

ISSN: 3061-7103

Vínculos

Sociología, análisis y opinión

Año 5 ■ Núm. 10, Septiembre-Febrero 2025



LA UNIVERSIDAD PÚBLICA A DEBATE

Revista semestral del Departamento de Sociología / División de Estudios Políticos y Sociales
Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad de Guadalajara

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA Dr. Ricardo Villanueva Lomelí, RECTOR GENERAL; Dr. Héctor Raúl Solís Gadea, VICERECTOR EJECUTIVO; Mtro. Guillermo Arturo Gómez Mata, SECRETARIO GENERAL. **CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES** Dr. Juan Manuel Durán Juárez, RECTOR; Dra. Katia Magdalena Lozano Uvario, SECRETARIA ACADÉMICA; Lic. María del Rosario Ortiz Hernández, JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO EDITORIAL. **DIVISIÓN DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES** Mtra. Sofía Limón Torres, DIRECTORA. **DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA** Dr. Jorge Ramírez Plascencia, JEFE DE DEPARTAMENTO.

Vínculos. Sociología, análisis y opinión, Año 5, Núm. 10, septiembre-febrero 2025, es una publicación semestral editada por la Universidad de Guadalajara, a través del Departamento de Sociología de la División de Estudios Políticos y Sociales del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Av. José Parres Arias, 150, San José del Bajío. Edificio F, tercer piso, C.P. 45132. Zapopan, Jalisco, México. Teléfono: 333819-3300, ext. 23354. Correo electrónico: revistavinculos@hotmail.com. Editor responsable: Jaime Torres Guillén. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2012-042610503700-102. ISSN: 3061-7103 otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Impresa en Amateditorial, calle Prisciliano Sánchez #612, Col. Centro, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44100 Este número se terminó de imprimir en septiembre de 2024 con un tiraje de 50 ejemplares. <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/index.htm> <http://www.vinculossociologiaanalisisyopinion.cucsh.udg.mx/index.php/VSAO>

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad de Guadalajara.

Vínculos. Sociología, análisis y opinión está incluida en los catálogos de revistas Latindex y LatinRev.

latindex



Director y editor

Jaime Torres Guillén

Comité Editorial

Alejandra Guillén González
Héctor Raúl Solís Gadea
Celia del Palacio Montiel
Andrea Celeste Razón Gutiérrez
Paloma Villagómez Ornelas
Rafael Sandoval Álvarez
Carlos Rafael Hernández Vargas
Luis Rodolfo Morán Quiroz

**Asistente
de dirección**

Nidia Verónica Covarrubias Sánchez

**Secretario técnico
y Soporte plataforma web**

Francisco Tapia Velázquez

Consejo Editorial

Isabel Cristina Naranjo Noreña, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina; Antonio Luzón, Universidad de Granada, España; Silvia Carina Valiente, Conicet CIT Catamarca, Universidad de Catamarca, Argentina; Carlos Javier Maya Ambía, Centro de Estudios Japoneses, Universidad de Guadalajara, México; Luisa Martínez-García, Universidad Autónoma de Barcelona, España; Bruno Baronnet, Universidad Veracruzana, México; Mariana Passarello, Universidad del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires, Argentina; David Gómez-Álvarez, Universidad de Guadalajara, México; María del Carmen Ventura Patiño, El Colegio de Michoacán, México; Felipe Gaytán Alcalá, Universidad La Salle, México; Liliana Cordero Marines, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM, México.

Comité Científico Internacional

María Patricia Fortuny Loret de Mola, CIESAS Peninsular, México; Göran Therborn, Universidad de Cambridge, Inglaterra; José Luis Grosso, Centro Internacional de Investigación PIRKA, Políticas, Culturas y Artes de Hacer, Colombia; Breno Bringel, Instituto de Estudios Sociales y Políticos de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, Brasil; Jorge Alonso, CIESAS-Occidente, México.

Departamento de Sociología de la División de Estudios Políticos y Sociales del CUCSH, UdeG. Av. José Parres Arias núm. 150, San José del Bajío. Edificio F, tercer piso, C.P. 45132. Zapopan, Jalisco, México. Teléfono: 3819-3300, Ext. 23354.

