

# Trayectorias de consolidación académica de investigadores en el CUCSH/UdeG

María Guadalupe Moreno, María Elena Chávez, Ma. Raquel Carvajal  
Vanessa Rivas, Martha Vergara, Pablo Casillas, Antonio Ponce  
Verónica Ortiz, Dagoberto Amparo



El tránsito de los investigadores desde su historia personal, primero como estudiantes y luego como profesionales, va generando una condición que se relaciona con los espacios académicos, laborales, dentro y fuera de instituciones como la Universidad de Guadalajara en general y el Centro de Estudios Sociales y Humanidades (CUCSH) en particular.

La Unesco define que la calidad en la educación superior es dinámica, tiene múltiples niveles y se relaciona con elementos contextuales del modelo educativo de cada país, los fines, la misión y los estándares marcados por el sistema. En la presente obra donde participan nueve coautores se optó por una metodología cualitativa que acercó los procesos a escala local, donde el quehacer de los sujetos cobró especial importancia en tanto productores y productos. En el estudio realizado se recuperan las experiencias y procesos de consolidación de 16 académicos adscritos al CUCSH, con más de 20 años de antigüedad y con reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores.



# Trayectorias de consolidación académica de investigadores en el CUCSH/UdeG



# Trayectorias de consolidación académica de investigadores en el CUCSH/UdeG

María Guadalupe Moreno González  
María Elena Chávez García  
Ma. Raquel Carvajal Silva  
Vanessa Rivas Díaz de Sandi  
Martha Vergara Fregoso  
Pablo Casillas Herrera  
Antonio Ponce Rojo  
Verónica Ortiz Leffort  
Dagoberto Amparo Tello

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA  
Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades  
División de Estudios de Estado y Sociedad  
2015

Primera edición, 2015

D.R. © 2015, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de

Ciencias Sociales y Humanidades

Coordinación Editorial

Juan Manuel, 130

Zona Centro, C. P. 44100

Guadalajara, Jalisco, México

Consulte nuestro catálogo en: [www.cucsh.udg.mx](http://www.cucsh.udg.mx)

ISBN: 978-607-742-215-0

Impreso y hecho en México

*Printed and made in Mexico*

# Índice

Introducción .....	8
<b>I. Aproximación teórica .....</b>	<b>17</b>
<b>II. Aproximación metodológica .....</b>	<b>32</b>
Sujetos participantes .....	36
Análisis de datos .....	37
<b>III. Sobre la Investigación científica en la Universidad de Guadalajara .....</b>	<b>40</b>
Reforma Académica .....	49
Ley Orgánica .....	51
Estatuto General .....	53
Planes de Desarrollo Institucional .....	55
Estrategias institucionales para fortalecer la investigación científica en la Universidad de Guadalajara entre 1997 y 2012 .....	58
La contratación temporal o permanente de personal académico de alto nivel .....	59
Quince años de incorporaciones de alto nivel: el fin de los asistentes de investigación .....	61
La formación del personal académico de alto nivel .....	62
La acreditación del personal académico de investigación .....	63
La incorporación temprana a la investigación .....	69
<b>IV. Contexto de la investigación social en el CUCSH .....</b>	<b>72</b>
Misión del CUCSH .....	73
El personal dedicado a la investigación .....	75

<b>V. Resultados</b> .....	88
Proceso de ingreso: ¿Cómo fue que llegó a ser investigador? .....	90
El ingreso a la Universidad de Guadalajara .....	100
¿Qué actividades realiza como investigador .....	106
¿Qué es lo que forma a un investigador? .....	111
¿Qué experiencias relevantes ha tenido en su consolidación como investigador? .....	112
¿Cómo considera que ha sido su proceso hasta llegar a ser investigador? .....	112
¿Cómo valora el proceso que se vive en la universidad para ser investigador? .....	113
Acerca de la distinción entre docentes e investigadores .....	113
¿Qué estamos haciendo bien? .....	114
¿Qué estamos haciendo mal? .....	115
Acerca de las estrategias identificadas .....	119
Personajes clave .....	120
Acerca de la Calidad .....	121
Acerca de la Productividad .....	123
Acerca de la Competitividad .....	123
<b>V. Análisis</b> .....	124
Escenario sobre la investigación social en el CUCSH .....	126
Factores institucionales y académicos que intervienen en el proceso de consolidación .....	128
Estrategias y acciones empleadas para alcanzar el objetivo de fortalecer investigadores .....	132
Prospectiva del CUCSH en materia de formación y consolidación de la investigación .....	135
<b>VII. Reflexiones finales</b> .....	137
Propuestas .....	139
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	142
<b>Anexos</b> .....	147
Anexo 1 .....	147



# Introducción

La presente investigación tiene la intención de describir e interpretar las diversas etapas, procesos y situaciones por los que los investigadores de alto nivel académico han logrado su consolidación y reconocimiento en el área de las ciencias sociales.

Partimos de la premisa de que la investigación social es una función sustantiva de las instituciones de educación superior ya sean públicas o privadas. A través de esta se obtienen explicaciones e interpretaciones de la realidad social que ayudan a entender y a analizar las situaciones pasadas, su conexión con el presente y la prospectiva a un corto, mediano y largo plazo.

Las funciones y bondades de la investigación social están por demás citarse, sin embargo, lo que podemos resumir es que son clave para la toma de decisiones que se orienten al desarrollo de la sociedad, de un país o de una región. Como referencia a esta afirmación indicamos que la investigación científica en nuestro país tiene un papel importante, señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y en los diferentes programas y planes estatales en México, como uno de los precursores esenciales de la competitividad y crecimiento económico.

De esta forma, el Estado, dentro del rubro de la planeación, considera y señala la importancia de la investigación, pero son las instituciones de educación superior las que conforman el sector clave para el desarrollo y el suministro de capital humano para las áreas de la investigación, la innovación y la creación de puestos de trabajo altamente productivos. A nivel internacional, algunas universidades más avanzadas compiten entre sí, tanto para desarrollar el conocimiento como para atraer capitales humanos y financieros desde un contexto global.

Concretamente, en el caso de Jalisco, existen algunos lineamientos orientados para favorecer la investigación que aunque no se establecen como políticas, se hace alusión a ellas como desarrollo de la ciencia y la tecnología. Señalamientos contenidos en el Plan de Desarrollo Estatal y específicamente en el denominado Programa Sectorial 02 de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo 2007-2013 que integra el Programa Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco (COECYTJAL) que es coordinado por la Secretaría de Planeación del Gobierno de Jalisco y tiene como objetivo:

Promover la vinculación entre el sector académico y los sectores productivo y social, la creación de nuevos institutos de investigación y desarrollo tecnológico, fundamentalmente del sector productivo. Promover el desarrollo de empresas de base tecnológica para la producción de bienes y servicios con tecnología de punta y la capacitación, especialización y actualización de recursos humanos. Promover el servicio estatal de información y documentación científica y tecnológica, de recursos humanos y materiales, organizativos y financieros (Gobierno del Estado de Jalisco, 2010).

Desde luego existe una estrecha vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Jalisco con visión al 2030, cuando se refiere a que «la ciencia, la tecnología y la innovación son elementos básicos en el desarrollo económico y social de un estado y sus regiones», enfatizando que «el aspecto social, la ciencia, la tecnología y la innovación juegan un papel fundamental en la movilidad social, los niveles educativos y la generación de oportunidades que caracterizan a las nuevas sociedades basadas en el conocimiento» (COECYT, 2008: 13).

La importancia que la investigación tiene en la planeación y desarrollo del estado queda definida también en el objetivo que conlleva el desarrollo social, cuando estratégicamente se compromete a «Incrementar el capital intelectual de Jalisco a través del fortalecimiento de la investigación científica y tecnológica, el desarrollo de una cultura innovadora y emprendedora, especialmente en niños y jóvenes» (PED, 2006-2012: 168).

Por lo anterior, en los últimos años, las instituciones de educación superior han logrado posesionarse de la función que implica el tratamiento y la implementación de procesos de apoyo y promoción de la investigación, así como de

la innovación tanto en el contexto nacional como local, a fin de que su presencia facilite intercambios de conocimientos entre los diferentes actores.

A pesar de estos esfuerzos, en nuestro país aún se tiene un déficit para el desarrollo de esta función, por ejemplo, en México se invierte en este rubro apenas el 0.5% del PIB cuando en los países desarrollados invierten en promedio el 3%, y dado que nuestra institución se ostenta como pública el presupuesto recibido no siempre facilita el desarrollo del proceso de formación<sup>1</sup> y de consolidación de investigadores.

Así pues, con estas condiciones generales, la investigación en la Universidad de Guadalajara y concretamente en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades se desarrolla con sus altas y bajas en aras de cumplir con los objetivos institucionalmente definidos en el área de la investigación científica. Ante estas circunstancias surgió el interés de un grupo de académicos del centro por evidenciar el proceso de consolidación de los investigadores de alto nivel a través de su trayectoria y producción académica con la intención de socializar las tareas, los retos, las prospectivas y los logros que han tenido que enfrentar en cada etapa de su proceso.

Lo anterior deviene de la experiencia sobre los primeros acercamientos a los grupos de investigación, como lo mencionan en sus trabajos Chavoya y Rivera (2003), este se da de manera gradual, primero como asistentes, ayudantes en un proceso complicado que implica no sólo un trámite, sino en algunos casos situaciones al azar, más de manera espontánea que planeada y que conformaron protocolos, lineamientos, políticas de formación de investigadores que hoy en día ya no existen.

El punto de partida de este trabajo tiene como suposición que la consolidación de investigación social se logra a través de un largo proceso de formación, más allá de la obtención de grados y títulos académicos, es una tarea que trasciende el cursar uno o varios posgrados.

Sin embargo, el proceso de consolidación no es una tarea sencilla, en su trayecto se vislumbran diversos retos que tienen que sortearse, entre estos:

---

<sup>1</sup> Al señalar el proceso de consolidación necesariamente se tiene que definir el proceso de formación en investigación.

- Se ha documentado que el proceso de consolidación de los investigadores de alto nivel lleva un promedio 20 años de formación en el que la institución es un soporte necesario e indispensable para este proceso. Sin embargo, en el CUCSH alrededor de la década de 1990 se dejó de contratar a asistentes de investigación, esta situación tiene su razón en los costos que representa para la institución aunado a la falta de presupuesto federal y estatal que permita garantizar dicha actividad, sin embargo, lo que está en juego en un mediano plazo es no contar con un cuerpo académico consolidado de alto nivel que le dé a la institución el posicionamiento nacional e internacional que tiene en este momento.
- A pesar de que se reconoce la importancia estratégica del desarrollo de la investigación y de la formación de investigadores, la institución entra en la dinámica de la competencia por obtener más recursos y, por ende, en la individualización del académico. Con ello, difícilmente se fomenta el trabajo colegiado multidisciplinario y, menos aún, la formación y consolidación de nuevos investigadores. Cabe mencionar que debido a esa política no muy clara de apoyo a la investigación pero al mismo tiempo de limitarla a ciertos protocolos y paradigmas, en la UdeG y especialmente en el CUCSH se han contratado investigadores en plazas y programas de alto nivel, esto es, investigadores formados con doctorado y, en la mayoría de los casos, con una mínima trayectoria de investigación, razón que nos lleva a expresar la ausencia de una política clara de investigación.
- Los egresados del posgrado que se integran a la planta académica de la universidad como investigadores de alto nivel es a cuenta gotas, pero con plazas de categoría y sueldos muy bajos. Estos académicos no cubren la demanda en número y difícilmente con la formación de investigadores, por ello la brecha entre estos y los investigadores consolidados se amplía más y más.
- Es indudable que la actual plantilla de investigación en el CUCSH tiene un grado de consolidación aceptable, con un buen número de doctores que participan activamente en las labores de docencia, investigación, difusión y extensión; publican y producen nuevos acercamientos a la realidad de sus especialidades y otorgan a la universidad altos índices de calidad, pero no se están formando nuevos investigadores, motivo que nos lleva a afirmar que es posible prever que llegará el momento en que no habrá quién realice esta

función que sustenta a la universidad como creadora de nuevo conocimiento, además nos enfrentamos al proceso de envejecimiento de la planta académica y de no formar nuevos cuadros de investigadores, en un futuro inmediato entre diez y 15 años se estará en riesgo de no tener el relevo generacional.

- Se plantea que el proceso de aprender a investigar es investigando y que ello es un estilo de vida, de largo aliento, por lo que la incorporación de académicos a la investigación y la correlación con las políticas institucionales que fomenten esta actividad académica debe ser un ejercicio permanente de las instituciones de educación superior.

Por todo lo anterior la presente indagación está dirigida a identificar y describir los procesos que han vivido los investigadores consolidados a fin de realizar algunas reflexiones sobre la política de investigación dirigida a la incorporación de nuevos investigadores en el CUCSH de la UdeG; se busca responder a las siguientes interrogantes que ayuden a describir y explicar:

- ¿Cuál es el escenario que se tiene sobre la investigación social en el CUCSH?
- ¿Cómo se llega a ser un investigador consolidado?
- ¿Cuáles son factores institucionales, académicos y personales que intervienen en el proceso de consolidación?
- ¿Es un objetivo institucional formar y desarrollar investigadores consolidados? Y de ser así
- ¿Qué estrategias y acciones deben emplearse para fortalecer tal objetivo?
- ¿Cuál es la perspectiva del CUCSH en materia de formación y consolidación de investigadores?

La reflexión tiende más que a evidenciar el proceso de formación y consolidación de investigadores de alto nivel a través de sus trayectorias y de sus producciones académicas.

Se parte del supuesto de que, más allá de la obtención de grados y títulos académicos, el proceso de formación del investigador es una tarea que trasciende el cursar uno o varios posgrados, puesto que es a través de la experiencia y de hacer investigación, lo que permite la consolidación de investigadores de alto nivel adscritos a este centro. Por ello, la consolidación de los investigadores lleva

un promedio de 20 años de trabajo, el cual no sólo comprende la formación académica, sino que incluye todo un proceso práctico que se da a través de una serie de estrategias personales y académicas que no son estáticas y definitivas sino que constituyen una dinámica constante de diseño estratégico a través de la formación de capitales simbólicos, económicos, políticos y culturales que en los últimos años se ha definido por una paradójica producción de conocimientos en una lógica de competencia, de autogestión y de calidad, en la que el sujeto es el labrador principal de sus trayectorias en consolidación con base a los objetivos institucionales de la educación pública y, a la vez, se constituye en una categoría de mercancía en tanto valor agregado que el mercado de trabajo demanda de acuerdo con su propia lógica: la del capital.

