

# La trayectoria laboral de los académicos de la escuela preparatoria de Tonalá de la Universidad de Guadalajara

ANA ROSA LIRA CONTRERAS,<sup>1</sup> LUCIANO OROPEZA SANDOVAL<sup>2</sup>



## *Resumen*

En este artículo examinamos el ingreso y la movilidad laboral de los profesores y profesoras de la Escuela Preparatoria de Tonalá, durante el período que va de 1989 al 2002. Para estudiar esta problemática, aplicamos un cuestionario al 50 por ciento de los profesores y una entrevista semiestructurada a 16 profesores del mismo plantel.

Este estudio examinó los criterios de ingreso a esa escuela y las bases en que se fundamenta la movilidad laboral de los profesores. Para explicar lo anterior recurrimos a las variables de antigüedad laboral, escolaridad y participación en trabajo colegiado.

Nuestras hipótesis de trabajo fueron: a) los criterios de ingreso y promoción laboral se integran tanto de requisitos formales, como la escolaridad y la experiencia laboral, como de vínculos de afinidad y lealtad hacia los directivos; b) la movilidad laboral depende de cambios cuantitativos y cualitativos en la estructura y conformación del mercado académico y de las estrategias que los profesores ponen en juego a lo largo de su carrera laboral.

*Descriptores:* Movilidad laboral, antigüedad, escolaridad y trabajo colegiado.

---

## **Labor trajectory of academic worker of the high school of Tonalá**

## *Abstract*

In this article we examined the College of Tonalá's professors admission and the labor mobility during the period that goes from 1989 to the 2002. In order to address this problem we applied a questionnaire to 50% of the faculty members, and a semistructured interview to 16 professors. This study examines the criteria for faculty admission and promotion based on the years of service, schooling and participation in academic work.

Our hypotheses were: a) the criteria for professors' admission and labor promotion are integrated of formal requirements, such as schooling and labor experience, as well as bonds of affinity and loyalty towards the directors. b) labor mobility depends on quantitative and qualitative changes in the structure and conformation of the academic market and of the strategies that the professors put into play throughout their labor race.

*Key words:* Work mobility, Seniority, schooling y academia work.

---

1 Profesor Titular "B" de la Escuela Preparatoria de Tonalá de la Universidad de Guadalajara.

2 Profesor investigador Titular "B". Departamento de Estudios en Educación. Universidad de Guadalajara.

**E**n este escrito examinamos el ingreso y la movilidad laboral que trazan los profesores y profesoras de la Escuela Preparatoria de Tonalá, durante el período que va de 1989 al 2002. Para estudiar esta problemática, recurrimos a un cuestionario aplicado al 50 por ciento de la planta docente de dicha escuela y a una entrevista semiestructurada que se aplicó a 16 profesores del mismo plantel.

### Conjeturas previas

El mercado académico que emerge a partir de la expansión de la matrícula educativa de la Universidad de Guadalajara, se torna en una fuerza de atracción para numerosos egresados. Se trata de una estructura compleja donde coexisten oportunidades laborales y procesos instituidos, que tienen que ver con tradiciones y creencias y con formas organizativas de representación sindical, que inciden en el ingreso y promoción laboral.

Como dice Gil Antón,<sup>1</sup> el mercado académico tiene formas organizativas y *ethos* propios; pero ¿cuáles son las formas organizativas y el *ethos* propio del mercado académico de la Universidad de Guadalajara? Creemos que el mercado académico de esta institución emerge sobre la base de una cultura académica-política que incide en la forma de concebir y operar la gestión escolar y sobre estructuras débiles de representación sindical.

Estas circunstancias permiten que el ingreso y promoción laboral de los profesores se vea fuertemente influido, en sus inicios, por las redes de relaciones que establecen los interesados con personas cuya situación estratégica ayuda a incidir en la asignación de empleo o en la promoción hacia otra categoría de trabajo.

Es innegable que la escolaridad y la antigüedad juegan un papel importante en el ingreso y promoción laboral; sin embargo, es evidente que se requiere contar con el apoyo de amigos de mayor jerarquía dentro de las instituciones educativas, para acceder a los procesos de movilidad laboral interna.

En el caso de la Escuela Preparatoria de Tonalá, consideramos que los criterios de ingreso y promoción laboral se integran tanto de requisitos formales, como la escolaridad y la experiencia laboral, como de vínculos de afinidad y lealtad hacia los directivos.

En relación con la movilidad laboral, creemos que esta depende de cambios cuantitativos y cualitativos en la estructura y conformación del mercado acadé-

mico y de las estrategias que los profesores ponen en juego a lo largo de su carrera laboral. En relación con lo primero, la introducción de sistemas de homologación abiertos y cerrados, provee las condiciones para ascender dentro del escalafón. Sin embargo, su acceso depende de la situación de negociación que cada trabajador entabla con la institución. Es decir, la mayor posibilidad de ascenso laboral que se abre con el sistema de homologación va a depender de la suma de créditos que dispone en torno a la antigüedad, escolaridad y participación en el trabajo colegiado.