La revista **Vínculos. Sociología, análisis y opinión** puede leerse en internet:

<http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/index.htm>

<http://www.vinculosociologiaanalisisyopinion.cucsh.udg.mx/index.php/VSAO>

APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES LABORALES Y DETERIORO ESTRUCTURAL EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

DOI 10.32870/vinculos.v0i10.7707

Recibido: 02/05/2024

Aceptado: 16/08/2024

ARMANDO CHÁVEZ HERNÁNDEZ¹

Resumen

El presente trabajo consiste en un ejercicio de recolección, contraste y análisis de datos del año 2022, que muestran algunos elementos de la dimensión de la precariedad laboral en la universidad de Guadalajara. Las condiciones de desigualdad y la meritocracia impuesta ahondan los problemas y amenazan la estabilidad estructural de la máxima casa de estudios de Jalisco. La aproximación conceptual en la cual

1 Licenciado en Geografía por la Universidad de Guadalajara y magister por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) en Gestión del Paisaje y del Territorio; asimismo, cuenta con cursos de doctorado en el programa de Paisaje y Territorio de esta misma universidad. Realizó una estancia académica en la Universidad de Ámsterdam, en el laboratorio Hugo de Vries de paleoecología. Actualmente es profesor-investigador en el Departamento de Geografía y Ordenación Territorial de la Universidad de Guadalajara. Correo: armando.chernandez@academicos.udg.mx / ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9165-0994>

se apoya utiliza los términos desigualdad y meritocracia para hacer las lecturas y análisis correspondientes.

Palabras clave: Universidad de Guadalajara, profesores, salario, condiciones laborales.

Abstract

This paper consists of an exercise in collecting, contrasting and analysing data from the year 2022, which shows some elements of the dimension of job insecurity at the University of Guadalajara. The conditions of inequality and the imposed meritocracy deepen the problems and threaten the structural stability of the highest university in Jalisco. The conceptual approach on which it is based uses the terms inequality and meritocracy to make the corresponding readings and analyses.

Keywords: University of Guadalajara, professors, salary, labor conditions.

Introducción

El ejercicio que aquí se realiza es una aproximación a las condiciones de precariedad laboral en la Universidad de Guadalajara (UdeG). El trabajo consistió en recabar información, contrastar y analizar sus resultados para que el lector pueda sacar también sus propias conclusiones al respecto. Los datos e instituciones revisadas no se recopilaron y revisaron de forma exhaustiva, se eligieron algunos elementos que pueden dar cuenta de las desventajas y consecuencias en las actividades sustanciales de docencia e investigación, de la que, según el discurso oficial de la UdeG, es la universidad pública número uno del país.

Se considera que lejos están las afirmaciones de la calidad con la realidad cotidiana, a no ser aquellas que se finca en los logros de la prospera industria cultural de la universidad. Lejos están en las prioridades las mejoras del personal que labora en la UdeG, lejos está el respeto a su trabajo y su esfuerzo, los acontecimientos recientes de 2024 no hacen sino coronar una política que no académica, inscrita en la pura y llana consolidación de un contrapeso político en el Estado de Jalisco con tintes partidistas, sin que eso constituya sorpresa alguna.



Lo comentado en esta introducción tiene como base la historia, el conocimiento empírico y los datos: tan solo en la presente administración de la UdeG la evidencia es contundente, 13 % de pérdida del poder adquisitivo, la cual llegará en 2028 a más de 19 %, gracias al rescate del sistema de pensiones; promoción inexistente para la mejora de plazas, deplorables condiciones de profesores de asignatura, reducción de beneficiarios al programa de estímulos, entre otros logros.

Conceptos guía y diferencias contextuales

La lectura y análisis de datos se apoyan en conceptos que permiten una aproximación crítica al problema que plantea la situación laboral general en la Universidad de Guadalajara. Aunque el trabajo se centra en una de las diferentes dimensiones de esta precariedad, se considera que constituye la base de los problemas que se multiplican a raíz de ella. Se considera que el concepto de desigualdad y el de meritocracia son caras de una moneda con cierta perversión neoliberal.

La desigualdad hace referencia a un desequilibrio entre personas, situaciones, grupos, y procesos. Aquí se centra en la desigualdad entre personas (trabajadores). El desequilibrio que crea diferencias puede ser radical o no, pernicioso o virtuoso. Lo anterior ya que, aunque la disminución o eventual eliminación de la desigualdad puede ser un ideal, esta es imperfecta y requiere una búsqueda de equilibrios constantes y dinámicos.

Aquí utilizamos el concepto de desigualdad de tipo social y económica principalmente (eAcnur, 2023), aunque sus repercusiones tienen siempre un espectro más amplio (Martin et al., 2016). El análisis lo centramos en el salario ya que “la medida más usual de la desigualdad es la de comparar niveles de ingresos” (Definición de la Desigualdad | los ODS Hoy, s. f.).

El tema de la desigualdad tiene un complemento de gran utilidad para el caso que tratamos, la meritocracia como llave para alcanzar mejores condiciones de vida producto del esfuerzo personal, la acumulación de logros cuantificables que permitan ser reconocidos y valorados para acceder a reconocimiento. En el caso de las universidades públicas de

México, para acceder a programas de mejora del ingreso que puedan complementar bajos salarios.