Los objetivos que se persiguen con este trabajo son evidenciar la situación de la investigación en el CUCSH, identificar los procesos de trayectorias de consolidación de los investigadores en el CUCSH y analizar de manera prospectiva la proyección de nuevos investigadores consolidados.

Para alcanzar los objetivos planteados es indispensable desarrollar un apartado teórico, primer apartado del documento que sustenta el planteamiento teórico epistemológico de la investigación que versa entre un enfoque de la sociología del mercado y el proceso institucionalista del proceso de la Universidad, en este se argumenta que en el proceso de consolidación existe una relación contradictoria entre capital-trabajo que ha transformado a la cultura del trabajo, y con ello el perfil de su principal mercancía: la fuerza de trabajo.

De ahí que cobran sentido los conceptos como el de «trayectorias biográfico-laborales» o «trayectorias de investigadores consolidados», constituyen nuevas figuras polivalentes o multifuncionales de una nueva cultura laboral, en una sociología de la cultura, en la que los sujetos se dibujan con nuevos conceptos en una nueva realidad de la globalización relativos a la *productividad*, la *calidad*, la *autogestión* y la *competencia*, con una nueva racionalidad en la que el trabajador o el profesional debe atender factores que impriman un valor agregado a los productos que diseñe, piense, a través de una gestión-administrativa de los recursos financieros, tecnológicos, organizacionales y de producción, con el propósito de incrementar los índices de productividad no para la empresa sino para sí mismos, para que se siga manteniendo como sujeto productivo con valor agregado

o como mercancía rentable en el mercado de trabajo con la paradójica misión y visión universitaria en la creación y generación del conocimiento.

En el segundo apartado se tiene el sustento metodológico de esta investigación, en él se establece de manera general que se optó por una metodología cualitativa porque esta permitió el acercamiento a los procesos a una escala local, en los que la participación de los sujetos cobra especial importancia en tanto productores y productos de dichos procesos. Investigar de manera cualitativa significa operar símbolos lingüísticos, en donde, a través de la interpretación, se pretende describir, traducir y sintetizar la opinión de los sujetos (Vergara, 2005). Lo anterior, además porque para el análisis de la producción de las condiciones que vive el investigador durante el proceso de consolidación, se utiliza el marco de la cultura, donde el conocimiento se constituye de un entramado de significados como la principal categoría de construcción, ya que los datos que se obtengan a través del cuestionario aplicado y de las entrevistas, no sólo se considerará como una mera información, sino que será interpretada a través de la inferencia y articulación de los valores, creencias, supuestos y significados como principal foco de este estudio.

En el tercer apartado se desarrolla un referente de estrategias institucionales sobre la investigación científica que la Universidad de Guadalajara ha implementado; cabe destacar que se señalan de manera general los diversos posicionamientos institucionales y una breve semblanza de los que ha significado esta función sustantiva universitaria haciendo hincapié más que en los procesos académicos, en los administrativos que definen las políticas institucionales.

El cuarto apartado explica de manera puntual el contexto de la investigación en el CUCSH, retoma de manera concreta los cambios y variantes que ha tenido esta función a partir del modelo red de la institución puesto que, con su creación, se impulsó una nueva concepción del quehacer académico para responder a la creciente demanda social de profesionistas e investigadores formados sobre la base de procesos de renovación de la oferta académica y de la integración más eficiente de las áreas programáticas centrales de esta institución: docencia, investigación y extensión. La importancia de los estudios humanísticos corresponde a la necesidad social de equilibrar y entender el desmesurado crecimiento científico-tecnológico que exige un mercado laboral especializado en tareas productivas.

El apartado cinco describe los resultados de la investigación en el que se presentan los hallazgos de la investigación, contiene el tratamiento de los datos desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo que aporta los elementos necesarios abordados en el quinto y último apartado del trabajo, este se define como «el análisis de los datos es la parte sustancial de la investigación, en él están definidas e interpretadas cada una de las categorías»; además se tiene en registro de los hallazgos que generan los elementos de prueba o de rechazo del supuesto de la investigación.

Se cierra el documento con el apartado de conclusiones o de comentarios finales y se anexan la descripción de las referencias bibliográficas que fueron la base del trabajo y los anexos generados durante el mismo.



# I

## Aproximación teórica

Para entender el posicionamiento del uso de la investigación como un trabajo intelectual y sus diferentes etapas por las que ha transitado en la universidad desde el surgimiento bajo un modelo napoleónico con un objetivo determinado a su transformación al modelo red universitaria basado en la productividad y competitividad, es necesario hacer un breve recuento por las modificaciones globales que se han generado en el sector productivo y la economía nacional e internacional que facilite comprender las modificaciones del uso y reproducción de la investigación en las instituciones de educación superior en México.

Hace poco más de cien años, en varios países europeos se desarrolló una «cultura obrera» en el contexto del movimiento obrero-sindical, en contra del Estado y el capital. Esta cultura obrera se desarrolló explícitamente en oposición y separación de la «cultura burguesa» dominante. Podemos decir que es a través de estas dos culturas en sus contradicciones sociales que constituyeron, a través de la lucha por el poder y en un proceso de «modernización» social, equilibrios políticos en un sistema de «bienestar», así como la productividad y la competitividad de sus economías, durante el llamado —para el caso de América Latina— modelo de sustitución de importaciones. A muy grandes rasgos, podemos decir que la lucha de clases modernizó y estabilizó a la sociedad capitalista.

Para el caso de México, cuya modernidad se origina en la primera revolución social del siglo XX, y de cuya conducción se ha encargado un Estado que —llámese autoritario o paternalista— fungió más como un protector y hasta promotor de una cultura obrera y un sindicalismo —de ahí el surgimiento de las centrales agraria, obreras, campesinas y sociales— cuya cultura obrera constituyó precisamente el «fiel equilibrio de la balanza».

Sin embargo, ese equilibrio se diluyó con la disolución del modelo keynesianista-taylorista-fordista al dar paso a otro de apertura económica y política del Estado, y con ello el movimiento obrero-sindical entró en un proceso de desconfiguración cuando sufre los primeros embates de la reestructuración industrial y, luego de la apertura de los mercados internacionales, de la introducción de transnacionales, de agencias de colocación escamoteando la representación de los derechos laborales logrados por el movimiento obrero-sindical desde principios del siglo XX, y con ello toda la desregulación laboral de movilidad, salarial, escalafonaria, de productividad, de jornada laboral, para dar paso a una llamada «flexible», que se circunscribía al modelo neoliberal: el mercado de bienes y el auge en la competencia que la internacionalización representa; la tendencia a la diversificación de los productos fabricados, la creación de cadenas de proveedores e insumos que traspasen las fronteras nacionales, los flujos de fuerza de trabajo entre países, el incremento del ejército de reserva con propósitos de depreciación de la fuerza de trabajo, la organización industrial dominada por las compañías transnacionales, cuya cultura «corporativa» no está limitada por fronteras entre países, la autogestión laboral en que al trabajador lo convierten en un multifuncional o polivalente y lo instan a autoformarse a través de las llamadas sociedades del conocimiento que la OIT impulsara como política segregacionista del mercado de trabajo.

Este proceso de relación contradictoria entre capital-trabajo transformó a la cultura del trabajo y, con ello, el perfil de su principal mercancía: la fuerza de trabajo. De ahí, conceptos como el de «trayectorias biográfico-laborales» o «trayectorias de investigadores consolidados», -nuestro concepto en cuestión- constituyen nuevas figuras polivalentes o multifuncionales de una nueva cultura laboral, en una sociología de la cultura, en la que los sujetos se dibujan con nuevos conceptos en una nueva realidad de la globalización relativos a la productividad, la calidad, la autogestión y la competencia, con una nueva racionalidad en la que el trabajador o el profesional debe atender factores que impriman un valor agregado a los productos que diseñe, piense, a través de una gestión-administrativa de los recursos financieros, tecnológicos, organizacionales y de producción, con el propósito de incrementar los índices de productividad para sí mismos y no para la empresa a fin de que se mantenga como sujeto productivo con valor agregado o como mercancía rentable en el mercado de trabajo.

Este valor agregado se desdobra en dos sentidos: uno hacia el producto y otro hacia el trabajador o profesional, en el que se acuña, para que adquiera valor, el de calidad, que se define como abstracto. En el primer sentido implica investigación empírica, recursos metodológicos, científicos, de comprobación y verificación, para que el producto no sólo pueda realizarse sino que tenga valor de calidad, pero para que ello suceda se requiere inevitablemente el recurso humano; es el segundo sentido, que tenga ese valor agregado que es la formación intelectual, vinculación institucional, creatividad lúdica y subjetiva; sólo a través de estos factores se logra el valor agregado como calidad en el producto. Productividad, calidad y autogestión son factores que se dan como parte de una estrategia en la que los trabajadores o profesionales trazan consciente o inconscientemente en un sistema de competencia, entendida como las estrategias que el trabajador o investigador desarrolla a través de la autogestión para lograr no sólo un producto con valor agregado para satisfacer las necesidades demandantes de los sujetos sociales, de los actores, del Estado o del mercado, sino una mayor retribución por ello para permanecer en el mercado de fuerza de trabajo que el propio capital diseña como estrategia de reproducción de la fuerza de trabajo y de su propio capital.

A primera vista sobresale el hecho de que hay diferencias y variaciones muy acentuadas en las condiciones de trabajo y empleo de los asalariados. Algunos reciben salarios superiores a otros; en algunas ocasiones las personas mejor preparadas obtienen ingresos mayores, pero en otras circunstancias nos encontramos con muchos profesionistas sin ningún empleo; algunos trabajadores o profesionistas ascienden rápidamente en sus niveles salariales y de jerarquía, otros se quedan casi toda la vida en las mismas condiciones por tiempos indefinidos, prorrogando sus derechos laborales y de antigüedad.

Derivado de estas apreciaciones surgen algunas interrogantes: ¿Cómo se preparan las personas para poder ejercer cierta actividad económica productiva, y por qué lo hacen específicamente de esa manera? ¿Qué normas y mecanismos regulan su permanencia en los empleos? ¿Quién y cómo asigna un trabajador a un puesto de trabajo? ¿Cómo se definen los niveles y criterios de remuneración y de la movilidad horizontal y vertical de la mano de obra?

De esta forma el impacto de estos posicionamientos impacta a las Instituciones de Educación Superior en la producción de conocimiento y el análisis de las

«trayectorias de investigadores consolidados» se tiene que estudiar a través de los factores de productividad, calidad, autogestión y competencia como recursos racionales y subjetivos que los trabajadores o profesionales enfrentan y asumen en la empresa o en la institución como constitución de una nueva lógica del capital a través del mercado de trabajo, nos sitúa en un desafío que nos permita realizar justamente un análisis de la complejidad de nuestra categoría en referencia.

Con relación a estos aspectos creemos que la teoría de campos y habitus de Bourdieu nos permite un acercamiento a nuestro problema de investigación. Desde la perspectiva de este autor, lo social (prácticas y procesos sociales) está multideterminado, es decir que sólo puede ser explicado a partir de un análisis que vincule elementos socio-económicos y culturales simultáneamente.

Lo social presenta una doble existencia: se expresa tanto en las estructuras objetivas (estructuras independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes individuales, grupales, clases o sectores) como en las subjetividades (esquemas de percepción, de pensamiento, de acción que constituyen socialmente nuestra subjetividad). Las estructuras objetivas tienen la capacidad de orientar y coaccionar las prácticas sociales y las representaciones que de las mismas se hacen los agentes sociales.

Bourdieu nos advierte: Las «nociones de *habitus*, campo y capital pueden ser definidas, pero sólo dentro del sistema teórico que constituyen, no de manera aislada» (Bourdieu y Wacquant, 2005: 148). Habría que señalar como punto de partida, que Bourdieu se adscribe a una epistemología rupturista, al igual que lo hicieran grandes pensadores como Gastón Bachelard (1995), Alexandre Koyré (2000), Georges Canguilhem (2005), Thomas S. Kuhn (1971), Louis Althusser (1990), Michel Foucault (2001) entre otros, para los cuales la ciencia es una teoría sistemática que da cuenta de las relaciones ocultas que establecen las partes de un determinado objeto de estudio, como una totalidad estructurada.

A partir de este posicionamiento, es como se comprende que la noción de *campo* en Bourdieu, es un esfuerzo para dar cuenta sobre las relaciones de poder que permanecen ocultas tras la lógica que vertebra el trabajo intelectual. «El campo científico como sistema de relaciones objetivas entre las posiciones adquiridas (en las luchas anteriores) es el lugar (es decir, el espacio de juego) de una lucha de concurrencia, que tiene por apuesta específica el monopolio de la autoridad científica, inseparablemente definida como capacidad técnica y como po-

der social, o, si se prefiere, el monopolio de la competencia científica, entendida en el sentido de la capacidad de hablar y de actuar legítimamente (es decir, de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia, que está socialmente reconocida a un agente determinado (Bourdieu, 1999: 76).

Las posiciones de los agentes o instituciones que conforman el campo, están definidas por su situación presente o potencial en la estructura de distribución de las distintas especies de capital. Es decir, la posesión y acumulación de capital económico, cultural, social, simbólico o científico, determina el acceso a las ventajas del campo.

El capital económico hace referencia al acceso, producción, reproducción y acumulación de los recursos de la investigación. El capital cultural puede existir bajo tres formas o estados: incorporado, objetivado e institucionalizado. El estado incorporado son las disposiciones al trabajo intelectual duraderas del organismo, como el tiempo que se dedica al estudio, los gustos y el desarrollo de habilidades artísticas, el interés al debate colectivo y la oratoria, y todas aquellas propiedades hechas cuerpo que se convierten en una parte integrante de la persona.

El capital social es la suma de los recursos de los que se hace acreedor un agente en virtud de poseer una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de mutua familiaridad y reconocimiento. *El capital simbólico* es la forma que estas especies de capital adoptan cuando se desconoce la lógica específica de funcionamiento o, mejor dicho, la arbitrariedad de su posesión y acumulación. El capital científico es la manifestación conjunta de estas distintas especies de capital, que el agente pone en juego en la lucha por la legitimidad científica dentro de un campo determinado.

Es evidente que la posición de los agentes dentro del campo está determinada por la posesión de las distintas especies de capital, por los títulos que se han logrado obtener, por las relaciones que se han establecido dentro del campo, por la relación con el poder del Estado, así como por los méritos intelectuales. Los agentes están motivados en participar en el campo por intereses intrínsecos y extrínsecos; por móviles eminentemente epistemológicos y por el reconocimiento social. Lo epistemológico y las relaciones de poder se funden, son partes constitutivas de un mismo proceso, la lucha por la autoridad científica.