### Origen y evolución de la Escuela Preparatoria de Tonalá

La Escuela Preparatoria de Tonalá fue creada el 1° de noviembre de 1989 por dictamen de H. Consejo General Universitario, con el fin de establecer la satisfacción de la demanda de la región y por el acuerdo del rector Raúl Padilla López. En este dictamen se afirma que la creación de preparatorias regionales busca “descentralizar, desconcentrar y regionalizar la vida universitaria, vinculando estrechamente la Universidad con su entorno social y productivo; además de fortalecer la vida académica de la Universidad, ajustando y flexibilizando sus estructuras académico-administrativas; profesionalizar el trabajo académico y mejorar las condiciones de estudio.” (Padilla López, 1990).

Su primer directora fue la QFB Ruth Padilla Muñoz, quien inició con un equipo de 11 personas integradas por 9 maestros, algunos de los cuales desempeñaban funciones administrativas relacionadas con la supervisión escolar y la coordinación académica; un prefecto y una secretaria. Esta preparatoria tuvo su sede inicial en el edificio de la Escuela Secundaria No. 56, ubicada en la calle Francisco Villa S/N; posteriormente alternó el uso de espacios en la Casa de los Artesanos, localizada en Avenida Tonaltecas S/N. Sus labores empezaron con sólo 4 grupos de primer semestre en el turno vespertino; el siguiente semestre se abrieron cuatro primeros y cuatro segundos, después se ofertaron ocho primeros, cuatro en el turno matutino y cuatro en el vespertino, así como también cuatro segundos y cuatro terceros; posteriormente, en 1992, se ubicó la Preparatoria en el cruce de la calle Independencia e Insurgentes de Tonalá, lugar en el cual tiene su sede propia.

Con la construcción de un edificio propio se pudo ampliar la oferta de bachillerato, ya que inicialmente se ofertaba el bachillerato unitario con opciones ter-

minales en las áreas de Inglés, Administración, Cerámica e Informática. A partir de la Reforma Académica de 1993, se ofertan diferentes modalidades: Bachillerato General y Bachilleratos Técnicos: Bachillerato Técnico en Administración y Bachillerato Técnico en Cerámica, así como también el Bachillerato General Semiescolarizado. Este crecimiento de la matrícula generó una mayor demanda de profesores: ahora había que atender a 48 grupos de Bachillerato General, 6 grupos de Bachillerato Técnico en Administración y 6 grupos de Bachillerato Técnico en Cerámica en la Preparatoria de Tonalá; además, a partir de 1997, se crea el Módulo La Experiencia ubicado en la calle 2 de enero de La Experiencia, municipio de Zapopan.

Estos cambios en la propuesta educativa de la preparatoria de Tonalá muestran como los profesores pasan de una modalidad de bachillerato a otra en lo que se refiere a su práctica docente; asimismo, observamos como su actividad académica se alterna con otros roles que surgen con la complejización del funcionamiento de la escuela. Así, vemos como a lo largo de los años noventa alternan su actividad docente con funciones de Director, Secretario, Oficial Mayor, Consejeros Académicos ante el Consejo de Escuela y ante el Consejo General Universitario, Coordinador Académico, Jefes de Departamentos, Coordinadores de Carrera, Responsables de Academia, Técnicos Académicos, Coordinadores de Área, Comisiones Evaluadoras, Comisiones Dictaminadoras, Comisiones Especiales, entre otras.

Durante los doce años de vida de la institución, 11 y medio de ellos estuvieron a cargo de mujeres directoras; y sólo medio año ejerce la función un director. La primera directora fue Ruth Padilla Muñoz, quien dura en su puesto hasta diciembre de 1992, ocupando su lugar Rodolfo Llamas Romano, quien sólo permanece cinco meses. En mayo de 1993 Lilia Margarita Lomelí Urquieta ocupa el puesto de directora de la Escuela Preparatoria de Tonalá, mismo que desempeña durante 7 años.

En esos 12 años de vida institucional, sin embargo, se dan circunstancias desiguales para el ingreso y movilidad laboral de los docentes. Así, a lo largo de los primeros años, de 1989 hasta 1992, se da la contratación de la mayoría del personal que integra la planta docente. Al calor de la apertura de nuevos semestres y de la ampliación de la matrícula al turno matutino, las autoridades procedieron a contratar personal que fue cubriendo las necesidades de la oferta educativa. En este lapso se asignan las categorías laborales más cotizadas dentro del gremio de

profesores, ya que es el periodo donde hay más condiciones para acceder a una carga de tiempo completo y a la posibilidad de homologarse.<sup>2</sup>

Una vez que termina el año 1992, se limitan las posibilidades de contratación laboral; de ahí en adelante lo que se verá más bien es la promoción de los trabajadores que se incorporaron en esos tres primeros años; habrá otras contrataciones, pero serán de personal que tendrá tiempos parciales. Así, veremos que la mayoría del personal que tiene tiempo completo se incorpora en los tres primeros años de creación de la escuela preparatoria.