El concepto de meritocracia “está ligado a la idea de que todos los individuos pueden alcanzar una movilidad social ascendente si se lo proponen [...] se asume que las personas pueden incrementar sus ingresos y ascender en la escala social a través de su talento y esfuerzo” (Villavicencio, G., 2021, 28 enero), es decir, que el mercado del talento puede ser el diferenciador que abre las puertas a un mundo mejor.

La desigualdad y su deseo de resolverla a través de la meritocracia construyen círculos viciosos que no sólo afectan a los trabajadores universitarios sino a la institución misma. Estas ideas son las que configuran los programas de estímulos² como estrategia de mejora salarial que no lo es. Las instituciones eluden su responsabilidad social para con sus trabajadores mediante estos programas, los cuales son limitados, fomentan una especie de sistema de castas, no tienen repercusión alguna en las prestaciones ni en las pensiones.

De entrada, los programas de estímulos descartan a la mayoría de los afectados por bajos salarios, los cuales nunca tienen la posibilidad de demostrar sus capacidades para obtener mejores ingresos. En los hechos el sistema de premios y castigos que se configura con estos procesos garantizan la domesticación de la comunidad universitaria y el control político que supera a los objetivos académicos.

En la práctica la meritocracia es, al menos para la realidad de la UdeG, una cortada aportada por el neoliberalismo que resulta de gran utilidad para justificar el sistema de castas y la desigualdad que impera. Las desigualdades siempre existen, el problema es la enorme brecha que

2 En el caso de la Universidad de Guadalajara existe **El Programa de Estímulos al Desempeño Docente** (PROESDE) el cual, según las autoridades, tiene los siguientes objetivos: a. Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal de carrera de tiempo completo con categorías de técnico y profesor titular o asociado, y b. Reconocer las actividades de calidad en la docencia que integre el aprendizaje activo, la tutoría, la generación y aplicación del conocimiento y la gestión académica. Puede consultar la actual convocatoria de estímulos en <http://www.cucsh.udg.mx/noticias/convocatoria-del-programa-de-estimulos-al-desempeno-docente-2024-2025>

repercute en una gran variedad de aspectos en la vida cotidiana de los individuos que componen esta institución. Por ello esta revisión se centra en los comparativos, simples, limitados, pero que ayudan a esclarecer las intenciones de las dirigencias en una universidad pública, que no es muy distante de las condiciones generales de la mayoría de las universidades públicas en México.

Es importante aclarar que el contexto que existe entre las condiciones sociales, salariales y de prestaciones en las diferentes universidades con las cuales se realizan los comparativos es obviamente distinto, pero lo que interesa aquí es mostrar las brechas de desigualdad de una universidad pública que debería ser ejemplo de búsqueda de equidad para poder cumplir con su función social.

Debido a lo anterior se presentan datos de 2022, estos pueden parecer desfasados, sin embargo, las condiciones que esto refleja permanecen, es decir, las diferencias y brechas se mantienen, lo único que sucede es que se mueven de acuerdo a los incrementos inflacionarios en cada país o región del mundo.

Hablemos sobre brecha salarial

Los resultados de la modificación del sistema de pensiones³ se presentan en los hechos como una reducción salarial, salario ya de por sí desventajoso que acumula mermas en el tiempo. Para sostener esta afirmación es necesaria analizar un contexto más amplio.

Resulta complicado tratar de hacer un balance general sobre salarios y brechas salariales en las universidades públicas europeas, norteamericanas y latinoamericanas. Este ejercicio es, en todo caso, una somera

3 En el mes de febrero de 2024, bajo el argumento de que harán sano el fondo y las finanzas de la Universidad de Guadalajara, su Consejo General Universitario aprobó por unanimidad la **modificación a su Régimen de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social**. La modificación contempla que los nuevos trabajadores aporten 18% de su salario mensual para su fondo de pensión, mientras que la Universidad aportará otro equivalente de 18%, para sumar 36% de ahorro. La reforma **obtuvo 170 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones**. Puede consultarse: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/udeg-aprueba-garantiza-estabilidad-sistema-pensiones> / <https://www.udg.mx/es/noticia/reforma-udeg-su-fondo-de-pensiones-y-lo-consolida-como-el-mas-sano-de-todo-mexico>

aproximación a parámetros que permitan tener mayor claridad respecto a la situación de los trabajadores de la Universidad de Guadalajara y por tanto de la institución en materia de justicia y equidad laboral.

