadores de tiempo completo, y los administrativos también dedican tiempo variado a las demás funciones. Por ejemplo, a un investigador TC se le exige algún curso o seminario, ser lector, tutor o director de tesis de grado o posgrado; o un profesor docente TC tendrá como parte de su encomienda, además de horas/aula, ser tutor de alumnos, participar en comisiones académicas con diversidad de objetivo y actividades, etc. Así, funciones administrativas no son parcela sólo de los “administrativos”: la dinámica de las IES mexicanas –y en casi todo el mundo– se ve ahora salpicada de una lista creciente de trámites en línea, o todavía en papel, que por carencia de personal de apoyo –caso común en la UDG– o por su contenido, sólo el interesado sabrá responder. Igualmente, todos estamos teniendo que hacer gestiones que exigen tiempo para traslados en el tráfico citadino.

Tabla 10. Personal de la red de la Universidad de Guadalajara

	Total	Total del personal académico	Total del personal administrativo	Masculino	Femenino	Género no registrado
Total personal en la Red Universitaria	25,001	15,660	9,341	13,845	11,145	11
% del total del personal	100.0%	62.6%	37.4%	55.4%	44.6%	

Fuente: COPLADI 2014. 30 de junio. Elaboración propia.

Tabla 11. Personal académico de la red de la Universidad de Guadalajara

	TOTAL	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura	Masculino	Femenino	Género no registrado
Total del personal académico	15,660	6,006	1,038	8,617	9,343	6,310	7
Docentes de tiempo completo		3,414			2,094	1,318	2
% del total del Personal		13.7%			8.4%	5.3%	
% de los Académicos		21.8%			13.4%	8.4%	
Docentes de medio tiempo			717		471	246	
Investigadores de tiempo completo		1,584			943	641	
% del total del Personal		6.3%			3.8%	2.6%	
% de los Académicos		10.1%			6.0%	4.1%	
Investigadores de medio tiempo			19		15	4	
Técnicos de tiempo completo		1,007			550	456	1
Técnicos de medio tiempo			302		174	128	
Profesores de asignatura				8,617	5,096	3,517	4

Fuente: COPLADI 2014. 30 de junio. Elaboración propia.

Tabla 12. Personal administrativo de la red de la Universidad de Guadalajara

	Total	Masculino	Femenino	Género no registrado
Total del personal administrativo	9,341	4,502	4,835	4
Mandos medios y superiores	1,591	938	651	2
Sindicalizados	5,096	2,352	2,743	1
Confianza	1,154	530	624	
Contrato laboral	1,500	682	817	1

Fuente: COPLADI 2014. 30 de junio. Elaboración propia.

Reflexiones finales

Sin fatuidad, en el camino inacabable de la mejora en calidad de la planta académica, se pudieron reunir algunas evidencias con realismo en torno a lo atinado de la visión y decisiones estratégicas, congruentes con la planeación y metas propuestas, que supieron impulsar el primer rector general de la Red Universitaria y su equipo. Los rectores que le sucedieron tomaron el relevo, estimaron el valor del factor humano desde lo alto de cada tramo de la estructura organizacional hasta el último de los alumnos, de los intendentes, de los vigilantes. Sostuvieron lo acertado, corrigieron y enmendaron errores, desvíos y ausencias. Cada uno asumió la herencia institucional común como plataforma para activar el dinamismo de la universidad, captaron lo valioso del cambio global en la sociedad del conocimiento, adaptaron la institución a las nuevas circunstancias. Sin resabios ni encogimiento fomentaron su proyección al futuro, a la región, a las IES hermanas nacionales y extranjeras, y la acercaron cada día más a lugares que tal vez nunca tuvieron la expectativa de acceder a los bienes de la educación y la cultura.

Además de los comentarios, *data*, análisis, contrastes y analogías que aquí están expuestas, se reconoce que el cuadro cabal de lo ocurrido en veinte años está incompleto. También luce impertinencias, retrasos e imperfecciones, de las que se pensó que no venían al caso ahora. El tiempo orilló a que se anduviera más en campos numéricos y poco en honduras cualitativas. Queda más para la tarea pendiente.

Encontrarle sentido a las estadísticas, a las variaciones que los números fríos enseñan, e incursionar tentativamente en su interpretación respalda en este modesto estudio, todavía muy inicial, que los académicos de la UDG demuestran movilidad ascendente en su ingreso a programas educativos y a perfiles de calidad, y cómo las políticas y estrategias de gestión y vinculación, de los rectores sucesivos de la RED y sus equipos, supieron estimular la mejora en cualificación del personal que atiende al alumnado, a la sociedad de nuestro entorno.

El trabajo ha permitido acercarse a honduras reales en el trato institucional para sus académicos, que fundamentan lo siguiente: la primera actividad, la labor ordinaria que atrae y más ocupa a la mayoría de los profesores por asignatura, a los PTC con licenciatura, –igual que para un grupo nutrido de posgrado–, sigue siendo la docencia y sus actividades de apoyo. Ésta es la respuesta esperada a la expectativa generalizada de los alumnos de aprender a ser

personas, y a saber desempeñar la profesión meta con acierto. Los indicios recogidos en este estudio corroboran que ha habido un proceso, de gestión-vinculación, sistemático y continuo que está dando frutos, tanto en la mejoría cuantitativa como en la cualitativa, de la planta académica.