### **El ingreso laboral a la Escuela Preparatoria de Tonalá**

Ante la ausencia de mecanismos formales de contratación laboral, las escuelas poseen mayores atribuciones para elegir al personal académico de las mismas; esto sucede en la Escuela Preparatoria de Tonalá, donde la directora prácticamente va a decidir quiénes ingresan a trabajar a la dependencia; en las entrevistas realizadas a profesores y profesoras de la escuela preparatoria podemos observar que ella hace una selección por área de conocimiento; sin embargo, la mayoría ingresa a través de las relaciones personales y sociales, como podemos ver enseguida:

“Yo ingresé en 1990, fue por medio de conocidos, tanto de un conocido mutuo entre la directora, *la maestra Ruth*, y de la coordinadora del grupo de danza en ese momento”. (Entrevista al maestro 2)

“Me invitó a trabajar un maestro que ya trabajaba en la Prepa de Tonalá, en 1990, y fui e hice una prueba de aptitud a la Prepa de Tonalá, con la maestra Ruth Padilla y me dio trabajo cubriendo 2 clases”. (Entrevista al maestro 4)

Sin embargo, el hecho de que el ingreso laboral esté fuertemente determinado por las relaciones sociales, no significa que las autoridades educativas pasen por alto los requisitos académicos que son necesarios para el desempeño docente. Por ejemplo, aunque la mayoría de los entrevistados refiere situaciones similares en el momento de la contratación, observamos que la Directora decide la contratación del personal, sobre la base de un conocimiento de las trayectorias de los profesores, es decir a muchos de ellos los conoce por experiencias laborales conjuntas en otras dependencias universitarias, o bien, por las referencias de amistades de confianza.

“El director de prepa seis y el secretario me mandaron con la Maestra Ruth y ella me dio la oportunidad de que diera dos materias de física; después al siguiente semestre confió en mi y me aumentó mi carga horaria, así sucesivamente, siendo más con nombramiento de profesor de asignatura”. (Entrevista al maestro 3)

En otros casos, la directora toma en cuenta la especialidad, es decir, si, por ejemplo, necesita de alguien que trabaje el área de matemáticas, recurre a una persona que haya estudiado la licenciatura en matemáticas y así lo hace en cada una de las disciplinas:

“Desde que estaba chico me gustaba la idea de impartir clases a nivel prepa o secundaria y estudie la Licenciatura en Física para impartir clases con la finalidad de enseñar y por eso me hice físico porque la mayoría de la gente cree que es una materia difícil, y fui e hice una prueba de aptitud a la prepa de Tonalá, con la maestra Ruth Padilla y me entrevistó la Academia de Física e ingresé a trabajar a la Preparatoria de Tonalá.” (Entrevista al maestro 4)

“Yo soy bióloga fui y me entrevisté con la maestra Ruth y me dijo que llevara mi currículum y eso hice. Como ya lo tenía hecho se lo llevé al siguiente día. Ella me habló para que empezara a dar clases ahí”. (Entrevista al maestro 5)

Con todo esto sólo queremos subrayar que si bien el ingreso laboral de los académicos a la preparatoria de Tonalá se da de manera informal, eso no significa que los criterios que la autoridad educativa tomó para seleccionar a esas personas fueran azarosos o poco fundados; es evidente que la directora tomó en cuenta el conocimiento directo que tenía de esas personas y la trayectoria laboral previa y escolar que tenían. Asimismo, pese a que la contratación se basa en criterios meramente informales, observamos algunas excepciones, como sucede con los artesanos de Tonalá; estos trabajadores ven que la directora oferta a la comunidad de artesanos clases en el Adiestramiento de Cerámica, propuesta que interesa a algunos de ellos, quienes atienden a su llamado y se incorporan a la actividad académica; por lo demás, eran personas que tenían licenciatura, de ahí que no hubiera objeción alguna para incorporarlos a la institución.

“Mi ingreso se debió a que en el año de 1991, la Escuela Preparatoria de Tonalá, requería de per-

sonas que tuvieran conocimientos de cerámica y que a la vez tuvieran una formación universitaria; en ese año yo tenía mi taller, yo era empresario de cerámica, yo estaba a gusto, me estaba yendo bien, pero me salió otra vez el gusanito de los libros, y retomar los aspectos académicos y contesté al llamado que se hacía por parte de la maestra Ruth, que era en ese entonces la directora de esta prepa, y así fue que me incorporé en el adiestramiento de artesanías”. (Entrevista al maestro 15)

### **El contexto de la promoción laboral**

Como dijimos al inicio, en los tres primeros años de la Escuela Preparatoria de Tonalá se otorgan la mayoría de las plazas académicas de tiempo completo y medio tiempo. Los profesores logran obtener su plaza en 1992, debido a varios aspectos: por un lado hay una coyuntura que se presenta en toda la Universidad, como es el programa de homologación, que permite a muchos de los maestros que no tenían plaza laboral, la adquieran a través de este sistema y que otros asciendan hacia otras de mayor jerarquía; este sistema de homologación fue casi general para el común de los universitarios.