Respecto a la revisión que se realizó, se pueden adelantar que el modelo norteamericano presenta en general una dicotomía, se debe a que una parte significativa de su funcionamiento y financiamiento depende de los diferentes programas atléticos que les permite allegarse importantes recursos. Cumplen también la función de promoción y contribuyen a incrementar su visibilidad como opción profesional, la cual tiene como complemento, la calidad en la formación académica que ofrecen. Por lo anterior, existen una diferencia salarial significativa entre los puestos dedicados a los programas atléticos y los académicos.

Las universidades europeas y latinoamericanas por su parte se centran en la formación académicas, con una preocupación marginal en los temas deportivos y culturales, si es que existen, aunque hay notables diferencias entre ellas.

Las mayores brechas salariales se pueden observar en las universidades latinoamericanas, pese a que las norteamericanas tiene en comparación salarios muy altos, no llegan a presentar la desproporción que ocurre en Latinoamérica, en donde México se destaca. Las universidades europeas tienden a ser mucho más equilibradas al respecto.

Vamos a mostrar algunos ejemplos comparativos que resumen la situación. La información para realizar el contraste salarial fue obtenida en las páginas oficiales de universidades europeas, norteamericanas y latinoamericanas, así como en la página de transparencia de la UdeG que es la institución que interesa comparar. Las cantidades que se manejan son el equivalente en pesos a finales de 2022.

La brecha salarial entre las universidades europeas, para los diferentes niveles académicos y administrativos es la menor de las observadas entre las diferentes instituciones revisadas, incluidas las del continente americano. Desde España a la Península escandinava podemos observar que, entre el salario menor y el mayor de sus trabajadores, no supera los 10 tantos. Como política comunitaria se establecen obligaciones para la equidad de género y la equidad o justicia social que evitan graves disparidades al respecto.



Los salarios pueden variar entre países, así podemos observar que estos son en promedio menores en países como España y Portugal, mayores en Finlandia, Alemania, cercanos a estos últimos los de Francia (**Tabla 1**). Es posible sintetizar que los salarios promedio para los niveles más bajos de la escala académica rondan los 55 mil pesos y máximos cercanos a los 150 mil. Los administrativos de 40 mil a 120 mil.

Tabla 1.
Comparativo de universidades europeas seleccionadas (2022)

Universidad	Titular*
Complutense	69,000.00
Sorbona	90,000.00
Helsinki	145,000.00
Libre de Berlín	135,000.00
*Valores redondeados en pesos. Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad de Buenos Aires (s.f.); Universidad de Sao Paulo (s.f.); Universidad de Guadalajara (s.f.)	

Es importante destacar que los puestos directivos y/o administrativos a cargo de académicos, reciben compensación o bono por la actividad, la cual se considera secundaria a su salario académico, por lo cual, en ningún caso la compensación recibida es mayor al salario académico. El porcentaje puede ser variable, por ejemplo, en la Complutense de Madrid el rector recibe un 57% adicional al nivel académico más alto; en la UdeG el rector gana casi 300 % más.

La brecha salarial en las universidades europeas para tiempos completos de todos los niveles se mantiene en promedio en cinco veces entre el salario base más bajo y el más alto. En Estados Unidos la situación es más compleja, hay diferencias sustanciales entre universidades, no obstante, la diferencia salarial al interior de las universidades difícilmente rebasa una proporción de 10 veces entre los más altos y los más bajos, incluidos puestos administrativos. Como ejemplo un custodio en

la universidad de Colorado recibe el menor salario, gana 3.5 veces menos que un profesor de máximo nivel. Los salarios mínimos de tiempo completo en universidades norteamericanas ganan un promedio mensual de 45 mil pesos aproximadamente. Como ya se comentó, existen dos mundos en estas universidades, el académico y del negocio atlético, en este último pueden existir salarios superiores a un millón por mes, pero eso es otra historia.

Las universidades latinoamericanas son como sus sociedades, un ejemplo de inequidad (**Comparativo de universidades latinoamericanas seleccionadas (2022)**), pero dentro un amplio abanico de contrastes, las hay con peores condiciones o por el contrario, con intenciones de mostrar mayor conciencia y ética social. Un ejemplo de las segundas podemos señalar a la Universidad de Buenos Aires y la de Sao Paulo. En ellas los salarios pueden variar poco entre niveles, además, los rectores reciben un bono, que, para el caso de Sao Paulo, significa un 30% adicional al académico, para Buenos Aires es casi otro salario adicional al académico.

En la revisión de casos comentada, en ninguno el salario de rector es más alto que el académico, en contraste el de la UdeG triplica al de académico. Lo anterior pone de relieve el peso que adquiere la función académica, habla de las prioridades y la función social de una institución educativa.