Otro concepto clave que permite entender el proceso de consolidación de investigadores es el de *habitus*, que se convierte en un concepto clave para com-

prender la dinámica de funcionamiento de los campos. Así, el *habitus* es definido por Bourdieu como «sistemas de esquemas generadores de percepción, de apreciación y de acción que son el producto de una forma específica de acción pedagógica y que hacen posible la elección de los objetos, la solución de los problemas y la evaluación de las soluciones» (*Ibid*, 92). El *habitus* es la disposición de los agentes a emprender determinado tipo de acciones, como producto de la interiorización de la experiencia colectiva. Es el reconocimiento de que lo individual y subjetivo es la encarnación de lo colectivo. El *habitus* permite a los agentes leer el futuro que les espera y para el cual está hecho; impone lo que debe ser hecho o dicho, y que visto de forma retrospectiva, es lo único que era posible hacer o decir.

Esta categoría permite cuestionar la noción de agente, de individuo o de actor como un ente ontológico con independencia del mundo social, con autodeterminación individual política y con individual libre albedrío intelectual, como una *noesis* concreta. En su lugar, el *habitus* construye al agente en sujeto con subjetividad de lo social, como productor y transformador de la historia.

Implica también entender la dialéctica interna en cada uno de los campos en que interactúan total o parcialmente los diversos capitales, como una construcción social. Es decir, el problema teórico-epistemológico reside en el ámbito de las tensiones que generan los diversos capitales en el campo o en los campos en tanto construcción social.

La experiencia condiciona y es condicionada por los sujetos. La objetividad y la historicidad, en el marco de sus múltiples significaciones y cuyo estatuto es la estructuración del conocimiento social, siguen siendo los referentes para plantear las relaciones de apropiación del mundo expresados en los campos, que son espacios de acción de capital cultural, económico, simbólico, político y cognitivo de los sujetos sociales. Los cuales hemos definido, *grosso modo*, dentro de los mecanismos de aprehensión racional y subjetivo a través del *habitus*, en lo que deberían y podrían ser los vínculos entre los sujetos y sus objetos de estudio (León, 1997).

La dinámica de los campos son las contradicciones sociales que dialécticamente se dan entre los sujetos y los actores racionales que actúan instrumentalmente por la hegemonía, los privilegios y la legitimación. Aunque en el plano empírico los sujetos no tienden a relacionarse entre sí, hay un interés extrínseco por lograr imponer el criterio de hegemonía al que se adscriben.

Por todo lo anterior, se puede decir que los conceptos de campo y *habitus* nos permiten captar estos dos modos de existencia de lo social: el campo como lo social hecho cosa (lo objetivo) y el *habitus* como lo social inscrito en el cuerpo (lo subjetivo). Las acciones sociales que realizan los sujetos se explican a partir de la relación dialéctica que existe entre ambos manifestándose sus contradicciones.

Esta noción epistemológica de los sujetos es central, pues los campos y el *habitus* constituirían formas estructurales en sí mismas, determinantes y deterministas, cuando son los sujetos con subjetividad social, en su constitución y acción, los que se expresan en su condensación y despliegues en sus diversas dinámicas de producción, competencia y autogestión, en trayectorias múltiples que pueden ser en el decurso de su acción continuas y/o discontinuas, pues no dependen sólo de las estrategias que los sujetos se tracen sino de la relación de contradicción y del resultado dialéctico que se tenga, ya sea en acciones integradas o dispersas, colectivas o individuales, de cualquier manera entendiéndose de carácter social que forman en el sentido de su propia historicidad (Ibidem).

Las etapas de su trayectoria como sujetos consolidados, es entendida como el tránsito que el sujeto ha tenido desde su historia personal en tanto proceso de formación intelectual, en el que se ha encontrado en una acción que a veces no le constituye alternativas de elección histórica en la relación de los campos y el *habitus* sino de formas estructurales, institucionales, determinantes y deterministas, en los que se expresan en su condensación y despliegues en sus diversas dinámicas de producción, competencia y autogestión, en trayectorias múltiples que pueden ser en el recurso de su acción continuas y/o discontinuas, pues no dependen sólo de las estrategias que los sujetos se tracen sino de la relación de contradicción y del resultado dialéctico que se tenga.

La noción de condiciones institucionales nos permite, entonces, situar a los sujetos en el espacio y en el tiempo, debido a que las condiciones institucionales son más que los recursos físicos para el trabajo, son las condiciones laborales, las opciones de formación que la institución les brinda o no; la organización social del espacio y del tiempo y las prioridades de trabajo resultan de la contradicción cotidiana en la que los sujetos accionan racional o subjetivamente en la configuración de sus propias trayectorias de consolidación, que no son estáticas y definitivas sino constituyen una dinámica constante de diseño estratégico a través de la diversidad de los capitales simbólicos, económicos, políticos y científicos de

producción en una lógica de competencia, autogestión y calidad, en el que el sujeto como labrador principal de sus trayectorias en consolidación se constituye en una categoría de mercancía en tanto valor agregado que el mercado del trabajo demanda de acuerdo con su propia lógica, el capital.

En la Universidad de Guadalajara el sujeto es conocido como Profesor Investigador, quien es el individuo que realiza funciones de docencia, promueve y desarrolla el proceso educativo y realiza trabajo de investigación mediante la producción o sistematización de nuevos conocimientos, invenciones o participaciones en la formación de recursos humanos (Universidad de Guadalajara, 2006).

Este sujeto como lo señala Bourdieu, está situado en un campo académico, que a su vez produce a los sujetos y al mismo tiempo estos producen el campo; este efecto de doble acción puede observarse mediante las políticas institucionales y las líneas estratégicas que dirigen el quehacer investigativo ejerciendo una función integradora en forma vertical, aunadas a dimensiones transversales que unen y consolidan los ejes estratégicos (PDI Visión 2030, 2009).

Entre las políticas institucionales que dirigen el quehacer investigativo, están entre otras las de fomentar una cultura de innovación y calidad en todas las actividades universitarias, la promoción de la internacionalización de las funciones sustantivas y adjetivas de la institución, además de promover el compromiso social e impulsar la vinculación con el entorno. En tanto que las líneas estratégicas que son las que marcan la manera en que las políticas, objetivos, estrategias, indicadores y metas deben fusionarse para el logro de la misión institucional son: la investigación, la formación y docencia y, la extensión y vinculación.

En ese sentido, la función de investigación de la Universidad de Guadalajara puede entenderse entre una lógica del mercado que va de la sociología del trabajo al enfoque de la teoría de Bourdieu transitadas en el enfoque institucionalista<sup>1</sup> que se identifica con los grupos de trabajadores que compiten entre ellos, pero no todos compiten por los mismos puestos. Sobre todo las empresas medianas y grandes —independientemente de la existencia e injerencia de sindicatos— definen sus propias reglas y prácticas de cómo preparar a los trabajadores para los

---

<sup>1</sup> Teoría que surge en los años cincuenta en Estados Unidos como un enfoque alternativo al economicista neoclásico, el de «los mercados institucionales» de trabajo. El argumento principal es que las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de remuneración no se rigen por la simple lógica de competencia y de mercado.



puestos, cómo pagarles, cómo asignarles puestos y cómo ascenderlos dentro de la empresa (Kerr, 1954).

Las empresas o instituciones establecen, en oficios y profesiones, *reglas institucionales*, que se mueven *autogestivamente* y en *competencia* en espacios muy específicos de los mercados de trabajo. Las empresas e instituciones tienen «puertos de entrada», normalmente en los niveles más bajos de competencia, para los cuales reclutan mano de obra «desde afuera». Para los demás puestos contratan a trabajadores «internos». Estos arreglos institucionales (para trabajadores de oficio-profesión) cambian la dinámica de movilidad horizontal y vertical y también de remuneración.

En este sentido, el concepto de segmentación para la teoría del mercado de trabajo tiene una concepción más sociológica, a diferencia de la teoría economicista neoclásica. El enfoque de segmentación hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores: la mano de obra, o los puestos de trabajo, o ambos, no deben considerarse como cantidades homogéneas que puedan ser sustituidas unas por otras en mutua competencia, sino como cantidades parciales diferenciales con arreglo a determinadas características y no intercambiables entre sí, o intercambiables sólo en un grado limitado. Esta restricción de la intercambiabilidad puede deberse, por una parte, a que las magnitudes parciales de los puestos de trabajo tienen contenidos diferentes (por ejemplo, establecen diferentes requisitos de calificación), lo cual da lugar a una determinada normativa de asignación, es decir; a la provisión exclusiva o, referente de estos puestos de trabajo con determinada mano de obra. No obstante, pueden introducirse también normativas de coordinación de este tipo sin necesidad de que haya diferencia material en los puestos de trabajo o en la mano de obra. En el primer caso, la mano de obra, con su capacidad laboral actual, no puede ocupar los puestos de trabajo de un mercado parcial diferente; en el segundo caso sí podría hacerlo, pero no «debe».

El argumento sociológico fundamental que se esgrime con respecto a la teoría del mercado de trabajo, es que tanto la estructura de los puestos de trabajo como la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en «conglomerados» segmentados, unos de otros. Aún personas con las mismas características en algunos aspectos, como por ejemplo su grado de formación y

estudios, su edad, su experiencia laboral, no tienen la misma oportunidad de cubrir una vacante por no tener la misma información y poder que la empresa que a su vez define normas específicas, como por ejemplo el tiempo de pertenencia a la misma, para el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de los trabajadores.

Este es el núcleo del argumento sociológico del mercado de trabajo. En contra del enfoque economicista neoclásico, argumenta que no es la lógica de oferta y demanda, y de actores individuales y racionales en búsqueda de la optimización de sus ganancias económicas, lo que nos permite explicar y entender las prácticas de capacitación, reclutamiento, asignación de puestos, ascensos y remuneración. Más bien, en cualquier sociedad con una economía capitalista de mercado existen regímenes y arreglos de normas institucionalizadas que estructuran estos procesos entre mano de obra y puestos de trabajo (Sengenberger, 1988).

Sabemos que lo más importante en el análisis del mercado de trabajo, desde una perspectiva sociológica, son los conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración en el trabajo. Pero ¿cómo se pueden detectar y analizar estos conjuntos de normas y prácticas?

En los estudios de mercado de trabajo se revela el alejamiento de las visiones economicistas, y la apertura del campo de investigación hacia perspectivas sociológicas del trabajo más recientes. Con estos cambios y ampliaciones, la teoría sociológica del mercado de trabajo se está acercando más a la línea de investigación a la cultura laboral en América Latina, aunque con enclaves muy sólidos de la cultura de la flexibilidad laboral que en la globalización neoliberal tuviera sus cimientos.

¿Cómo se inserta la investigación a través de estas corrientes teóricas?, una propuesta es definir cómo se contempla esta actividad y generalmente, la investigación científica como función sustantiva de todo sistema de educación superior. Para ello la Universidad de Guadalajara señala dos políticas institucionales que soportan el quehacer de investigar: fomentar una cultura de innovación y calidad en todas las actividades universitarias y promover el compromiso social e impulsar la vinculación con el entorno, ambos casos mediante actividades y resultados de alta calidad.

La Universidad de Guadalajara, de acuerdo con su Plan de Desarrollo Institucional Visión 2030 señala que la investigación, entendida como genera-

ción de conocimientos, se convierte en el motor que articula tanto la formación y la docencia como la extensión y la vinculación. Por una parte, produce conocimientos que permiten renovar y mejorar los planes de estudio y, por otra ofrece valiosos instrumentos para lograr un vínculo efectivo con la sociedad. La investigación se comprende como un sistema integrador cuyo objetivo es el desarrollo de la Red.

A través de los últimos 10 años la Institución ha consolidado una cultura de calidad en cada una de sus funciones sustantivas, índices de calidad por los que es reconocida hablan de ello. La UNESCO define que la calidad en la educación superior tiene múltiples niveles, es dinámica y se relaciona con los elementos contextuales de un modelo educativo, la misión, los fines y los estándares marcados por el sistema (Vlasceanu, *et al*, 2007, 46-48).

La calidad de un proceso se entiende como el resultado eficaz y eficiente del quehacer. Un ejemplo es el proceso investigativo en que los distintos elementos, como son la productividad, la calidad, la autogestión y la competencia, intervienen para ofrecer un producto académico con un valor agregado que satisface a los sujetos sociales, a los actores, al estado o a la sociedad en su conjunto de acuerdo con sus necesidades más apremiantes. Es el producto académico con un valor agregado que satisface a los sujetos sociales, a los actores, al Estado o al mercado en sus necesidades apremiantes. De esta manera, se puede definir la calidad con un valor agregado de carácter intelectual abstracto como producto o de gestión académica (que también es intelectual), que sin embargo es tangible toda vez que se puede aplicar.

En la calidad acuden todos los factores académicos con valores agregados (horas trabajadas e inversiones de capital variable) como gestión, vinculación, difusión, docencia, investigación y de tecnología, recursos bibliográficos, recursos humanos, etc., como recursos que realiza un investigador por un salario determinado, y que de su combinación, con organización, autogestión, relaciones universitarias, sociales y políticas, se puede lograr el nivel de calidad y satisfacción a las necesidades demandantes de los sujetos sociales, de los actores, del Estado o del mercado. Ello implica, entonces, definir la productividad, la calidad, la autogestión y la competencia, como conceptos académicos.

La productividad es el total de los factores académicos (recursos financieros, programas de apoyo académicos, gestión, vinculación, difusión, docencia, inves-

tigación y de tecnología, recursos bibliográficos, recursos humanos, etc.) como valor agregado (horas trabajadas e inversiones de capital variable) como recursos intelectuales que realiza un investigador por un salario determinado.

En la productividad se le da un valor a los factores académicos como productos intelectuales y otro a la gestión académica en una asimetría, considerándolos unos con mayor valor que otros, resultando una ecuación diferenciada en el producto con valor agregado intelectual o de gestión académica.

El problema que se presenta aquí es precisamente el de darles un valor, pues estriba entre valor cualitativo y valor cuantitativo, lo que significa establecer criterios de valorización entre un producto intelectual y otro de gestión. De ello también se desprende la interrogante de ¿cómo se logra la medición del producto intelectual como un factor cualitativo? El valor agregado de los factores cualitativos como vinculación, difusión, docencia, investigación y gestión se diferencia de la gestión académica en inversión cuantitativa y cualitativa (significación-tiempo invertido investigador).