Cabe aclarar que no todos los profesores tuvieron acceso a esta homologación, ya que los participantes debían contar con una carta de apoyo de la autoridad educativa; por ejemplo, la directora apoyó fundamentalmente a aquellos maestros que participaron en el diseño de las propuestas curriculares, que se llevaron a cabo entre 1989 y 1992. En ese lapso hubo un trabajo académico intenso relacionado con el diseño curricular interno de la Escuela Preparatoria y con la conformación del trabajo colegiado; en ese período la directora apreció el esfuerzo de los maestros, de tal suerte que, a raíz de ello, apoyó básicamente a quienes sí colaboraron. En cambio, quienes no participaron en el diseño del currículum, no contaron con el apoyo de la dirección para concursar en el programa de homologación:

“Fue cuando trabajé en el Adiestramiento de Administración que me dieron mi Tiempo Completo, y fue antes de 1993 que me lo dieron en la Escuela Preparatoria de Tonalá”. (Entrevista al maestro 1)

Así, a partir de 1992 observamos que los profesores pueden promoverse laboralmente en base a los siguientes criterios:

- a) Antigüedad.
- b) Grado académico y
- c) Participación en trabajo colegiado

Cada uno de estos requisitos aumenta conforme a la importancia de la categoría laboral a la que se aspira. Por ejemplo, para promoverse a la categoría de profesor asistente en el nivel "B", se requiere:

1. "Contar con el 100% de los créditos de una licenciatura; o tener título de técnico profesional; o en su defecto, título de técnico subprofesional con antigüedad de tres años; o bien,
2. Tener una antigüedad de tres años en el nivel "A", o bien, tres años como profesor de asignatura "A";
3. Además de lo anterior, deberá sumar 5,000 puntos de conformidad con el tabulador". (Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, 1999, p. 4).

En cambio, para la categoría de profesor Titular "A" se necesita:

1. "Tener grado de doctor con tres años de antigüedad, o grado de maestro con seis años de antigüedad; o tener título de licenciatura con quince años de antigüedad; o bien,
2. Tener una antigüedad de tres años como Profesor Asociado "C";
3. Haber producido trabajos originales, o bien haber concluido la dirección de diferentes tesis profesionales;
4. Además, deberá sumar 50,000 puntos de conformidad con el tabulador". (*Ibidem*, p.7).

Estos ejemplos permiten ver que, conforme se asciende en el sistema de escalafón, adquieren más relevancia aquellas actividades que se relacionan con la productividad académica del aspirante.

En base a estos criterios, el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) empieza a regular los procesos de promoción al interior de las escuelas de la Universidad de Guadalajara, de tal manera que, a la par de las relaciones sociales y políticas con las autoridades educativas, aparecen otro tipo de requerimientos relacionados con la realización de estudios de posgrado y con actividades de participación en las academias internas de las escuelas.

### Movilidad laboral de los académicos

Muchos de los estudiosos de la movilidad laboral

consideran que el ascenso hacia posiciones ocupacionales de mayor reconocimiento social depende del grado de escolaridad y de la experiencia laboral del aspirante.<sup>3</sup> En el caso de los profesores de la Escuela Preparatoria de Tonalá, postulamos que su movilidad interna estará sujeta a su antigüedad laboral, su nivel de escolaridad, y su participación en asuntos relacionados con la gestión escolar.<sup>4</sup>

Enseguida examinamos la movilidad laboral de los profesores, a través de las variables mencionadas.