Tabla 2

Comparativo de universidades latinoamericanas seleccionadas (2022)

Universidad	Titular*	Asociado*
Buenos Aires	26,000.00	23,000.00
Sao Paulo	75,000.00	60,000.00
UdeG	31,000.00	19,000.00
*Valores redondeados en pesos. Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad de Buenos Aires (s.f.); Universidad de Sao Paulo (s.f.); Universidad de Guadalajara (s.f.)		



Salarios en la Universidad de Guadalajara

Los salarios en la Universidad de Guadalajara muestran rezagos significativos respecto a universidades fuera de México, pero también con respecto a los que establecen otras universidades públicas del país, incluso dentro de la región occidente. Esta condición se considera un poco extraña para una universidad top a nivel nacional.

En general la UdeG tiene salarios base más bajos, en algunos casos la diferencia es importante, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) tiene salarios más parecidos a la UdeG, pero en todos los casos las prestaciones resultan mayores, sea porque el salario al cual están atados los porcentajes es mayor o porque han logrado prestaciones adicionales (**Comparativo entre universidades seleccionadas nivel titular y asociado**).

Fueron revisadas más universidades que las que se presentan en comparativos, de todas las consultadas, sólo dos, la Universidad Autónoma Metropolitana al nivel de asociado y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo en todas sus categorías presenta salarios menores que la UdeG, sin embargo, mejores prestaciones les posibilita que al final el ingreso sea mayor.

La diferencia puede ser más importante, superior al 70 % en el caso de titular C en comparación con la Universidad de Guanajuato o más de 50 % para titular A con la UdeG. A nivel de asociados destaca la UdeG, en todos los casos la diferencia es superior al 56 %, el mayor el de asociado C que casi llega a 58 %.

Ilustración 1.

Comparativo entre universidades seleccionadas nivel titular y asociado



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta de las páginas oficiales de las universidades mencionadas.

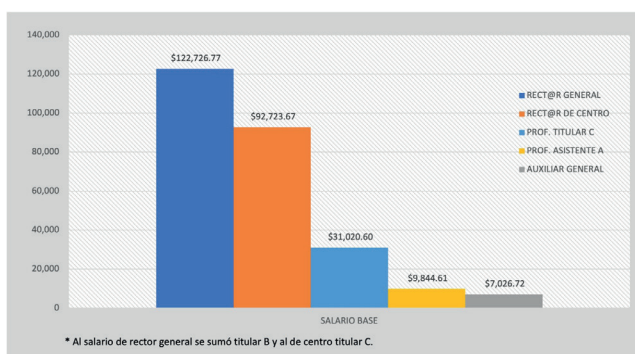
Las disparidades hacia el interior de la UdeG muestran un panorama pesimista, no es explicable que una universidad pública mantenga brechas salariales internas que mueven a la indignación. Por principio, no deberían existir salarios inferiores al mínimo establecido, eso es ya de por sí es una incongruencia, pero el asunto se pone peor cuando vemos las distancias salariales internas. Existen diferencias entre 19 y 23 veces entre el ingreso del rector y profesores de asignatura o niveles administrativos inferiores, lo cual resulta injusto, inequitativo y favorece la polarización social (**Brecha salarial en la UdeG (2022)**). Lo anterior es producto de los salarios de funcionarios, mismos que inexplicablemente

son muy superiores a los académicos, anomalía que ya fue comentada en párrafos iniciales.

La brecha salarial es grande, no solo entre puestos académicos, administrativos y de servicio, incluso entre aquellos que se pueden considerar un sector de privilegio como los mayores niveles académicos y los funcionarios que supuestamente tienen perfil académico o directores de preparatorias, la diferencia puede ser de casi 200 % entre el un titular C y un rector de centro o hasta casi 300 % con respecto al rector general.

Desde luego que los puestos académicos pueden paliar algunas de estas diferencias gracias a ingresos adicionales como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt) o el programa de estímulos, a diferencia de los profesores de asignatura y el personal administrativo y de servicio que no tienen opción más que un trabajo adicional, con todas las complicaciones que ello significa.

Ilustración 2.
Brecha salarial en la UdeG (2022)



Fuente: Elaboración propia a partir Universidad de Guadalajara (2019)

Los profesores de asignatura son los que sostienen los cimientos de la Universidad de Guadalajara, su condición es una debilidad inadmisibles

para mantener la calidad que se pretende, además, carece de sentido bajo las condiciones económicas prevalecientes. Cabe apuntar que los profesores de asignatura son un grupo muy maltratado en todo México. Existe una brecha inadmisiblemente entre los salarios de la dirigencia de la UdeG y sus profesores de asignatura, pero no lo es menos entre los diferentes niveles de académicos y administrativos, por lo cual además de exigirse una mejora salarial general, se debe establecer una política de incrementos progresivos, que disminuyan dicha brecha.