Parte de la Universidad empezó a operar como *research university*, el perfil institucional deseable para las políticas públicas hace décadas (Acosta, 2004). Esto es: una matrícula reducida, grupos pequeños, profesores altamente calificados que realizan investigación. Sin embargo, hay que aceptar que se impone una realidad sensible: por una parte la creciente demanda estudiantil; por otra, que la inmensa mayoría de los estudiantes sigue en carreras profesionalizantes, atendidas por profesores sin perfil, en muchos casos comprometidos sólo de tiempo parcial. Señalamos enfáticamente que es apremiante se organice un programa institucional permanente para mejorar la docencia de los miles de profesores por asignatura.

Permanecen, y se reconocen, intangibles factores generadores de inquietud en la profesión académica, por la zaga paulatina de los ingresos por contrato, frente a los ingresos por los programas federales. Se le puede sumar la ansiedad que perturba el futuro retiro de los beneficiados cuando ven que su ingreso externo a la IES no es reconocido por ésta para fortalecer la justa, honesta jubilación. Y en la misma línea cuestiona descubrir la inequidad de trato del gobierno federal, –al menos así aparece–, en el reparto de su aportación federal a las IES públicas.

El saldo de esta encomienda conjugó tanto exploración y recopilación de datos como juicios de valor y opiniones en su desarrollo y conclusiones: tiene limitaciones; no deja de ser una esquematización de la realidad. Los autores la exponen y comparten con sencillez. Acogen y agradecen, dándole la bienvenida, a cualquier observación o cuestionamiento que llegue, como una aportación a la producción colectiva del conocimiento.

Referencias

- Acosta, A. (2004). El soborno de los incentivos. En I. Ordorika, (Coord.). *La Academia en Jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México* (pp. 75 – 90). México: Porrúa/CRIM-UNAM.

- Barona R., C. (2006). La investigación y la modernidad de las universidades mexicanas. En M.L. Chavoya Peña (Coord.). *El trabajo académico en la encrucijada de las políticas*. México: Universidad de Guadalajara.
- Bravo P., I. T. (2014). *1er. Informe de actividades 2013-2014*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://copladi.udg.mx/sites/default/files/estadistica_institucional_2013-2014_0.pdf
- Chavoya P., M. L. (2006). *El trabajo académico en la encrucijada de las políticas*. México: Universidad de Guadalajara.
- Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional (2002). *Numeralia institucional* (Informe estadístico). México, Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia>
- (2005). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2005>
- (2008). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2008>
- (2011). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2011>
- (2012). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2012>
- (2013). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2013>
- (2014). *Numeralia institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/estadistica/masnumeralia/2014>
- Cortés G., M. A. (2012). *4º Informe de actividades 2011-2012*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://copladi.udg.mx/sites/default/files/dr._marco_antonio_cortes_guardado_4to_informe_2011_-_2012_pdf.pdf
- (2013). *5º Informe de actividades 2012-2013*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://copladi.udg.mx/sites/default/files/dr._marco_antonio_cortes_guardado._5to_informe._2012_-_2013_pdf.pdf

- Galaz F., J. F. (2012). *La reconfiguración de la profesión académica en México*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa / Universidad Autónoma de Baja California.
- Gómez-Llera, G. y Pin A., J. R. (1994). *Dirigir es educar*. España: McGraw-Hill.
- González R., V. M. (1996). *2° Informe de actividades 1995-1996*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/sites/default/files/tecnic02.pdf>
- (2001). *6° Informe de actividades 2000-2001*. México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://copladi.udg.mx/sites/default/files/tecnic06.pdf>
- Grediaga, K. R.; Rodríguez J., J. R. y Padilla G., L. E. (2004). *Políticas públicas y cambios en la profesión académica en México en la última década*. México: ANUIES-UAM.
- Hernández Y., M. L. (2002). *El diseño gubernamental del Programa Carrera Docente y su implementación en la Universidad de Guadalajara. Un estudio de caso*. México: Universidad de Guadalajara.
- Ibarra C., E. (1999). *Universidad y modernización: formas de gobierno, relaciones de poder y subjetividad*. México: UAM-Iztapalapa.
- (2004). Origen de la empresarialización de la universidad. En R. M. Romo Beltrán (Coord.). *Políticas globales y educación*. México: Universidad de Guadalajara.
- Montaño C., F. de J. (2015). *Contrastes y variaciones en las creencias y teorías implícitas de profesores universitarios* (Tesis Doctoral). Universidad de Guadalajara, Doctorado en Educación. DEEDUC-CUCSH.
- Padilla L., J. T. (2004). La reforma universitaria ante los retos del siglo XXI: el caso de la UDG. En R. M. Romo Beltrán (Coord.). *Políticas globales y educación*. México: Universidad de Guadalajara.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario Esencial de la Real Academia Española* (22.a ed.). Madrid: Espasa.

Romo B., R. M. (Coord.) (2004). *Políticas globales y educación*. México: Universidad de Guadalajara.

Universidad de Guadalajara (1992). *Universidad en el espejo. Segundo ejercicio de autoevaluación*. México: Universidad de Guadalajara.