El problema es qué considerar relevante entre producto y trabajo<sup>2</sup>. La productividad y la calidad de los factores académicos con valor agregado no se pueden lograr en sus objetivos de productividad y de calidad aisladamente, se requieren unidos y con la directa participación autogestora de investigador, necesaria e indispensable. La autogestión se entiende entonces como las capacidades (de estrategia, organizativas, financieras, de vinculación, etc.) que los investigadores le imprimen como recursos para los productos intelectuales (libros, artículos, reseñas, memorias, novelas, etc.) y de gestión académica (con valor agregado). La autogestión es un concepto que en el investigador va adquiriendo una carga histórica, de habilidades intelectuales y académicas autogestoras de acuerdo con sus inquietudes e involucramientos institucionales nacionales e internacionales, pero también de acuerdo con los montos de apoyos financieros, tecnológicos y de recursos humanos que las universidades y organismos

---

<sup>2</sup> A manera de ejemplo: Unidad de producto X valor por valor agregado; se sitúa en una escala de 1 a 10, así tenemos docencia de 4 horas por semana durante un semestre igual a 100 puntos que en el estatuto de productividad tiene un valor de 10 puntos, pero si es menor el número de horas se restan puntos, teniendo un límite mayor, así como número de factores académicos de valor agregado intervinientes. El problema son los criterios que se establecen para considerar el número límite de aquéllos, que seguramente es resultado del techo de la bolsa de apoyo financiero. Entonces, el problema ya no es sólo de valor de productividad y calidad académica sino financiero.

nacionales brinden en sus distintas políticas académicas, ya sea impuestas por organismos nacionales (SEP, CONACYT, SNI, ANUIES, etc.), internacionales (BM, OIT, etc.) o de inserción en el mercado.

El concepto de autogestión, de esta manera, es un concepto móvil que tendrá significación y contenido de acuerdo con el interés y a la perspicacia del investigador, que se desarrollará de acuerdo con sus estrategias y vicisitudes institucionales. De esta relación se logra la productividad y la calidad.

La competitividad es un concepto que proviene de la economía del trabajo y que tienen como significado el que el capital compita entre sí mismo en el mercado ofreciendo un producto con mayor valor agregado y con una mayor plusvalía, produciendo, en consecuencia, un producto competitivo en el mercado, con mayor valor agregado aunque no necesariamente con mayores factores, pero sí con mayor autogestión de la fuerza de trabajo. Esta lógica se trasladó a las universidades. El concepto de competitividad en las universidades fue en su origen el estímulo por incrementar la productividad y la calidad a través de los factores académicos con valor agregado generando estrategias de apoyo para ello, derivado de una lógica de competencia entre las universidades nacionales e internacionales. Sin embargo, el concepto se fue transformando en un concepto móvil; ahora se entiende y se extiende la competencia ya no sólo entre universidades nacionales e internacionales sino entre investigadores en la universidad. La competitividad se entiende como las estrategias que el investigador desarrolla a través de la autogestión para lograr no sólo un producto con valor agregado para satisfacer las necesidades demandantes de los sujetos sociales, de los actores, del Estado o del mercado, sino como una mayor retribución, por ello mediante los programas de estímulos que la universidad diseñan en detrimento de sus pares investigadores.



## II

# Aproximación metodológica

Para el estudio de las trayectorias de consolidación académica de investigadores en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara se consideró realizarlo con enfoque cualitativo.

Se optó por una metodología cualitativa porque permitió un acercamiento a los procesos a una escala local, en los que la participación de los sujetos cobra especial importancia en tanto productores y productos de dichos procesos. Investigar de manera cualitativa significa operar símbolos lingüísticos, en donde, a través de la interpretación, se pretende describir, traducir y sintetizar la opinión de los sujetos (Vergara, 2005).

Lo anterior, además porque en el análisis de la producción de las condiciones que vive el investigador durante el proceso de consolidación, se utiliza el marco de la cultura, donde el conocimiento se constituye de un entramado de significados como la principal categoría de construcción, ya que los datos que se obtuvieron a través de las entrevistas fueron interpretados

El término de trayectoria en el ámbito educativo, de acuerdo a Jiménez (2009), se refiere a las distintas etapas que vive el sujeto durante su proceso escolarizado o después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral. En este sentido al hacer la referencia de las trayectorias de sujetos como etapas que se transitan, estas no son exactamente lineales. Al respecto, Buontempo (2000) señala que la vida de los individuos transcurre en el tiempo histórico y en el espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión /reproducción de su capital patrimonial.

Uno de los propósitos de la investigación fue conocer a través de los actores, la trayectoria de los investigadores para llegar a su consolidación, lo cual brindó información desde la forma en que se construyen las actividades específicas, el papel de la

institución, las redes institucionales; así como la forma en que los sujetos se apoyan en el capital social y cultural. Al respecto, Vargas (2000; 3) describe la trayectoria como la «sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía». Este concepto se complementa con lo expresado por Boado (1996) sobre la forma en que la reconstrucción de las trayectorias permite recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por los sujetos en el desarrollo de su vida profesional.

En el ámbito de formación profesional y laboral, la trayectoria que define Jiménez (2009) es como el recorrido en las distintas actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

Con respecto a las aproximaciones teóricas del estudio sobre las trayectorias escolares, Tinto (1987) citado por García y Barrón (2011), reconoce la existencia de diferentes modelos y teorías que buscan explicar el fenómeno, en lo general es posible clasificar las teorías en cuando menos cinco tipos: psicológico, social, económico, organizacional e interaccional, con sus correspondientes supuestos básicos.

En la presente investigación fue necesario recuperar el concepto de trayectoria vivida, entendida como la manera en que los individuos reconstruyen subjetivamente los acontecimientos que ellos juzgan significativos de su biografía social (Dubar, 1991:110, citado por Genolet, Lera, Schoenfel, Guerriera, y Bolcatto, 2009), se plantea la necesidad de retomar la mirada de los protagonistas para buscar los significados que las mismas otorgan a su experiencia.

Para el análisis de la producción de las condiciones que vive el investigador durante el proceso de consolidación, se enmarcó a la cultura, como una de los principales condicionantes del conocimiento ya que éste se constituye en un entramado de significados y surge como la principal categoría de construcción, pues los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado y de las entrevistas, será interpretada a través de la articulación de los valores, creencias, supuestos y significados. El trabajo de campo lo titulamos: «Un pasado que está presente» y



está dirigido a la descripción de la trayectoria investigativa que han tenido los investigadores consolidados del CUCSH de la UdeG. Para ello se contempló el acercamiento a través de la realización de entrevistas «relatos a algunos agentes implicados en esta dinámica.

Desde una perspectiva fenomenológica, esta investigación cualitativa se trabajó con un estudio de casos, se realizaron 16 entrevistas temáticas, explorando como primer momento el inicio y desarrollo de los investigadores en el CUCSH. Las entrevistas exploraron la calidad; la productividad en investigación y docencia; la autogestión y la competitividad. En cuanto a las trayectorias académicas se indagaron los procesos y prácticas de investigación, así como algunos patrones de comportamiento centrados en las formas de comunicación e interrelación y finalmente sus propuestas para el cambio institucional.

Para conocer la trayectoria investigativa que han tenido los investigadores consolidados del CUCSH de la UdeG, se realizaron entrevistas temáticas. La categoría de profesor consolidado se definió en función de cuatro indicadores: 1) Ser miembro del SNI (a partir del nivel I); 2) Tener una antigüedad de al menos 20 años en la Universidad; 3) Tener una productividad alta, medida por el número de publicaciones (tres artículos o un libro por año); y 4) Gozar de liderazgo académico, reflejado en el reconocimiento de sus pares.

El grupo de investigadores elegidos fue al azar, de entre aquellos considerados como consolidados. Para la entrevista temática, se abordaron los siguientes ejes:

1. Etapas de su trayectoria investigativa, entendida como el tránsito que el sujeto ha tenido desde su historia personal en tanto proceso de socialización primaria, en el seno de su formación inicial hasta el proceso de socialización secundaria en donde se inscribe su biografía escolar, su paso por las instituciones y su experiencia en la investigación.
  - a. Formación de los investigadores
    - Formación inicial y grados obtenidos
    - Formación continua (cursos, seminarios, etc., complementarios para su formación)
  - b. Proceso vivido como investigador consolidado
    - Ingreso a la Universidad
    - Actividades del investigador: Docencia, Tutorías, Asesorías de Tesis, etc.

- Experiencia en la investigación
  - Proyectos de investigación realizados
  - Experiencia en gestión
2. Su percepción desde su posición de investigador consolidado acerca de la situación de la investigación en el CUCSH y lo que cree conveniente proponer para incidir en el mejoramiento de las condiciones en las que se realiza la investigación en el centro universitario.

Las categorías de análisis consideradas se presentan en la tabla siguiente.

Tabla 1  
Productividad académica de investigación en el CUCSH y en la UdeG en general

Conceptos clave	
Calidad	Procesos
Productividad	Prácticas
Autogestión	Trayectoria
Competitividad	

Fuente: elaboración propia.

### Sujetos participantes

Participaron 16 académicos adscritos al Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, con nombramiento laboral de «Profesor investigador» con categoría de Titular en cualquiera de sus niveles «A», «B», o «C»; con más de 20 años de antigüedad y adscritos actualmente al Sistema Nacional de Investigadores con nombramiento igual o superior a «Investigador Nacional Nivel I».

Finalmente, la información proporcionada por los entrevistados mediante la entrevista posibilitó el acercamiento a las experiencias particulares que han propiciado su consolidación, así como las circunstancias que influyeron o determinaron el proceso seguido hasta dicha posición. De este modo, se procedió con el análisis que nos apoyó para contrastar la experiencia narrada por los actores involucrados en relación con las condiciones actuales que enfrenta la investigación en el CUCSH.

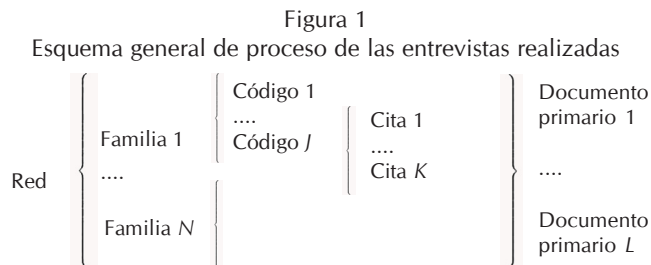
### Análisis de datos

Los datos fueron analizados con el programa Atlas Ti, versión 6.2 usando un enfoque de codificación *bottom-up grounded* (conocido en español como «de abajo hacia arriba, anclado o cimentado) definido como aquel en el que la teoría emerge del proceso de colecciones de datos (Corbin y Strauss, 2008), asumiendo entonces que la teoría se encuentra en los datos recolectados y el proceso de descubrimiento se da a partir de la articulación que hace el investigador de las ideas que emergen y que a la postre dan fundamento a la teoría (Strauss y Corbin, 1994).

Cada una de las transcripciones de las entrevistas fue considerada un documento primario. Para ser procesadas en el software Atlas Ti, los textos de las transcripciones fueron editados para lograr un formato uniforme en todas las entrevistas, y los nombres propios de los sujetos entrevistados fueron remplazados por la leyenda «Sujeto XX» en donde XX representa a los dos dígitos correspondientes al número asignado a cada uno de los sujetos participantes.

Las transcripciones de las entrevistas fueron consideradas como documentos primarios para la base de datos a procesar y a partir de su análisis, el primer nivel implicó la selección de las porciones de texto significativas, o «selección de citas». Un segundo nivel de análisis implicó la asignación de códigos a cada una de estas citas elegidas. Un tercer nivel de análisis se realizó al clasificar los códigos en familias, categorías estas últimas relacionadas con las grandes áreas que cubrió la entrevista (Véase Tabla 1.) En el último nivel de análisis, las familias fueron articuladas en redes para buscar ofrecer elementos hacia una comprensión general. El esquema general de proceso se puede ver en la Figura 1.

Para asegurar un nivel aceptable de confiabilidad interna se calculó el *Coefficiente kappa (k) de Cohen* (Strijbos y otros, 2006) que es una medida que mide el porcentaje de acuerdo entre dos codificadores de una misma transcripción. El cálculo se realizó de la siguiente manera:



$N$  = Número total de familias,  $J$  = Número total de códigos,  $K$  = Número total de citas y  $L$  = Número total de documentos

$$k = \frac{Pr(a) - Pr(e)}{1 - Pr(e)},$$

En donde:

$Pr(a)$  es el acuerdo relativo observado entre codificadores

$Pr(e)$  es la probabilidad hipotética de probabilidad de acuerdo

Si los dos codificadores están completamente de acuerdo, entonces  $k=1$ , en cambio, si los dos codificadores están completamente en desacuerdo, entonces  $k=0$ .

El valor de  $k$  calculado para este estudio es de 93.67.

Este análisis de datos se complementó en una segunda etapa conforme al método analítico desarrollado por Strauss y Corbin (1998), que permite a través de la captura sistemática de datos empíricos, su análisis, codificación y la comparación constante, para posteriormente «descubrir» las relaciones que emergen y a partir de ello, introducir elementos nuevos que permitan avanzar en la comprensión del fenómeno que se estudia.

De tal manera que la información obtenida se analizó a través de la identificación de temas recurrentes en las entrevistas como parte de una primera reducción de datos, y como prerrequisito a la asignación de claves o codificación. A partir de lo anterior inició la etapa de codificación abierta y construcción de categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones hasta formar conceptos cada vez más abstractos para agruparlos en familias, que posteriormente dieron origen a otras categorías más amplias que conformaron la estructura básica de la interpretación de la información.

### III

## Sobre la investigación científica en la Universidad de Guadalajara

En este apartado se revisa de manera general el marco normativo sobre la función de investigación así como las estrategias institucionales para fortalecerla.

La Universidad de Guadalajara, es una de las Instituciones de Educación Superior de mayor reconocimiento a nivel Nacional. Dicho reconocimiento es el resultado de actividades de calidad, no sólo en el ámbito de la educación como una de las actividades principales; su actividad en áreas científicas y de desarrollo social son fundamentales para el contexto nacional.

Bajo el anterior esquema, la universidad agrupa a 1590 investigadores, de los cuales 3 son miembros del Sistema Nacional de Creadores de Arte (SNCA) y 696 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), en sus 5 niveles (candidato, nivel I, II y III y Excelencia) (Numeralia COPLADI, Dic/2012).

El esfuerzo histórico para lograr año con año dicho reconocimiento, ha sido producto de una serie de acciones de planeación estratégica, tanto en el contexto nacional como institucional. Como parte de este esfuerzo surge la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES).