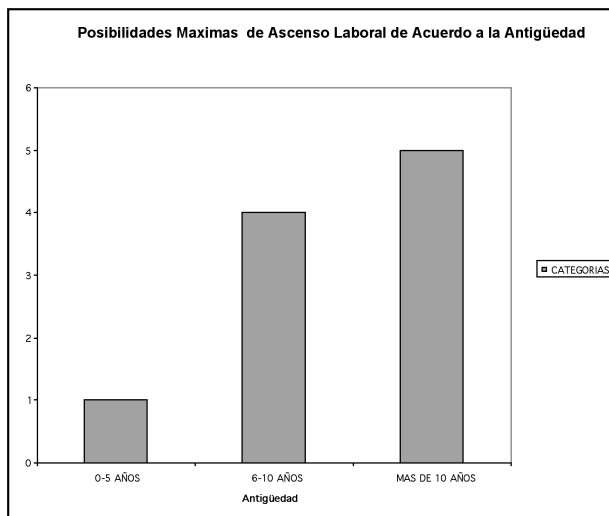
### Antigüedad laboral

Al revisar la información proveniente de la encuesta, encontramos que la población se distribuye en profesores de mayor antigüedad (más de 10 años), media antigüedad (de 6 a 10 años) y baja antigüedad (de 0 a 5 años). En esta distribución encontramos que los trabajadores con mayor antigüedad han logrado ascender en promedio dos categorías, en el lapso que va de 1989 a 2002, los de mediana antigüedad también han ascendido en promedio dos categorías y los de menor antigüedad sólo una en promedio. (Ver cuadro 1)

Los datos muestran que hay pocas diferencias en torno a la movilidad laboral de los profesores; sin embargo, al observar los ascensos de manera individual, encontramos casos de profesores que logran promoverse hasta 4 o 5 categorías, como sucede con aquellos que tienen una antigüedad mayor de 6 años. En cambio, en los de menor antigüedad ninguno asciende más de una categoría. (Ver cuadro 2)

Es indudable que la mayor antigüedad otorga más

**Gráfica 1**



**Cuadro 1. Antigüedad, categoría y promoción laboral de los académicos (1989-2002)**

<b>Antigüedad - Categoría laboral</b>	<b>Categorías laborales obtenidas (Promedio)</b>
<b>Antigüedad de 0-5 años</b>	
Profesor de Asignatura	1
Profesor de Medio Tiempo Asistente	1
Profesor de Medio Tiempo Asociado	1
Profesor de Medio Tiempo Titular	1
Profesor de Tiempo Completo Asistente	1
Profesor de Tiempo Completo Asociado	1
Profesor de Tiempo Completo Titular	1
Total	1
<b>Antigüedad de 6-10 años</b>	
Profesor de Asignatura	1
Profesor de Medio Tiempo Asistente	3
Profesor de Medio Tiempo Asociado	3
Profesor de Medio Tiempo Titular	1
Profesor de Tiempo Completo Asistente	3
Profesor de Tiempo Completo Asociado	4
Profesor de Tiempo Completo Titular	1
Total	2
<b>Antigüedad de más de 10 años</b>	
Profesor de Asignatura	1
Profesor de Medio Tiempo Asistente	2
Profesor de Medio Tiempo Asociado	2
Profesor de Medio Tiempo Titular	1
Profesor de Tiempo Completo Asistente	3
Profesor de Tiempo Completo Asociado	5
Profesor de Tiempo Completo Titular	1
Total	2

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

posibilidades de movilidad interna a los profesores, pero esto por sí solo no permite una promoción continua, ya que las modalidades de homologación no están siempre disponibles. Por ejemplo, el sistema de homologación abierta es accesible para la mayoría de los académicos, pero tiene el inconveniente de no ser periódico. Está la otra modalidad que se expresa a través de concursos de oposición y de concursos de promoción, como el PROESA,<sup>5</sup> opciones sólo

disponibles para quienes obtienen un nuevo grado académico (estudios de posgrado). En estas circunstancias, la antigüedad ofrece reducidas posibilidades de movilidad laboral interna.

### **La escolaridad**

Con respecto a la escolaridad, observamos que el 67.3% de los profesores tiene sólo estudios de licen-

**Cuadro 2. Posibilidades máximas de ascenso laboral de acuerdo a la antigüedad (1989-2002)**

<b>Antigüedad</b>	<b>Cantidad de puestos ascendidos</b>
0-5 años	1
6-10 años	4
Más de 10 años	5

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

**Cuadro 3. La escolaridad de los docentes (1989-2002)**

Escolaridad	Cantidad	%
Licenciatura	35	67.3
Maestría	11	21.2
Doctorado	6	11.5
Total	52	100

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

ciatura, el 21.2% de maestría y 11.5% de doctorado. (Ver cuadro 3)

Esta desigualdad se ve más marcada entre hombres y mujeres, ya que comparativamente el acceso a los estudios de posgrado ha sido mayor para los hombres. Por ejemplo, del total de los profesores que realizan estudios de maestría, el 57% son hombres y el 43% mujeres; esta relación se ensancha en el nivel de doctorado, donde vemos que el 70% son hombres y 30% mujeres. (Ver cuadro 4)

Al relacionar la escolaridad de los profesores con la movilidad laboral, observamos evidentes diferencias. Por ejemplo, en el lapso de 1989 al 2002, los que

sólo tienen el grado de licenciatura, consiguen ascender en promedio dos categorías. En cambio, los que tienen nivel de maestría logran escalar en promedio cuatro categorías, y los de doctorado cinco categorías. (Ver cuadro 5)