Cuando se pone el foco en las comparaciones con instituciones de otras partes del mundo como ideal para emular o para aspirar a mejoras académicas, con frecuencia se olvida que el ranking tiene algo más de fondo que la supuesta calidad que se persigue.

La diferencia salarial es uno de varios problemas, también el tiempo de dedicación a la actividad debe ser revisado. En un comparativo frente a profesores de tiempo parcial con España se observa que por 6 horas frente a grupo un profesor español gana 5.8 veces más que uno en la UdeG. Esto además de permitir mayor profesionalización no requiere como acá, que los profesores se llenen de horas o que requieran correr entre trabajos para poder salir adelante en la vida diaria. Lo anterior no es explicable ni siquiera por la diferencia en el costo de vida, aunque en España se considere bajo ese salario, por lo menos les proporciona una base menos angustiante.

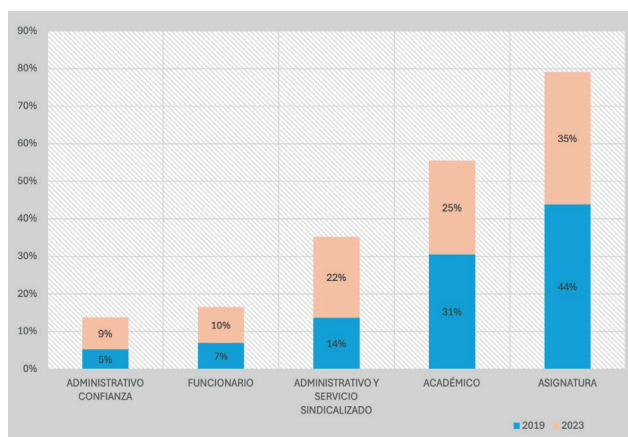
Podemos ahondar más sobre el asunto para dimensionar la diferencia. Un profesor de tiempo parcial de 6 horas frente a grupo gana en España el 30 % de un profesor de tiempo completo (PTC) y 10 % de su rector. En la UdeG gana poco menos de 10 % de un PTC y 2 % del rector general. La búsqueda de justicia no solo se ve reflejada en los salarios, también en las horas frente a grupo. Mientras en España se puede tener un máximo de 6 horas semana mes, en la UdeG un profesor para mejorar en algo su precariedad laboral que es de vida, puede saturarse con 20 horas o más. Recordemos que cada hora frente a grupo requeriría por lo menos dos adicionales para actividades complementarias, claro, si es que se pretende alguna calidad.

Por último, es necesario apuntar que los profesores de asignatura en la UdeG fluctúan entre el 55 y el 60 % del total de académicos y que esta proporción es mayor que en todas las universidades consultadas.

¿Dónde están las prioridades?

Presentaremos datos que permiten presumir una estrategia en el manejo de plazas poco o nada congruente con una política académica. Para el año 2023 el peso relativo de las diferentes categorías de los trabajadores universitarios tuvo cambios de fondo que se gestaron en los últimos cinco años. La proporción de personal directivo y administrativo paso de 26 % en 2019 a 41 % el periodo mencionado, mientras que los académicos se contrajeron 16 % (Fuente: Universidad de Guadalajara. (s. f.-a); Universidad de Guadalajara. (s. f.-b)). Con un incremento en la matrícula de 15.8 % entre 2019-2024 (Universidad de Guadalajara. s. f.-a), no parece justificable que el crecimiento se produzca en las plazas administrativas y menos que se haya producido una contracción en las plazas académicas

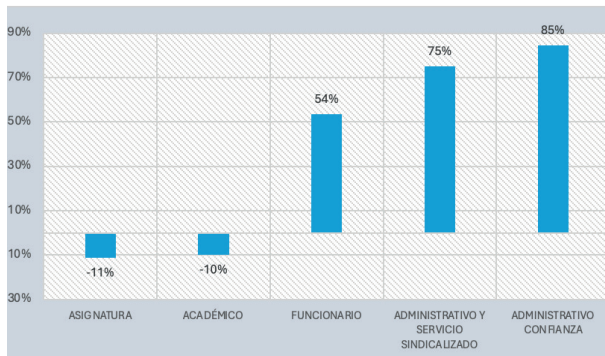
Ilustración 3.
Proporción de personal por grupo



Fuente: Universidad de Guadalajara. (s. f.-a); Universidad de Guadalajara. (s. f.-b).