Las instituciones de educación superior consolidaron su planeación y coordinación de actividades a partir de la década de los 30's, pero fue hasta los 50's donde se crea un organismo regulador, denominada Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Dentro de su marco constitutivo se dejó claro el objetivo de cada una de las Instituciones de Educación Superior (IES), resaltando que dentro de las funciones sustantivas se encuentran la docencia, la investigación y la difusión de la cultura y que para la realización efectiva de dichas funciones, es necesario que los cuerpos normativos tengan como objetivos, entre otros, formar profesionales e investigadores, además, de forma obvia, la realización de investigación científica, tecnológica y

humanística orientada a la resolución de necesidades y problemas nacionales y regionales.

Adicionalmente a los ejes de acción marcados por la ANUIES, emanaron condicionamientos Internacionales, Nacionales y Estatales, mismos que han sentado las bases para definir los parámetros que den a la investigación el lugar sobresaliente que tiene para el desarrollo del país.

Es importante resaltar que en México, en la década de los 80's se estableció en gran medida la regulación en materia de investigación, ello como resultado de lo expuesto en el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, del entonces presidente de la república mexicana Carlos Salinas de Gortari.

Con la regulación en materia de investigación, las instituciones de educación superior comenzaron a obtener oportunidades reales para su mejoramiento, derivado de que el gobierno federal puso a disposición, mediante concurso, una mayor cantidad de recursos. En particular, el apartado II del capítulo 7 del documento plantea objetivos, metas y estrategias para la consolidación y desarrollo de la investigación, reconociendo que la misma es un fin prioritario y un elemento indispensable para la docencia.

Otro importante logro para el desarrollo de la Investigación en el País, es la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT); que es un organismo público descentralizado de la administración pública federal, integrante del sector educativo, y es el responsable de elaborar las políticas de ciencia y tecnología en México. Dentro de los documentos normativos que impactan la actividad de la investigación que se realiza en las Instituciones de Educación Superior IES, son: la Ley para coordinar y promover el desarrollo científico y tecnológico y la Ley de Ciencia y Tecnología.

En particular este último documento, proporciona a partir de la definición de su objeto algunas de las bases y políticas federales que contribuyen al desarrollo, incremento, consolidación, fortalecimiento e impulso de la actividad investigativa y a la formación de profesionales en estas áreas, aunado a que resalta la importancia de vincular esta actividad con el sector productivo y de servicios y con ello elevar el bienestar de la población (CONACYT, 2012).

El CONACYT a su vez crea un sistema que integra a las personas que a nivel nacional se dedican a la investigación, llamado Sistema Nacional de Investigadores (SNI). A través de una acuerdo presidencial (1984), el SNI es un instrumento

para reconocer el quehacer de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología en la nación, mediante el otorgamiento de un nombramiento de investigador nacional.

Con la creación del SNI, el Gobierno Federal dio muestras de interés para elevar de la calidad y prestigio de la contribución científica (SNI, 2012). De los casi 17,000 investigadores nacionales que aglutina dicho sistema, la Universidad de Guadalajara aporta hasta esta fecha estadística de evolución de participación de investigadores de la UdeG miembros del SNI.

La Universidad de Guadalajara tiene un marcado compromiso en el rubro de la investigación. El tema es contemplado en prácticamente toda la normatividad universitaria; su reglamentación abarca aspectos de fomento, desarrollo, participación, promoción y permanencia de las actividades de investigación y por supuesto el incremento de quienes la desarrollan.

La conciencia generada hace varias décadas atrás se ve reflejada positivamente en el incremento de investigadores y en el número de aportaciones de aquellos en todos los ámbitos y sectores sociales. Para lograr tales avances, fue necesaria una visión objetiva de la importancia que representa el incremento de su plantilla de investigadores y sobre todo, la aportación de recursos en los trabajos de investigación, bajo un claro esquema de beneficio institucional, retroalimentado de igual manera por beneficios significativos y trascendentes en la vida nacional.

La formación de los recursos humanos en la actividad de la investigación no ha sido demeritada en la universidad, pues ha diseñado estrategias que fortalecen la profesionalización de tales recursos, incrementando la plantilla dedicada a la actividad científica, no obstante la creciente demanda de la matrícula que ha hecho que se concentren esfuerzos en la docencia, el apoyo a los quehaceres de investigación no ha sido relegada, pues conlleva de igual forma la categoría de elemento dinámico para el fortalecimiento educativo.

La expansión de la investigación en la Universidad de Guadalajara es relativamente nueva, tan sólo unas décadas, tal como lo muestra la siguiente información: aunque en la década de los cuarenta del siglo pasado, se organizan de manera oficial los primeros institutos de investigación: el Instituto de Geografía y el Instituto de investigaciones Químico Agrícolas, es hasta 1974 cuando se funda el Instituto de Madera, Celulosa y Papel –por cierto, vigente hasta la fecha– y en 1979, la creación del Departamento de Intercambio Académico

dependencia encargada de la promoción del desarrollo académico, mediante el establecimiento de enlaces con diferentes comunidades o instituciones académicas nacionales e internacionales. Otra de sus funciones sustantivas, es además fungir como captadora de apoyos que beneficiaban a toda la institución. Dentro de esta dependencia existió una importante coordinación, encargada de ejecutar acciones de apoyo a la investigación y mediante la cual, se consiguieron apoyos externos para el desarrollo de la investigación. A partir de ese momento, se diseña una política de apoyo y estímulo a la investigación, integrando de manera formal a grupos o individuos que de manera aislada se dedicaban a esta actividad en otras universidades, o jóvenes egresados de estudios de posgrado en el extranjero; de la misma manera se fomentó la creación de nuevos centros y programas de investigación (DIA, posteriormente Departamento de Investigación Científica y Superación Académica, DICSA en 1985), en la que se generó con mayor claridad una Política Institucional en Investigación. De hecho con este Departamento, la investigación científica, tecnológica y humanística avanza de manera institucional y se inician de manera intencionada los propósitos de generar conocimientos con el aumento en el número de dependencias universitarias que se dedicaban a la investigación y el incremento en el número de académicos investigadores. Son muchos los esfuerzos que se hacían en esa época por crear Institutos, Laboratorios y Centros de investigación, se pretendía promover y coordinar las actividades científicas, difundirlas, fortalecer la superación académica y vincular las tareas académicas con el sector económico, todo esto, sin embargo, se caracterizaba por una estructura organizativa incipiente, sin lineamientos y políticas unificadas que normaran sus actividades.

Aun cuando se ha señalado que uno de los grandes logros que tuvo DICSA por su gran impacto en la investigación fue el presupuesto que se destinó para estas actividades, obteniendo en menos de una década (1983 a 1992), 6.55% más en los montos totales de ingresos para esta función sustantiva que hasta entonces se habían otorgado, como consecuencia por primera vez, se incrementó sustancialmente el número de académicos que realizaban actividades de investigación, los recursos económicos, humanos y materiales eran insuficientes, como lo siguen siendo ahora.

Más adelante, en 1992, el H. Consejo General Universitario aprueba la desaparición de la Escuela de Graduados y del DICSA, creando cinco Coordina-



ciones Generales de Investigación y Posgrado organizadas por área de conocimiento: Biológicas y Agropecuarias, Económico Administrativas, Exactas e Ingenierías, Sociales y Humanidades y de la Salud, dependientes de la Dirección General Académica. Se establecen como objetivos de las Coordinaciones Generales de Investigación y Posgrado:

- Contribuir al proceso de desconcentración y descentralización de la Universidad de Guadalajara, en el fomento y desarrollo de las actividades de investigación y posgrado, por áreas del conocimiento.
- Promover en niveles de excelencia la investigación y el posgrado al interior de la universidad.
- Optimizar la administración de los recursos humanos y materiales para la investigación y el posgrado.

Asimismo, se establecen como parte de sus facultades y obligaciones:

- Definir políticas y prioridades para el desarrollo de la investigación y el posgrado en la Universidad de Guadalajara.
- Promover, fomentar y vincular en las dependencias universitarias los programas de posgrado e investigación científica.
- Estimular la creación de programas de actualización, tanto de la investigación como de la docencia a nivel de posgrado.
- Establecer políticas y prioridades para la evaluación, el control y la difusión de los productos de investigación en la Universidad de Guadalajara.
- Vincular las actividades de investigación y posgrado que se realizan en la universidad con el entorno social, regional, nacional e internacional.
- Proponer en su oportunidad, ante las instancias competentes, los anteproyectos de reglamentos necesarios para ordenar la investigación y el posgrado en la Universidad de Guadalajara.
- Formar, previa aprobación del director general académico, todas aquellas instancias, unidades, coordinaciones o subcoordinaciones que, con la debida autorización administrativa y presupuestal, coadyuven al mejoramiento académico de su área del conocimiento.

Posteriormente, en 1994 (Moyado, 1995), se verificó la promulgación de la nueva Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara y se crea la vicerrectoría

ejecutiva responsable de los procesos académicos y administrativos y de cuya instancia depende la actual Coordinación General Académica, responsable de las funciones sustantivas de docencia e investigación científica, tecnológica y humanística.

Con la creación de estas dependencias, se forma en 1994 la Unidad para el Desarrollo de la Investigación y el Posgrado (UDIP) responsable de:

- Coordinar las tareas de investigación científica, tecnológica y humanística.
- Sistematizar y difundir los programas institucionales de investigación y posgrado.
- Fomentar y fortalecer las acciones de vinculación interinstitucional.
- Supervisar la ejecución de políticas y acciones.
- Integrar y actualizar un marco general de información sobre los programas de investigación y posgrado en la Universidad.
- Diseñar programas para el desarrollo de la investigación en coordinación con los centros universitarios y el Sistema de Educación Media Superior (SEMS).

Actualmente, la Universidad de Guadalajara constituye un organismo público descentralizado con autonomía universitaria, por lo que tiene personalidad jurídica, patrimonio propio y capacidad para regirse a sí misma. Inició un proceso de reforma radical en sus procesos y en su organización, descentralizando sus servicios para captar a los estudiantes de las distintas regiones del estado y mejorar la calidad de su trabajo (Ortiz, 2000).

Bajo el objetivo de transformarse estructuralmente y renovarse alrededor del eje de la academia, la Universidad de Guadalajara creó 11 centros universitarios, formando una red universitaria en Jalisco; de estos centros, seis son considerados temáticos y cinco regionales por atender la demanda generada al interior del estado.

Con el modelo de red universitaria se planteó como propósito fundamental integrar un conjunto de ejes centrales que orienten la reforma académica y administrativa:

- Descentralización y regionalización.
- Consolidación de la investigación y el posgrado.
- Flexibilización académico-administrativa.
- Vinculación con el entorno social y productivo.
- Implementación de fuentes alternativas de financiamiento.

Asimismo, se establece como una de sus premisas fundamentales que las funciones sustantivas se caracterizan por su integración y equilibrio. El sustrato básico de conocimientos está constituido por los resultados de investigaciones generadas por fuentes nacionales y extranjeras, pero principalmente orientado a la producción de conocimiento propio resultado de investigar sobre la problemática y necesidades nacionales y regionales. Este sustrato nutre a la docencia, que a su vez es soporte para la formación de recursos humanos calificados, cuya tarea -conjuntamente con la extensión y difusión- es la transformación social (UdeG, 1991). Es decir, a partir de este modelo académico se deben de integrar las funciones sustantivas de investigación, docencia y extensión, pero en una relación múltiple con el entorno social y productivo; con el firme propósito de atender e impactar en la problemática y las necesidades regionales y nacionales.

Para ello, cada centro universitario contará con unidades académicas integrales organizadas por departamentos, bajo una estructura programática y una perspectiva matricial que implica que se fomente la interdisciplinariedad, se posibilite el diseño de perfiles profesionales polivalentes; las estructuras y currícula se organizarán por objeto de estudio y está basado en planes y programas.

En los departamentos se establecen como funciones (UdeG, 1991):

- La investigación básica y aplicada.
- La docencia para la formación de científicos y académicos de carrera y para preparar profesionistas y técnicos.
- Difusión científica, tecnológica y cultural.
- Nuevas formas de vinculación con el entorno social, cultural y productivo.

Es en esta dinámica que se señala al departamento como el núcleo académico del que se desprenden y se impulsan las funciones sustantivas y actividades de los centros universitarios, por lo tanto, se espera que los profesores sean no únicamente reproductores de los conocimientos y valores, sino también generadores de los mismos, capaces de combinar la docencia con la práctica de la investigación.

En el mismo documento se plantean como estrategias de desarrollo, las siguientes:

- Reorganizar las labores de investigación para asegurar un desarrollo armónico general de la red universitaria.
- Asegurar un desarrollo estratégico de las labores de investigación.

- Elevar los niveles de pertinencia de las labores de investigación.
- Desarrollar instrumentos y sistemas para evaluar y dar seguimiento a la investigación.
- Mejorar y ampliar los canales para la difusión de los productos de investigación.
- Asegurar financiamiento consistente para apoyar el desarrollo de la investigación.
- Impulsar un programa de apoyo integral a la investigación.
- Incrementar el nivel académico de la planta de investigación.

Como puede apreciarse con la información anterior, muchas de estas estrategias siguen siendo necesarias para la vida actual de la investigación. Por ejemplo, aun cuando se siguen realizando esfuerzos por fortalecer la investigación como una función sustantiva y se incrementó el número de académicos que realizan actividades de investigación, las estructuras actuales se han invertido; el número de profesores investigadores titulares se ha ampliado pero son pocos asistentes, asociados o técnicos académicos. Queda pendiente reorganizar a la investigación y realmente incorporarla a las estructuras departamentales del centro universitario, vincular a la investigación con la docencia y con el pregrado e implementar programas ex profeso de evaluación permanente de la investigación que retroalimenten, sustenten y orienten una mejor toma de decisiones de esta función sustantiva.

### **Reforma académica**

El fortalecimiento de la actividad en investigación y la formación de investigadores de alto perfil en la Universidad de Guadalajara, era una de las principales acciones a emprender, cuando se comprende lo tardío del proceso de la Institución, se realiza la iniciativa de reforma académica impulsada por el entonces rector Raúl Padilla López, sumándose a dicha propuesta la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional.

Con la reforma se abre un nuevo capítulo en la historia de la institución caracterizándose por tener como eje central la academia, la cual era reforzada en gran medida por la entrega de recursos federales para el mejoramiento de la calidad de esta. Como consecuencia del análisis y evaluación de la situación en

la que se encontraba la Institución con respecto a las condiciones imperantes a nivel internacional, nacional y, por supuesto, estatal la reforma académica deja claras sus metas:

- Calidad y excelencia académica.
- Descentralización y regionalización.
- Vinculación con los sectores productivo, social y privado.
- Flexibilidad de las estructuras académicas y administrativas.
- Búsqueda de fuentes alternativas de financiamiento.
- Adecuación normativa a los nuevos desarrollos de la educación superior.