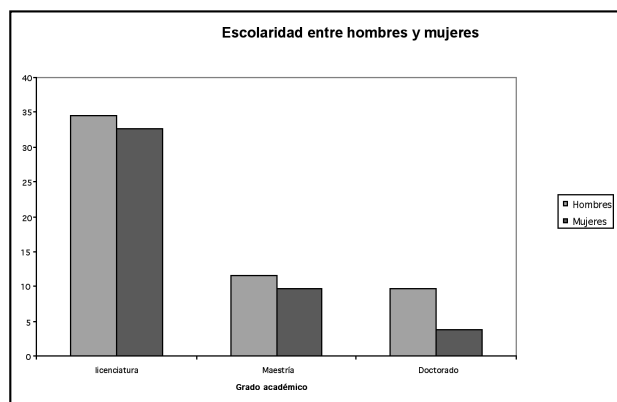
Esta relación permite ver que la escolaridad es un factor más ponderable en torno a la movilidad laboral. Decimos esto no sólo por el promedio superior de ascensos con respecto a la antigüedad, sino también porque la obtención de un nuevo grado es decisivo para acceder a los programas de promoción, como el PROESA.

En lo que concierne a la relación entre el sexo, la

**Cuadro 4. La escolaridad entre hombres y mujeres (1989-2002)**

Sexo	Licenciatura	Maestría	Doctorado
Hombres	53%	57%	70%
Mujeres	47%	43%	30%
Total	100%	100%	100%

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

**Gráfica 2**

escolaridad y la promoción laboral, encontramos que las mujeres en promedio ascienden sólo 1 categoría con licenciatura, con maestría ascienden 4 categorías y con doctorado 5 categorías. Así también, los hombres con licenciatura ascienden 1 categoría, con maestría 4 y con doctorado 5. (Ver cuadro 6).

La información anterior muestra que no hay diferencias entre la movilidad interna de los profesores y profesoras, de acuerdo a su nivel de escolaridad. Sin embargo, esta igualdad es relativa, ya que el acceso a estudios de posgrado es proporcionalmente menor para las mujeres.

Las entrevistas aplicadas a los profesores revelan

**Cuadro 5. Escolaridad y promoción laboral de los docentes (1989-2002)**

Escolaridad	Puestos ascendidos (Promedio)
Licenciatura	2
Maestría	4
Doctorado	5

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

**Cuadro 6. Escolaridad y promoción laboral entre hombres y mujeres (1989-1992)**

Sexo	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Puestos ascendidos (promedio)
Hombres	1	4	5	3
Mujeres	1	4	5	3

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

esa desigualdad: quienes tienen acceso a los estudios de posgrado son hombres solteros, mujeres solteras, mujeres sin hijos, mujeres con hijos mayores y hombres cuya mujer no trabaja; en cambio, las personas que no tienen la posibilidad de realizar estudios de posgrado son las mujeres casadas con hijos pequeños, madres solteras y hombres que tienen a su cargo miembros de la familia extensa. (Ver cuadro 7)

### Gestión escolar

Existen otros criterios que acrecientan las posibilidades de promoción de los profesores, como la participación en puestos académico-administrativos y en el trabajo colegiado. En el RIPPPA se especifica

que el desempeño en puestos de nivel administrativo y/o directivo acredita calificaciones altas o cualitativas en los procesos de homologación. Sin embargo, la participación no es accesible para todos los profesores, debido a que los estatutos laborales establecen una participación sujeta a la superioridad de la categoría laboral.

A continuación examinamos la relación entre los cargos académicos<sup>6</sup> y el ascenso laboral. En primer lugar, la información nos dice que sólo el 33% había desempeñado cargos académicos en la preparatoria, mientras el 67% no había tenido oportunidades similares. (Ver cuadro 8)

Al asociar la participación en cargos académicos, encontramos que los que si se desempeñan en esos

**Cuadro 7. Estudios de postgrado realizados por los profesores (1992-2002)**

Maestro y estado civil	Grado inicial	Grado actual	Categoría homologada en 2002
Maestra casada sin hijos	Licenciatura	Doctorado	Prof. Carrera. T. C. Titular B
Maestro soltero	Licenciatura	Maestría	Prof. Asignatura B
Maestro casado 1 hijo	Licenciatura	Doctorado	Prof. Carrera T. C. Titular A
Maestro casado 2 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Tec. Acad. M. T. Asociado B y Prof. de Asignatura B
Maestra casada 5 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Tec. Acad. T. C. Asociado B y Profesor de Asignatura B
Maestra soltera	Licenciatura	Licenciatura	Prof. Carrera T. C. Asoc. B
Maestra casada 2 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Prof. Carrera T. C. Tit. B
Maestra casada 2 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Prof. Carrera M. T. Asoc. A
Maestra Madre soltera 2 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Asignatura B
Maestra casada 2 hijos	Licenciatura	Maestría	Prof. Carrera T. C. Asoc. C
Maestra casada 2 hijos	Licenciatura	Licenciatura	Prof. Carrera T. C. Asist. C
Maestro Soltero	Licenciatura	Doctorado	Prof. Carrera T. C. Titular A
Maestra casada 2 hijos	Licenciatura	Maestría	Tec. Acad. T. C. y Profesor de Asignatura B
Maestro soltero	Licenciatura	Licenciatura	Prof. de Asignatura B
Maestra soltera	Licenciatura	Licenciatura	Prof. de Asignatura B
Maestro casado 2 hijos	Técnico profesional	Licenciatura	Profesor de Asignatura A