La apertura de plazas se concentró en aquellas labores político-administrativas, en contraste las plazas de profesores de tiempo completo decrecen y se produce una carga mayor en los de asignatura (**Fuente: Universidad de Guadalajara. (s. f.-a); Universidad de Guadalajara. (s. f.-b).**), se considera que estos procesos conjugados producen una debilidad estructural que afecta las actividades sustantivas de docencia e investigación. Hoy en día podemos decir que el que exista una académica o académico por cada persona administrativa o funcionario no es una proporción sana para el buen desarrollo de las labores fundamentales mencionada.

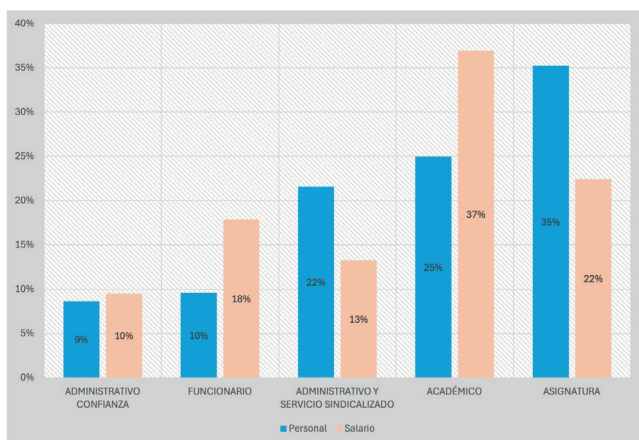
Ilustración 4.
Crecimiento de personal 2019-2023



Fuente: Universidad de Guadalajara. (s. f.-a); Universidad de Guadalajara. (s. f.-b).

Casi resulta lógico que como producto de lo anterior exista un desequilibrio en la canalización de recursos financieros que ahonda las inequidades y terminará por impactar de forma negativa en la calidad. Al 60 % de personal académico se le destina el 59 % de recursos salariales, mientras que el 10 % de funcionarios recibe 18 %, sumado el personal administrativo de confianza y funcionarios llegan al casi una quinta parte de los activos y absorben casi 30 % del presupuesto destinado al salario.

Ilustración 5.
Distribución del salario por grupo



Fuente: Universidad de Guadalajara. (s. f.-a); Universidad de Guadalajara. (s. f.-b).

Los datos no parecen avalar condiciones estructurales propicias para sustentar la calidad. Pero las cosas tienden a ponerse más críticas, el impacto de la modificación al sistema de pensiones es una amenaza real a mediano y largo plazo, la sustitución por el normal cambio generacional presentará retos ya que los salarios se verán mermados de forma importante, a los salarios bajos se sumará una carga de casi 20 % de merma por la carga pensionaria. Se ve difícil que la buena voluntad y responsabilidad del profesorado sea suficiente para sostener a una institución educativa con calidad en sus actividades de investigación y docencia.

A manera de conclusión

Es importante hacer un alto y reflexionar sobre las prioridades en la UdeG, más aún frente al incremento de recursos recientemente otorgado a través del presupuesto constitucional. Hoy sabemos que el incremento salarial del 4 % directo al salario y 2 % en prestaciones como política salarial 2024 de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, informado vía transparencia, se aplicó de esa manera en el 50 % de las universidades del país. La UdeG en acuerdo con sindicatos pactó 3 %

directo al salario y 1 en prestaciones. Este hecho como los ya analizados, hace reiterar que no parece congruente con la posición que se dice tiene esta universidad en el concierto de las universidades públicas en México.

Luego entonces, es pertinente cuestionar las prioridades de una universidad que es pública, que pretende la calidad suficiente como para ser realmente número uno en el país y liderar en el contexto nacional, ya que sin el apoyo y mejora de las condiciones laborales que se muestran débiles esas pretensiones no podrán concretarse en la realidad.

Dentro de la precariedad laboral prevaleciente se muestra que existen grupos aún más vulnerables que soportan actividades sustantivas sin los apoyos adecuados y que dar prioridad al crecimiento de puestos administrativos no necesariamente es una buena idea.

Además, las implicaciones de la forzada modificación al régimen de pensiones producen en la práctica un descenso de los salarios de los universitarios, su impacto tendrá consecuencias estructurales insospechadas, pero se augura que todas ellas serán adversas para la más importante universidad pública del Estado.