Como una confirmación del anterior, el documento «Bases para la discusión de la Reforma Académica» (González y Marum, 2002) describe las principales circunstancias o situación en la que se encontraba la institución, donde se destaca el hecho de que en materia de investigación se presentaba una escasa capacidad para producir conocimiento debido al nulo apoyo hacia esta actividad, así como la improvisación de la planta docente y la mínima vinculación con los sectores sociales. Como resultado de esta autoevaluación inicia el proceso de reforma, principalmente realizando un cambio estructural en todos los niveles universitarios y sobresaliendo el hecho de que por primero vez se elabora un Plan Institucional de Desarrollo derivado de una vasta planeación estratégica.

La reforma académica define líneas de acción que dieron lugar al cambio eliminando la problemática existente. El eje para la investigación es el de fortalecimiento de la investigación y el posgrado, la profesionalización del personal académico y la vinculación con el entorno social y productivo. En la institución se diseñó un nuevo modelo académico y organizacional del que forma parte la formulación de un nuevo modelo de trabajo académico impulsando el trabajo colegiado, apoyando en mayor medida el trabajo del investigador a través de programas de fortalecimiento y capacitación, sucediendo lo mismo en materia de vinculación.

En resumen (Didriksson y Herrera citando a Espinoza y Medina, 1997:87) los puntos básicos de la reforma fueron tres, lo académico que cambió de un modelo tradicional al modelo departamental; el gobierno institucional y la administración.

## Ley Orgánica

Dentro de los múltiples ordenamientos legales que norman la vida de la universidad, la Ley Orgánica, como principal ordenamiento, sustenta el quehacer científico cotidiano, sus recursos humanos, su permanencia y desarrollo constantes.

Lo anterior derivado de constantes reformas tendientes al fortalecimiento de la institución en ese rubro, sabedora de la necesidad de consolidar grupos de excelencia, ampliar las facilidades y apoyos para el formal desarrollo de los mismos elevando con ello el resultado de sus productos, así lo expresa en los articulados.

Artículo 2. La Universidad de Guadalajara se rige por lo dispuesto en el artículo 3º y demás relativos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la particular del Estado de Jalisco; la legislación federal y estatal aplicables; la presente Ley, y las normas que de la misma deriven.

Artículo 5. Los fines de la Universidad son:

...II. Organizar, realizar, fomentar y difundir la investigación científica, tecnológica y humanística;

...IV. Coadyuvar con las autoridades educativas competentes en la orientación y promoción de la educación media superior y superior, así como en el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Artículo 9. En la realización de sus funciones y el cumplimiento de sus fines, la Universidad se orientará por un propósito de solidaridad social, anteponiéndolo a cualquier interés individual, de conformidad con los siguientes criterios:

I. Normará sus actividades, así como la convivencia y participación plural de los universitarios en los asuntos de la Institución, de conformidad con los principios constitucionales de libertad de cátedra, de investigación y de difusión de la cultura;

II. Examinará todas las corrientes del pensamiento y los procesos históricos y sociales sin restricción alguna, con el rigor y objetividad que corresponde a su naturaleza académica;

III. Garantizará la participación de la comunidad universitaria en la elaboración y determinación colectiva de las políticas, planes y programas orientados al logro de sus fines, el desenvolvimiento de las actividades inherentes a sus funciones académicas y de servicio social y al cumplimiento de sus responsabilidades para con la sociedad;

IV. Procurará la vinculación armónica entre las funciones de docencia, investigación y difusión;

V. Contribuirá, con base en los resultados de su quehacer académico, por sí misma o en coordinación con otras personas físicas o jurídicas, al progreso del pueblo mexicano y jalisciense; al estudio y solución de sus problemas; así como a la preservación de la soberanía nacional, y

VI. No hará discriminación por razones ideológicas, religiosas, morales, sociales, de raza, sexo o nacionalidad, ni de ninguna otra naturaleza.

En sus Capítulos I y II la Ley define al personal tanto académico como administrativo de ser un profesor investigador en la Universidad, diferenciando entre personal académico y administrativo, así como señalar que los mismos serán reconocidos con el fin de incrementar la calidad de la enseñanza, la excelencia académica y la productividad. Asimismo en el Capítulo II precisa lo que es ser un académico en la Universidad señalando que es la persona que realiza funciones de docencia, investigación y difusión, adicionalmente puntualiza su función y categorización correspondiente. En este mismo ordenamiento se reconocen los derechos y obligaciones del personal académico.

### **Estatuto general**

Otros de los importantes ordenamientos institucionales es el Estatuto general y los Reglamentos internos, al igual que la Ley orgánica en las que se deja de manifiesto la importancia que representa para la institución la actividad académica, particularmente la investigación.

El Estatuto general contempla la creación de los centros universitarios (CU's), lo relativo a los departamentos pertenecientes a dichos centros y las figuras de instituto, centros de investigación, laboratorios y academias que son los espacios donde se distribuye la plantilla académica para realizar sus funciones y por ende el lugar donde se desarrollan los programas institucionales de investigación, docencia, difusión y vinculación dependiendo del campo disciplinar que corresponda. Es importante señalar, que en este mismo instrumento normativo se determinan las funciones del colegio departamental donde se planea, organiza y evalúan los programas de desarrollo académico del departamento y los programas de docencia, investigación y difusión.

De igual manera se definen las funciones del personal académico. El Artículo 3, específicamente el inciso II. da muestra de las mismas al señalar que las funciones de dicho personal en atención a la naturaleza de sus actividades podrán:

Dirigir, realizar o auxiliar investigaciones que coadyuven a conocer, caracterizar y solucionar problemas de carácter social, económico, científico, tecnológico y cultural en el área de influencia de la Universidad.

En su artículo 6 se definen las categorías en las que se divide el personal académico, que son:

- I. Titular, quien tiene la capacidad de formar recursos humanos dentro de los programas académicos, guía o dirige actividades docentes, de investigación, de preservación y extensión de la cultura o éstas entre sí;
- II. Asociado, quien realiza actividades académicas de docencia, de investigación, de preservación y extensión de la cultura o de estas entre sí, bajo la guía y supervisión del titular; y
- III. Asistente, quien auxilia en las labores de docencia, de investigación, de preservación y extensión de la cultura o de éstas entre sí.

En tanto que el artículo 8, marca el tipo de contratación con la que contará el personal académico y en el artículo 18 se definen los criterios o requisitos de ingreso y promoción. Unos de los artículos de mayor relevancia en los que a investigación se refiere son los números 40 y 41, por ser los que especifican los derechos y obligaciones para aquellos profesores que se dedican primordialmente a la investigación. Destaca el reconocimiento de que los profesores deben recibir los créditos correspondientes por su participación en los trabajos de investigación, docencia o difusión, el disfrute del año sabático, la obligatoriedad de la presentación de informes y la docencia como parte de su labor.

Las normas secundarias son vastas al interior de la institución sin embargo y como ya se señaló anteriormente prácticamente en todas ellas de menor o mayor forma contempla el tema de la investigación y el desarrollo del personal académico dedicado a tal quehacer. Tal es el caso del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara (RIPPPA), del que totalmente se puede resumir el grado de interés por parte de la



institución en referencia al tema que nos ocupa, mediante la regulación del nombramiento del personal académico.

Por otra parte, en el Reglamento del Programa de Estímulos a la Productividad Académica se establecen las bases para obtener el reconocimiento por trabajos desarrollados principalmente en la docencia, los que de manera implícita estimulan la actividad de investigación no formal, que a la postre incidirá en forma directa en la plantilla de investigadores formales.

### **Planes de desarrollo institucional**

El primer Plan de desarrollo institucional denominado «Una visión a futuro» fue el resultado del trabajo de las acciones de planeación ejecutado en un nivel institucional.

En el mes de mayo de 1989, junto a la reforma académica se dio comienzo a tales acciones en la que todas las instancias universitarias tuvieron participación de forma activa dentro de un marco metodológico, en afinidad a los lineamientos y políticas educativas federales. Así fue como se diseñaron las primeras metas y estrategias:

Mejorar los procesos de selección de alumnos. Promover la investigación institucional en el campo de la selección de estudiantes. Simplificar y perfeccionar los procesos de ingreso y selección de alumnos. Mejorar los estándares establecidos para la selección y el ingreso de estudiantes. Incrementar la exigencia en los perfiles de ingreso a bachillerato y a licenciatura y muy importante señalar que se comienzan a estructurar los trabajos de vinculación de la investigación con los sectores público y privado, a manera de impactar socialmente.

Para 1995 el Rector que tomaba el cargo presentó las políticas de trabajo que guiarían los primeros años de su administración:

1. Fortalecimiento de las funciones sustantivas orientadas al desarrollo sustentable del Estado.
2. Promoción de una cultura institucional en favor del sentido académico de gobierno y con base en el trabajo colegiado.
3. Modernización y profesionalización de la administración universitaria.
4. Constitución de una sólida economía institucional.

El contenido del Plan de desarrollo institucional de ese mismo rectorado (1995-2001) los objetivos, metas y estrategias fueron divididas en áreas; Personal académico, alumnos, programas docentes y organización, investigación, extensión y vinculación, apoyos académicos, financiamiento, administración y gobierno. El objetivo fue convertir a la investigación en el soporte del trabajo académico departamental mediante la ampliación de apoyos que dieran como resultado una mayor calidad y pertinencia de los productos.

Las metas y estrategias en la investigación fueron diseñadas con base a un diagnóstico institucional del que se identificaron problemas particulares tales como: la escasa incorporación de la investigación a las actividades de los departamentos; un inequitativo desarrollo para la coordinación entre áreas académicas afines; ausencia de mecanismos que permitieran el desarrollo de una investigación de calidad y pertinencia y la ausencia de un plan general para dicho desarrollo; la prácticamente nula vinculación con el sector social; ausencia significativa de un sistema de información para el seguimiento, evaluación y control de la investigación y de programas de apoyos integrales a la investigación que contribuía a una calidad deficiente de los proyectos; insuficiente difusión de los resultados de investigación y de recursos financieros; y principalmente el bajo nivel académico de la planta de investigadores.

Para contrarrestar todas las deficiencias encontradas se diseñaron estrategias y metas que pretendían reorganizar y fortalecer las labores de investigación, desarrollar los instrumentos y sistemas de evaluación y seguimiento, hacer más pertinente la labor de investigación y la mejora y ampliación de difusión de productos, el aseguramiento de los financiamientos, y por supuesto elevar el nivel académico del personal académico dedicado a la investigación.

Para el año 2002, se perfeccionan los planes anteriores integrándose uno nuevo definido en seis ejes estratégicos y una nueva estructura programática con los que se buscó una aplicación particular dejando de lado las generalidades en la espera de definiciones específicas y una visión al 2010.

Uno de los seis ejes estratégicos es precisamente la investigación en el que de manera general se buscaba mantener e incrementar el posicionamiento de la ciencia en la Universidad de Guadalajara, además de pretender la internacionalización de la investigación y el incremento de investigadores con grado académico mínimo de maestría. Las Políticas Generales que guiaron la actividad de

investigación fueron tendientes al fomento de la calidad de la investigación y la participación interdisciplinaria de investigadores en redes académicas, promoción de la evaluación de la investigación, garantizar la difusión de los productos de investigación y muy importante, se contempla por primera vez la incorporación temprana de estudiantes al campo de la investigación.

En el año 2005, durante la gestión de Trinidad Padilla López, es que el plan de desarrollo fue nuevamente revisado dando como resultado algunas políticas generales para cada uno de los ejes propuestos, todo acorde a la época y a las condiciones en las que se encontraba la institución teniendo como visión principalmente el incremento en la calidad de los programas académicos.

La investigación es uno de los ejes estratégicos que contempla esta revisión del plan, su contenido entre otros rubros contempla las siguientes políticas generales:

- Fomentar la investigación de calidad en sus modalidades básica, aplicada y de desarrollo tecnológico.
- Promover la evaluación de la investigación, con el fin de acreditar esta actividad y los sujetos que la efectúan.
- Garantizar la difusión nacional e internacional de la investigación institucional.
- Fomentar la participación interdisciplinaria de investigadores en redes académicas.
- Privilegiar la incorporación temprana de estudiantes a la investigación.
- Fomentar la investigación sobre la universidad (PDI 2005 Visión 2010, propuesta de actualización).

El objetivo, las metas y estrategias de este eje en particular, son las de mejorar la calidad y pertinencia de la investigación, mediante la creación de planes programas o proyectos; actualizaciones, renovaciones, e incrementos de la planta de investigadores, así como de las instalaciones y general de los distintos elementos que componen el quehacer de la investigación, adicionalmente se considera la adopción de nuevas formas de financiamiento y difusión, pero principalmente se incentiva la inclusión de jóvenes investigadores.

## **Estrategias institucionales para fortalecer la investigación científica en la Universidad de Guadalajara entre 1997 y 2012**

Entre 1997 y el 2012 la Universidad de Guadalajara ha implementado un conjunto de estrategias para el fortalecimiento de la investigación científica como una de sus funciones sustantivas. A continuación se enlistan estas estrategias, algunas de las cuales son iniciativas de alcance institucional y otras se restringen solamente al ámbito de cada Centro Universitario, entidad que determina su implementación y los recursos destinados para ello.

- Contratar personal académico de alto nivel en forma temporal o permanente.
- Formar personal académico de alto nivel.
- Acreditar al personal académico de investigación.
- Habilitar al personal académico de investigación.
- Ajustar la remuneración del personal de investigación.
- Crear entidades universitarias para la investigación especializada.
- Asegurar que las regiones del Estado de Jalisco cuenten con plantas de investigación de alto nivel.
- Incorporar a estudiantes de manera temprana a las actividades de investigación.

### **La contratación temporal o permanente de personal académico de alto nivel**

La Universidad de Guadalajara, en un intento por mejorar el nivel de su planta académica en general, ha implementado, como parte de una estrategia institucional que atiende a políticas federales, mecanismos de incorporación laboral temporal o permanente de profesores, basándose en una política de contratación preferente de académicos con formación de alto nivel.

A lo largo de estos 15 años los criterios para definir a un profesor de alto nivel han sido más o menos constantes y se han basado únicamente en el nivel de formación y la pertenencia o no, al Sistema Nacional de Investigadores:

1. Para el caso de los centros universitarios regionales, los candidatos a incorporación deben contar como mínimo, con el grado de maestría o con una especialidad médica de dos años o más de duración, o contar con adscripción vigente al Sistema Nacional de Investigadores o al Sistema Nacional de Creadores.