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de las entrevistas aplicadas a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

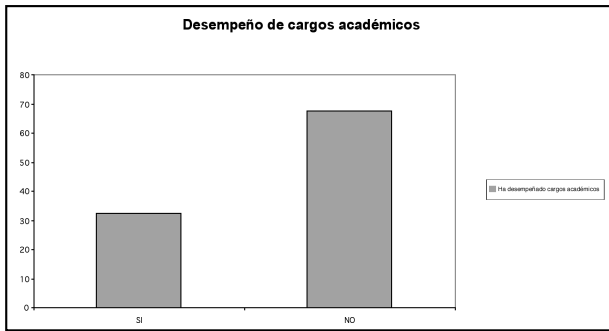
**Cuadro 8. Desempeño de cargos académicos (1989-2002)**

Participación en cargos académicos	%
Sí	33
No	67

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.



Gráfica 3



niveles, ascienden en promedio 4 categorías. En cambio, los que no ocupan cargos de esa naturaleza sólo logran un ascenso (Ver cuadro 9)

¿Quiénes son los que acceden a puestos de coordinación académica y administrativas? La información nos muestra que los profesores con categorías laborales superiores, son quienes ocupan esos cargos, de acuerdo al Estatuto de Personal Académico. (Ver cuadro 10)

Como vemos, estas opciones de participación están más al alcance de quienes tienen mejores categorías laborales.

### Profesores y profesoras: una trayectoria laboral similar pero desigual

La información nos muestra que hasta 1992, antes de la aprobación del RIPPA, el ingreso laboral a la Escuela Preparatoria de Tonalá aparece fuertemente influido por la autoridad educativa de esa dependencia. Pero el hecho de que la directora tenga un peso decisivo en la incorporación de los profesores, no significa que no utilice criterios académicos para seleccionar a los aspirantes, aunque es evidente que su decisión se ve acompañada de recomendaciones o de experiencias de trabajos compartidos años atrás.

Las posibilidades de ascenso de los profesores y profesoras no son iguales a lo largo del periodo analizado. Así, observamos que de 1989 a 1992, la expansión de la oferta educativa de la Preparatoria de Tonalá permite que muchos de los profesores pioneros mejoren su situación laboral, ya que logran ampliar

su carga horaria a medios tiempos y tiempos completos. Este ascenso se ve reglamentado con la aprobación del RIPPA en 1992, año en que la Universidad de Guadalajara abre un programa de homologación abierta que beneficia a numerosos académicos, quienes reciben nombramientos o categorías que les confieren seguridad laboral.

Esta nueva situación trae como correlato que la promoción laboral empiece a depender más de las posibilidades de superación académica y de colaboración en el trabajo colegiado, que de las redes de relaciones. Sin embargo, como estos nuevos requisitos se derivan del esfuerzo individual que cada profesor puede realizar, ello va a propiciar que el ascenso y promoción laboral tome caminos desiguales y diferenciados, ya que las posibilidades para participar en los espacios colegiados y las oportunidades para ingresar a programas de posgrado serán diferentes.

En suma, la movilidad interna de los profesores queda a expensas de la estrategia de mejoramiento profesional que cada uno instrumenta a partir de sus condiciones de vida. Esta situación favorece principalmente a los profesores y profesoras solteros y a los profesores casados que provienen de familias con organización tradicional. En cambio, la mayoría de las mujeres casadas afronta situaciones difíciles para ascender dentro del escalafón. Su estrategia de movilidad laboral se ve limitada por la doble jornada de trabajo que asumen: su trabajo en la academia y su trabajo en el hogar. Ellas no disponen de tiempo para emprender estudios de posgrado, por lo que se limitan a aprovechar las promociones laborales abiertas.