Bibliografía

- C&A, E, R. (2024, 26 enero). 4° RANKING DE RECTORES. DES-EMPEÑO. ENERO 2024. Campaigns And Elections México. <https://ceonline.com.mx/post/ranking-rectores-desempeno-enero2024/>
- DEFINICIÓN DE LA DESIGUALDAD | Los ODS hoy. (s. f.). <https://sdgs.undp.org/2019-inequality/es/defining-inequality.html>
- EACNUR (2023, 24 abril). La definición de desigualdad y el reto de superarla. eAcnur. https://eacnur.org/es/blog/definicion-de-desigualdad-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst#:~:text=Cuando%20nos%20referimos%20a%20los,su%20religi%C3%B3n%20o%20su%20cultura.
- FREIE UNIVERSITÄT BERLIN (s. f.). Información general. Salarios. Recuperado 11 de diciembre de 2022, de <https://www.fu-berlin.de/einrichtungen/media/general-information-for-applicants.pdf>
- MARTIN, R., Moore, J., & Schindler, S. (2016). Definiendo la desigualdad. ARQ, 93, 30-41. <https://doi.org/10.4067/s0717-69962016000200005>
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2022, febrero). En Transparencia | Rendición de cuentas. Recuperado 28 de noviembre de 2022, de <https://dgesui.ses.sep.gob.mx/sep.subsidioentransparencia.mx/2023/subsidio-ordinario/mapa>
- SORBONNE UNIVERSITÉ (s. f.). Balance social 2020 salarios. Recuperado 12 de diciembre de 2022, de https://www.sorbonne-universite.fr/sites/default/files/media/2021-12/Bilan_social_2020.pdf
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES (s. f.). SITIO DE TRANSPARENCIA y ACCESO a LA INFORMACIÓN UAA. <https://www.uaa.mx/transparencia/tabuladores.htm>
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN (s. f.). Tabulador salarial UADY. <https://transparencia.uady.mx/Paginas/Tabulador-Salarial-UADY.aspx>
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO (s. f.). VIII. Las remuneraciones - Universidad Autónoma Del Estado De Quintana Roo. <https://www.uqroo.mx/transparencia/informacion-comun-obligatoria/viii-las-remuneraciones/>
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (s. f.). UAM. Universidad Autónoma Metropolitana. Portal de Transparencia UAM.

Transparencia proactiva. <https://transparencia.uam.mx/proactiva/index.html>

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (s. f.). Retribuciones PDI laboral | Portal de Transparencia. Recuperado 3 de diciembre de 2022, de <https://www.ucm.es/portaldetransparencia/retribuciones-pdi-laboral>

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (s. f.). Escalafón docente universitario. Recuperado 10 de diciembre de 2022, de https://cms.fi.uba.ar/uploads/Escalafon_Docente_Universitario_112022_03a4938f63.pdf

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (s. f.-a). Informes de actividades. Histórico. Rectoría General. <https://rectoria.udg.mx/informe/historico>

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (s. f.-b). Las remuneraciones mensuales por puesto, incluido todas las prestaciones, estímulos o compensaciones; | COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA Y ARCHIVO GENERAL. <https://transparencia.udg.mx/remuneraciones-mensuales>

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (2019, 5 junio). Nómina | COORDINACIÓN DE TRANSPARENCIA y ARCHIVO GENERAL. <http://www1.transparencia.udg.mx/>

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO (s. f.). Obligaciones de transparencia. VIII B. Tabulador de sueldos y salarios. <https://intranet3.ugto.mx/Transparencia/Public>

UNIVERSIDAD DE SAO PAULO (s. f.). Tablas de salarios. Recuperado 3 de diciembre de 2022, de <https://drh.usp.br/trabalhe-na-usp/carreiras-usp/carreira-docente/tabelas-de-vencimentos/>

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO (s. f.). Tabulador Salarial UMSNH. <https://www.informacionpublica.umich.mx/dtai/consulta/34-tabulador>

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (s. f.). Remuneración bruta y neta. <https://transparencia.unam.mx/obligaciones/consulta/remuneracion-personal/2022>

UNIVERSIDAD VERACRUZANA (s. f.). Tabuladores para el personal universitario 2023 – Dirección General de Recursos Humanos. <https://www.uv.mx/dgrh/general/tabuladores/>

- UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY (2021, 14 junio). The employment status of phds at the university of paris-saclay as of december 1, 2019. Recuperado 11 de diciembre de 2022, de <https://www.universite-paris-saclay.fr/en/news/employment-status-phds-university-paris-saclay-december-1-2019>
- UNIVERSITY OF COLORADO (s. f.). Salaries. Recuperado 2 de diciembre de 2022, de <https://www.cusys.edu/budget/cusalaries/>
- UNIVERSITY OF HELSINKI. (s. f.). Contrato colectivo. Recuperado 10 de diciembre de 2022, de <https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2022/05/Yo-tes-1.8.2022-31.3.2024-final-19.5.2022-1.pdf>
- VILLAVICENCIO, G. (2021, 28 enero). Hablemos sobre meritocracia: ¿qué es y por qué no funciona? nexos.com.mx. Recuperado 19 de febrero de 2023, de <https://economia.nexos.com.mx/hablemos-sobre-meritocracia-que-es-y-por-que-no-funciona/>