2. Para el caso de los centros universitarios metropolitanos, los candidatos a incorporación deben contar con el grado de doctor, o contar con adscripción vigente al Sistema Nacional de Investigadores o al Sistema Nacional de Creadores.

### ***La incorporación temporal***

La incorporación temporal se puede realizar a partir de la participación del académico en programas de apoyo a la estancia en la institución, hasta por un año, de profesores visitantes. Estos programas pueden ser internos, como es el caso del Programa de Profesores Huéspedes, cuya convocatoria por lo general se publica cada año y permite la incorporación hasta por un año sin posibilidad de prórroga, de un profesor externo de probada calidad y reputación académica; o externos, como es el caso de los Programas del CONACyT para la creación de Cátedras Patrimoniales o para el apoyo a Estancias de Consolidación.

Para poder participar en el Programa de Cátedras Patrimoniales del CONACyT la institución debe proponer al académico candidato, quien debe estar laborando exclusivamente en instituciones extranjeras y estar dispuesto a realizar una estancia ininterrumpida de un año o dos en la institución de destino, y una vez aprobada su participación, los fondos necesarios para el pago de su salario serán proporcionados por el CONACyT a la institución receptora. La participación en este programa no implica compromiso alguno para que el académico permanezca en la institución receptora al finalizar su participación.

El CONACyT cuenta también con un programa de apoyo para estancias de consolidación, cuya finalidad es el financiamiento de

...estancias de investigadores mexicanos consolidados (equivalente a Nivel 2 ó 3 del Sistema Nacional de Investigadores), residentes en México o en el extranjero, que presenten un proyecto de investigación en la institución anfitriona para colaborar con grupos en vías de consolidación fuera de la zona metropolitana de la Ciudad de México... (CONACyT, 2011).

### ***La incorporación permanente***

La incorporación permanente, por otra parte, se puede realizar a partir de la participación de los académicos en convocatorias de programas de origen fede-

ral, como es el caso del Programa de Creación de Plazas Nuevas del PROMEP; el Programa de Retención y Repatriación de Profesores del CONACyT, o el Programa de Cátedras Patrimoniales, también del CONACyT. En todos los casos, la aprobación para que el académico se incorpore a la institución implica la creación de una plaza nueva, con el compromiso institucional de que, si al término de su participación el académico ha cumplido con calidad la totalidad del programa de trabajo aprobado, será contratado por la institución, con la posibilidad de que eventualmente pueda llegar a obtener una plaza definitiva.

La repatriación y la retención son definidas por el CONACyT de la siguiente manera:

...Repatriación: Incorporación de investigadores mexicanos, residentes en el extranjero al momento de la publicación de la Convocatoria.

[...] Retención: Incorporación de investigadores mexicanos, residentes en el país, sin adscripción o plaza vigente en la Institución anfitriona en México... (CONACyT, 2011).

En ambos casos, el apoyo no se restringe solamente al apoyo con las percepciones salariales del investigador, sino que como complemento a la incorporación, el investigador puede solicitar apoyo económico para mudanza y traslados, así como para implementar un proyecto de investigación inicial o «de instalación».

### **Quince años de incorporaciones de alto nivel: el fin de los asistentes de investigación**

Entre 1996 y el 2010 el número de plazas de investigación en la Universidad de Guadalajara creció en números absolutos cerca del 50% (470 plazas), pasando de 1071 a 1541 (UdeG, 2011; 30), es decir, en términos absolutos, solamente 33 plazas por año. Por supuesto que hay que considerar las bajas de académicos año por año, los permisos, sabáticos y otras figuras administrativas que matizan los números reales de incremento año con año. Entre 1996 y el 2000 se estimaba un ritmo de incorporación de plazas nuevas de 70 al año (UdeG, 2000; 65) y entre el 2000 y el 2010 se han incorporado en promedio 83 plazas anuales, destacando sin embargo, años como el 2009 y el 2010 en donde solo se incorporaron 7 y 17 plazas respectivamente, así como el 2006 y 2007 cuando se incorporaron 182 y 174 plazas respectivamente (UdeG, 2011; 1577).

Independientemente del ritmo de crecimiento sostenido en el número de plazas de nueva creación, en la mayoría de los casos se trató de contrataciones de personal de alto nivel, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, por lo que las categorías laborales obtenidas por este personal de nuevo ingreso, fueron superior a la de Profesor Investigador Asociado «A». La política de contratar preferentemente a profesores de alto nivel ha llevado poco a poco a la disminución del número de profesores con categoría laboral de asistente, con lo que finalizó entonces una estrategia institucional más añeja, consistente en la incorporación de auxiliares de investigación como «aprendices» que eventualmente pudieran conformar una nueva generación de investigadores con la experiencia en el ámbito y el conocimiento institucional suficiente para asegurar la pertinencia de su trabajo.

En 1996, la Universidad de Guadalajara contaba con una planta de investigadores distribuida de la siguiente manera con base en su categoría laboral: 35% eran asistentes de investigación, 31% eran investigadores asociados y el 33% eran profesores titulares. Es decir, por cada 10 investigadores había 4 asistentes, 3 asociados y 3 titulares. En el año 2000, la distribución cambia de la siguiente manera: 13% eran asistentes, 33% eran investigadores asociados y el 54% eran profesores titulares. Es decir, en el año 2000, por cada 10 académicos investigadores en la Universidad de Guadalajara, 1 era asistente, 3 eran asociados y 6 eran titulares. En el 2010, nuevamente cambia la distribución, siendo 6% con nombramiento de asistentes de investigación, 23% investigadores asociados y 71% son investigadores titulares (UdeG, 2011; 30). Es decir, ahora se tienen en la institución, solamente 1 asistente de investigación en cada 20 investigadores.

### **La formación del personal académico de alto nivel**

La Universidad de Guadalajara implementa una estrategia basada en el otorgamiento de becas con origen de recursos en bolsas propias y complementos de beca con recursos propios para el caso de aquellos académicos que han sido beneficiados por programas externos o por el programa institucional de becas. Asimismo, se impulsa a los académicos a la consecución de becas provenientes de fondos externos mediante una campaña de información permanente acerca de este tipo de beneficios.

En la implementación de esta estrategia hay dos vertientes, una implementación a escala institucional, para lo cual se realiza una convocatoria anual; y una implementación a escala de centro universitario y sistema, en la que anualmente, estas entidades de la red universitaria hacen una convocatoria con base en sus propios recursos disponibles. En ambos casos, los montos de los apoyos están normados de manera institucional, por lo que no existe diferencia formal entre los beneficios recibidos dependiendo de su origen, sino solamente en la cantidad de académicos beneficiados.

El número de académicos investigadores apoyados del 2002 a 2010 por el programa institucional es de 104, mientras que el promedio de los programas de las entidades es de 1 cada 3 años (UdeG, 2011; 1593). Lo anterior, probablemente debido a que se trata de un programa, tanto el institucional, como el de las entidades de la red, que maneja recursos muy limitados, y considerando además de que una vez que se otorga el apoyo, lo deseable es sostenerlo hasta que el académico ha egresado del programa de posgrado al cual se inscribió.

Ante la política de contratación de profesores de alto nivel, este rubro de apoyo a personal académico para que estudie un posgrado, ha visto cada vez a menos profesores apoyados, ocasionando que los recursos cada vez más sean invertidos en otro tipo de personal académico como lo son los profesores docentes y los técnicos académicos, baste considerar que en el mismo periodo comprendido entre 2002 y 2010 fueron apoyados 1148 profesores docentes y 210 técnicos académicos para estudiar un posgrado (*ibidem*).

### **La acreditación del personal académico de investigación**

La institución ha buscado impulsar y estimular la acreditación de su personal académico de investigación, mediante acciones en varias líneas de trabajo. A continuación se describe cada una de estas líneas, con los resultados que se han podido documentar a la fecha.

#### ***El otorgamiento de bonos para los académicos acreditados ante el PROMEP o el SNI***

La Universidad de Guadalajara ha otorgado desde el 2007, bonos económicos y cartas de reconocimiento para aquellos profesores que cuentan con adscripción vigente al sistema Nacional de Investigadores, mediante el Programa de Apoyo a



la Productividad de los miembros del SNI y del SNCA (UdeG, 2007). Asimismo, se ha implementado en los últimos años, a la par del programa antes mencionado, un programa que implica la entrega de un bono económico y una carta de reconocimiento institucional a aquellos profesores distinguidos con el nombramiento de PROMEP como *Profesores con perfil deseable*. La participación en estos programas no es excluyente, por lo que un investigador adscrito al SNI que cuente con Perfil PROMEP vigente, recibe los dos bonos.

El impulso a la productividad académica individual

La institución ha buscado promover la productividad académica desde varios programas. En lo individual, con base en el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE), que otorga una cantidad mensual adicional al sueldo del profesor, como complemento de salario, por un año, con base en los resultados de la evaluación de su productividad académica del periodo anterior y a solicitud de participación expresa del interesado, es decir, no se realiza de manera automática. Los académicos compiten por los recursos de una bolsa limitada cuyo monto total va decreciendo año con año y que cada vez resulta menos suficiente si se considera que aunado a su reducción se tiene que cubrir a un creciente número de participantes que año con año incrementan su nivel de cualificación.

Asimismo, otro de los mecanismos para impulsar la productividad académica en la Universidad de Guadalajara, implica la implementación del Programa de Apoyo a la Mejora de las Condiciones de Producción de los Miembros del SNI y del SNCA (PRO/SNI), que tiene como objetivo «...Apoyar las actividades de investigación, difusión y formación de recursos humanos de los académicos miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y del Sistema Nacional de Creadores del Arte (SNCA) adscritos por la Universidad de Guadalajara...» (*Ibidem*). Este programa tiene varias líneas de acción:

- Apoyo a la participación en eventos académicos especializados.
- Pago de membresías en redes, consejos o asociaciones relacionadas con el trabajo de investigación.
- Pago de registro de publicaciones en índices internacionales.
- Apoyo para la adquisición de manera individual de equipo de cómputo y laboratorio, software, material de laboratorio o el pago de servicios de mantenimiento.

Cabe destacar que a la par de la implementación de este programa, los centros universitarios y sistemas de la Universidad de Guadalajara también dedican parte de su presupuesto asignado al apoyo de este tipo de acciones, mediante el ejercicio de lo que se conoce como «Recursos de la Bolsa del rubro presupuestal 7.1 Operación de la investigación».

A lo largo de ocho implementaciones del programa PRO/SNI se ha conformado una colección editorial llamada *Producción académica de los miembros Sistema Nacional de Investigadores*, que a la fecha incluye 60 obras publicadas. En este caso se trata de un programa que ha buscado apoyar a los académicos con adscripción vigente al SNI para conservar su permanencia.

Asimismo, la Universidad de Guadalajara ha implementado en una sola ocasión el PRPRA, como medio para el apoyo a profesores que han contado con la distinción del PROMEP como *perfil académico deseable*. Gracias a este programa se publicaron 16 obras que en este caso tenían una doble finalidad: apoyar a los profesores con Perfil PROMEP vigente para conservar la distinción y a la vez, apoyar el ingreso o permanencia en el SNI de estos mismos académicos. En ambos casos la finalidad última se definió en las propias convocatorias de los programas, como «...la mejora de la habilitación de los profesores, el fortalecimiento de los cuerpos académicos y el desarrollo de la investigación científica y tecnológica de la institución...» (UdeG, 2006).

Otra de las acciones para el impulso a la productividad individual es el apoyo para realización de estancias académicas en instituciones nacionales y del extranjero, que del 2001 al 2010 ha beneficiado a 4228 académicos (UdeG, 2011; 1671).

Desafortunadamente no se ha podido encontrar información detallada acerca del número de investigadores incluidos entre los beneficiarios del programa.

Una más de las acciones que se pueden ubicar en este rubro es la implementación del Programa de Años Sabáticos en la institución, que funciona desde 1998, como un derecho del personal académico, con siete años de servicio, a disfrutar de un año para dedicarlo a desarrollar un programa específico profesional en áreas afines. Para mejorar la aceptación de esta prestación, se estableció un programa específico de apoyo económico único que busca estimular a los académicos que habrán de tomar su sabático, quienes, una vez habiendo sido aprobada su solicitud de sabático concursan por fondos institucionales a partir de una convocatoria anual.

### ***El impulso a la productividad académica en grupos de investigación***

En 1997 la Universidad de Guadalajara comenzó a implementar un programa que buscaba impulsar el desarrollo de grupos de liderazgo académico, mediante la canalización de recursos adicionales. Este programa, conocido por sus siglas como PRYEGLA (Programa de Retención y Estímulo a Grupos de Liderazgo Académico). La implementación de este programa buscaba detener el problema de «fuga de cerebros» que la institución experimentó a mediados de la década de los noventa, cuando perdió a muchos de los académicos más destacados; mediante el otorgamiento de ambientes adecuados para la producción científica, impulsando sobre todo, la docencia en el posgrado y la participación de los grupos destacados de investigación en redes interinstitucionales de escala nacional e internacional (Hernández, 2002; 3).

El programa implicó la entrega de un estímulo económico para los miembros de los grupos de liderazgo académico, como un beneficio independiente del salario y de las prestaciones establecidas contractualmente. Los estímulos económicos se clasificaban por niveles: el I, II, III y IV, a los que correspondían 5, 7, 9 y 11 salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal. El nivel era establecido por una comisión de pares, a partir de la revisión de la productividad conjunta que cada grupo presentaba.

Este programa desaparecería hacia el 2002-2003, con la adopción de la estrategia federal para impulso al desarrollo de cuerpos académicos, a cargo del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública.

### ***La habilitación del personal académico de investigación***

La habilitación de la planta académica de la Universidad de Guadalajara fue considerada como uno de los puntos nodales desde el Plan Institucional de Desarrollo (PID) elaborado en 1990, dado que en ese momento, solamente el 24% de los investigadores contaba con formación a nivel doctoral y aún el 40% del total de investigadores no contaba con estudios de posgrado (UdeG, 1990; 92). Este problema era aún mayor considerando a todo el personal académico de la institución, que contaba solamente con cerca del 16% de la planta con estudios de posgrado (*ibidem*, 82).