A la par de estas condiciones de desigualdad, se agrega cierta arbitrariedad de los sistemas de evaluación laboral, como el RIPPA, que otorgan más posibilidades de acceso al trabajo colegiado a los trabajadores mejor homologados. Como refieren estudios de otras universidades, empieza a operarse el "efecto Mateo", ya que se instituyen menores posibilidades a los de puestos inferiores y mejores posibilidades a los de puestos superiores, favoreciendo más a los académicos con nombramientos superiores y debilitando más a los académicos con nombramientos menores; esta dinámica va profundizando las diferencias

Cuadro 9. Cargos académicos y movilidad laboral (1989-2002)

Participación en cargos académicos	Categorías ascendidas (promedio)
Sí (33%)	4
No (67%)	1

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

**Cuadro 10. Categoría laboral de los profesores con cargos administrativos (honoríficos) (1989-1992)**

Cargo académico	Categoría laboral
Coordinador Académico	Profesor de Tiempo Completo
Jefe de Departamento	Profesor de Tiempo Completo
Consejero Académico	Profesor de Tiempo Completo
Responsable de Academia	Profesor de Asignatura

Fuente: cuadro elaborado con datos provenientes de la encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Preparatoria de Tonalá.

de posibilidades de promoción al interior de la institución, es decir, a los que más tienen más se les da y a los que menos tienen menos se les da.

**Notas**

<sup>1</sup> Gil Antón entiende por mercado académico varias cuestiones: "por un lado la relación oferta y demanda institucionalizada de saberes, certificados y grados, aspecto que nos remite a un proceso de intercambio entre diversos sectores sociales que los demandan y las instituciones especializadas en ofrecerlos. Hay otro sentido, que es el que a nosotros nos interesa destacar, que alude a las estructuras de oportunidades laborales y circuitos institucionalmente configurados, con formas organizativas y ethos propios, en cuyas redes se conforman carreras, aspiraciones, intereses y clientelas para un amplio conjunto de personas. (Brunner 1989, citado por Gil, Antón, 1994). En este caso, la noción de mercado académico apunta a un espacio ocupacional específico, generado por la expansión y diferenciación de los sistemas educativos superiores, en el cual es posible, dada su configuración pautada y jerárquica, desarrollar trayectorias profesionales". (Gil Antón, 1994:39).

<sup>2</sup> La homologación es un programa administrativo-laboral que permite a los profesores e investigadores ascender dentro del escalafón. Este programa consiste en la evaluación de las actividades laborales desarrolladas por los académicos desde la fecha de la última recategorización e incluye modalidades: una homologación general accesible a todos los académicos y una homologación abierta, de uso exclusivo para quienes tienen un nuevo grado académico.

<sup>3</sup> Ver Padúa, Jorge. "Movilidad social y Universidad", en Guevara Niebla, Gilberto (Comp.). *La crisis de la educación superior en México*. Nueva Imagen, México, 1981. pp. 127-149.

<sup>4</sup> Por gestión escolar entendemos tanto el desempeño de puestos de dirección y coordinación académica y administrativa como la participación en el trabajo colegiado.

<sup>5</sup> Programa de Estímulo a la Superación Académica.

<sup>6</sup> Cargo académico es un nombramiento honorífico desempeñado por los profesores dentro de la estructura departamental y de los órganos colegiados y de gobierno de la escuela. (Presidente de academia, Jefe

de Departamento, Coordinador de Carrera, Coordinador Académico, Miembro de Consejo de Escuela, Miembro de Comisión dictaminadora, etc.)

**Bibliografía**

- GARCÍA SALORD, S. "Las trayectorias académicas generacionales: constitución y diversificación del oficio académico. El caso de los bioquímicos de la Facultad de Medicina". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. VI, núm. 11, enero-abril, 2001. pp.33-63.
- GIL ANTÓN, M. (Coordinador) (1989). *El mercado académico de la Universidad Mexicana*. México: UAM, Vol. 1.
- GIL ANTÓN, M. et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad*. México: UAM-A.
- GIL ANTÓN, M. (2001). "Los académicos". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. VI, núm. 11, enero-abril. Pp. 9-15.
- GOLDHAMER, H. (1979). "Movilidad Social", en *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, Tomo 7, Madrid. pp. 255-263.
- OSORIO MARTÍNEZ, M. "Los mercados de trabajo femeninos", en GONZÁLEZ MARÍN, M. (Coord.)(1998). *Tendencias recientes*. México, UNAM. pp. 217-228.
- PADÚA, J. "Movilidad Social y Universidad", en GUEVARA NIEBLA, G. (Comp.) (1981). *La Crisis de la Educación superior en México*. Siglo XXI. pp. 127-149.
- UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA-ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. "Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara", en UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (1996). *Compendio de Ordenamientos Universitarios*. México: Universidad de Guadalajara.
- UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA-ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA. "Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal académico de la Universidad de Guadalajara". En UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (1996). *Compendio de Ordenamientos Universitarios*. México: Universidad de Guadalajara.
- VILLA LEVER, L. (2001). *El mercado académico: la incorporación, la definitividad y la promociones, pasos para una misma trayectoria de formación*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. VI, núm. 11, enero-abril. pp.63-79.
- VILLA LEVER, L. (1987). *Los académicos de la Universidad de Guadalajara*. México: Universidad de Guadalajara.