Para coadyuvar lo señalado en el PID se establecieron el Programa de Apoyo a la Titulación (PROATI) y el Programa para la Titulación del Posgrado (PROTIP). El PROATI buscaba estimular al personal académico y administrativo para que se titulara, sobre todo, a nivel licenciatura; mientras que el PROTIP pretendía impulsar la titulación de posgrado. En ambos casos se ofrecía un incentivo económico diferenciado según el nivel y tipo de programa educativo en el que se hubiese obtenido el título, tomando en consideración también el nivel de calidad del director de la tesis.

### ***Ajustes en la remuneración del personal de investigación***

En 1998 la Universidad de Guadalajara implementa por primera vez el Programa de Estímulo a la Superación Académica, que buscó estimular la superación del personal académico a través de un ajuste de su categoría académico/laboral con la consiguiente promoción salarial. Este proceso fue conocido coloquialmente como *homologación*. Entre 2001 y 2006 fueron promovidos laboralmente 1224 académicos docentes o investigadores, sin embargo, no fue posible contar con datos desagregados para conocer la cantidad de investigadores beneficiados.

### ***La creación de entidades universitarias para la investigación especializada***

A lo largo de estos 15 años, la estructura de la red universitaria en Jalisco se ha desarrollado, incluyendo espacios dedicados especialmente a la investigación de alto nivel, entre los que se encuentran:

- El Centro de Sismología y Volcanología de Occidente (SISVOC), en el CUCOSTA.
- El Centro de Estudios para el Desarrollo Turístico Sustentable (CEDESTUR), en el CUCOSTA.
- El Centro de Estudios Históricos de la Región Altos Norte del Estado de Jalisco, en el CULAGOS.
- El Centro de Estudios de Género en el CUCSH.
- El Laboratorio de Limnología en el CUCBA.
- El Laboratorio del Bosque de la Primavera, en el CUCBA.
- El Centro de Estudios de la Tierra, del CUCEI.

### ***La desconcentración de los recursos humanos hacia las regiones de Jalisco***

Como una estrategia para dotar a los recientemente creados centros universitarios regionales, la Universidad de Guadalajara implementó un programa que buscaba estimular a aquellos académicos que quisieran cambiar su adscripción laboral a alguno de los centros universitarios regionales distribuidos en las 8 regiones de Jalisco (Altos, Altos Norte, Ciénega, Sur, Costa Sur, Costa Norte, Norte, Valles). El Programa de Estímulo a la Calidad Regional (PESCAR) implicaba la entrega de un estímulo económico a los participantes, con la condición de que realizaran los trámites para un traslado permanente de su plaza laboral, con ello, se pretendía subsanar uno de los principales problemas de las nuevas entidades universitarias creadas en las regiones de Jalisco: la falta de personal altamente especializado que impulsara el desarrollo científico y tecnológico en el interior del estado.

### **La incorporación temprana a la investigación**

El programa de incorporación temprana a la investigación, en congruencia con una política federal para la incorporación del pregrado a la investigación, ha sido una de las importantes líneas de trabajo institucional para buscar asegurar el interés de estudiantes universitarios hacia la investigación científica. Se busca que esta acción eventualmente proporcione el recurso humano necesario en la renovación de las plantillas de investigación a escala nacional.

Este programa actualmente implementa acciones a escala institucional como las siguientes:

- El apoyo para la participación en programas de escala federal como el Programa Interinstitucional para el fortalecimiento de la investigación y el posgrado del Pacífico, «Delfín» y el Programa de incorporación temprana a la investigación de la Academia Mexicana de la Ciencia (AMC). La participación consiste en permanecer un verano trabajando con algún investigador de alto nivel en cualquier IES nacional o incluso, algunas internacionales. Este apoyo se concede en los casos en los que la participación del alumno es aprobada, pero sin que se hayan concedido apoyos por parte del Delfín o de la AMC, y es de naturaleza complementaria a la erogación personal que cada alumno tiene que realizar para costear su estancia.

- El apoyo mediante una parte del Programa de Apoyo a la Mejora de las Condiciones de Producción de los miembros del SNI/SNCA (PRO/SNI) para pagar a estudiantes de pregrado que participen como auxiliares de investigación en proyectos de investigación de alta calidad (aquellos cuyo titular es miembro del Sistema Nacional de Investigadores).

Asimismo, se implementan acciones a escala de las entidades de la red universitaria en este mismo sentido:

- Programas de Motivación a la incorporación temprana a la investigación, en los que cada centro universitario ofrece apoyo complementario para la participación en el «Delfin» y/o el Programa de la AMC. Este apoyo suele ser compatible con los provenientes de otras bolsas institucionales o federales.
- Apoyo económico para que alumnos de pregrado participen en proyectos de investigación de alto nivel como auxiliares de investigación. En este caso los fondos para el apoyo provienen de las instituciones financiadoras externas de los propios proyectos, como el CONACyT, COETCyTJAL, FOMIXJAL, Proyectos PROMEP, etc.
- Realización de eventos para fomentar la incorporación temprana a la investigación, como ferias de ciencia, arte y tecnología; exposiciones de desarrollo tecnológico en proyectos de alumnos; ferias de emprendedores, cátedras de investigación, cátedras tecnológicas, entre otras (Amador y López, 2011). Estas actividades son realizadas por los centros universitarios con base en recursos provenientes del presupuesto asignado a cada entidad.

### ***El financiamiento de proyectos de investigación***

Aunque una política institucional establece que los proyectos de investigación en la Universidad de Guadalajara deberán buscar preferentemente el financiamiento institucional, la institución aporta recursos para esta actividad en dos formas principalmente:

- A escala institucional, mediante programas que buscan el apoyo complementario de los proyectos de investigación que han conseguido apoyos externos, a partir de la distribución de los rendimientos financieros generados por

estos apoyos en las cuentas generales de la institución, a los que se suman apoyos institucionales provenientes de bolsas emergentes. Estos apoyos, concedidos anualmente a través de la participación de convocatorias generales, pueden llegar a representar hasta un monto equivalente al 15% del apoyo externo obtenido por el proyecto para ese año. El Programa destinado para este fin se ha denominado PROCOFIP (Programa de Concurrencias Financieras de la Investigación).

- A escala de Centro Universitario, mediante la distribución colegiada de los recursos presupuestales destinados para la operación de la investigación o para el equipamiento y la infraestructura para la investigación (Conocidos coloquialmente como «Rubro 7 del presupuesto»). En estos casos la asignación de recursos atiende a políticas establecidas por la propia entidad.





## IV

# Contexto de la investigación social en el CUCSH

Bajo el modelo de red universitaria el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, fue creado el 4 de mayo de 1994 por el pleno del Consejo General Universitario, y es considerado un Centro Temático por integrarse en torno a un conjunto de campos disciplinares y profesionales en el que convergen los programas de pregrado, así como diversos programas de posgrado en los niveles de maestría y doctorado. Con su creación, se impulsó una nueva concepción del quehacer académico para responder a la creciente demanda social de profesionistas e investigadores formados sobre la base de procesos de renovación de la oferta académica y de la integración más eficiente de las áreas programáticas centrales de esta institución: docencia, investigación y extensión. La importancia de los estudios humanísticos corresponde a la necesidad social de equilibrar y entender el desmesurado crecimiento científico-tecnológico que exige un mercado laboral especializado en tareas productivas.

De acuerdo a la página *web* del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, actualmente el CUCSH atiende a una población de 8,592 alumnos en licenciatura, 265 en maestrías y 56 en doctorados, en total 9204 estudiantes. Cuenta con 1158 académicos, de los cuales 677 son docentes de tiempo completo (TC), sólo 415 son investigadores de TC y 4 de medio tiempo, con un total de 144 pertenecientes al SNI (CUCSH, 2011).

### **Misión del CUCSH**

Como parte de la Universidad de Guadalajara, entidad pública, tenemos la encomienda de formar recursos humanos de alto nivel, impulsar y realizar investigación científica para generar y aplicar conocimientos de vanguardia en las ciencias sociales y las humanidades; de promover y apoyar la difusión cultural,

la extensión universitaria, la vinculación y la interlocución entre los distintos sectores sociales, además de atender las necesidades de una sociedad diversa y contribuir a su sustentabilidad.

Modelo curricular: El modelo de organización académico-administrativa que se asume en este centro como en toda la universidad, se sustenta en una estructura basada en unidades académicas denominadas departamentos, para el nivel superior, y escuelas para el nivel medio superior. Su modelo académico parte de una concepción integradora de los diferentes campos disciplinares y profesionales orientados a los estudios sociales y humanísticos.

Bajo el modelo departamental se reconoce al departamento como el núcleo básico de la vida académica, particularmente del desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión. Por eso es que la función de la investigación es una de las funciones sustantivas que está bajo la responsabilidad de los departamentos del centro universitario y se desarrolla a través de ellos en los diferentes centros e institutos adscritos a éstos.

Lo anterior sin pasar por alto que de acuerdo con la estructura organizativa de este centro, existe una Coordinación de Investigación dependiente de la Secretaría Académica y cuya función es la de coordinar y operar programas de apoyo para el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, así como también la realización de programas destinados a impulsar la formación e incorporación de investigadores a líneas de investigación consideradas como prioritarias para este centro universitario.

La realización de investigación científica de alto nivel implica la inversión de gran cantidad de recursos en múltiples ámbitos, desde el económico hasta el humano. En el CUCSH, esta actividad científica ha implicado no solamente la preparación, desarrollo y dedicación de personal académico de tiempo completo, sino también, la implementación de programas, tanto institucionales como propios del centro universitario, para proporcionar los apoyos necesarios que aseguren la conclusión de los proyectos que año con año se definen en cada uno de sus departamentos académicos.

En el presente apartado se da cuenta acerca del estado actual que tiene la investigación científica en los veinticuatro departamentos académicos agrupa-

dos en cinco divisiones: tres que agrupan a departamentos de estudios básicos y dos que integran a departamentos de estudios especializados<sup>1</sup> (véase Figura 1).

Figura 1  
Estructura organizacional del CUCSH



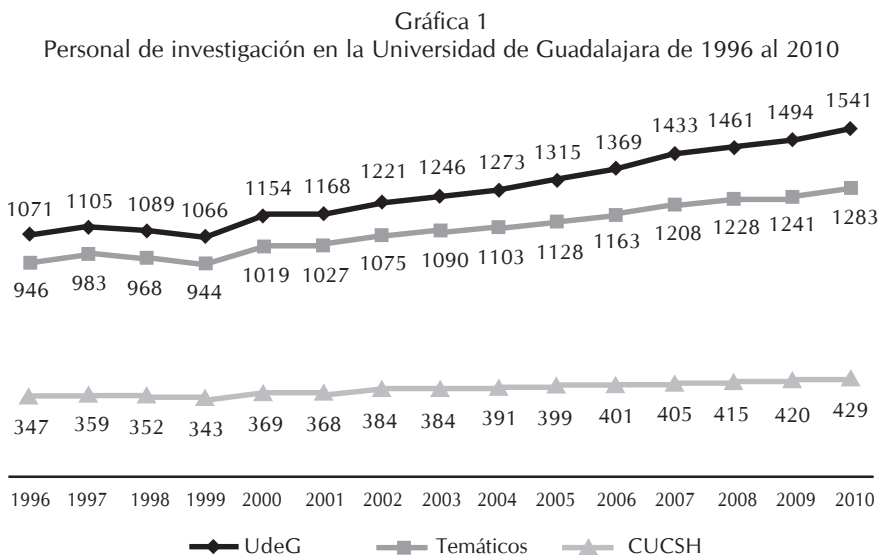
Fuente: Página Web del CUCSH: <http://www.cucsh.udg.mx/nCentro/images/organigrama.swf>

### El personal dedicado a la investigación

El personal que se dedica primordialmente a la investigación es aquel que responde al nombramiento de profesor investigador de tiempo completo. Otro buen número lo integran los profesores docentes, que aunque sus funciones no se concentran en la investigación algunos de ellos las realizan sin problema, así como los investigadores también desarrollan la docencia, con el fin de llevar a las aulas no sólo los contenidos básicos de los programas de formación, sino com-

<sup>1</sup> Cabe mencionar que no en todos los departamentos se realiza investigación de manera prioritaria.

pletarlos con su experiencia y resultados de investigación. En el CUCSH el número de investigadores de tiempo completo tuvo un incremento de apenas el 23.63% desde 1996 hasta el 2010, es decir en los últimos 14 años, porcentaje que no cubre la demanda del aumento del alumnado, ni de los centros de investigación ni de las plazas que quedan vacías por jubilación o muerte. En este mismo tiempo, el incremento general para todos los centros universitarios temáticos de la Universidad ha sido del 35.62% y para la Universidad de Guadalajara en general ha sido del 43.88% (véase Gráfica 1).



Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG de 2007 a 2010.

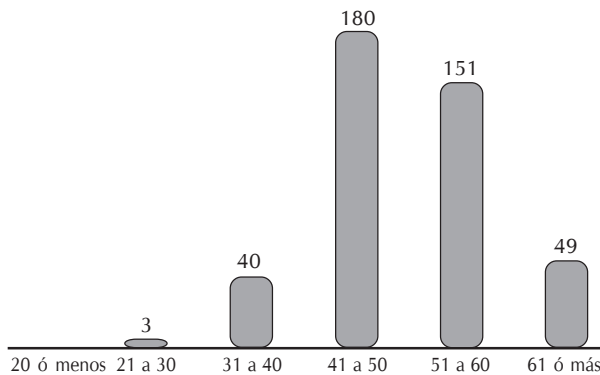
El 5.77% de los profesores investigadores en el 2010, contaban con contrato por tiempo determinado, es decir temporal, mientras que el restante 94.23% tenía un contrato por tiempo indeterminado. Esta clasificación responde a los lineamientos establecidos por los programas que respaldan las plazas de alto nivel, donde especifican que sólo después de 3 años de trabajo ininterrumpido y con la evaluación de los colegios departamentales correspondientes, a estos investigadores se les renovaran contratos por 6 meses hasta completar el tiempo establecido y entonces obtener el contrato o nombramiento indeterminado. A

partir de entonces obtienen los derechos y prestaciones laborales de la definitividad.

***La edad del personal dedicado a la investigación en el CUCSH***

Los investigadores del CUCSH se concentran en su gran mayoría entre los 41 y los 60 años de edad, rango que representa un 78% del total de los profesores. Entre los 31 y los 40 años de edad, se encuentra solamente el 9.45%. Si se considera este dato con base en los criterios que establece CONACyT, la planta académica de investigación en el CUCSH está compuesta por investigadores adultos y un porcentaje mínimo de investigadores jóvenes, lo que no aseguraría la continuidad de una planta suficiente en el mediano plazo.

Gráfica 2  
Edad del personal dedicado a la investigación en el CUCSH



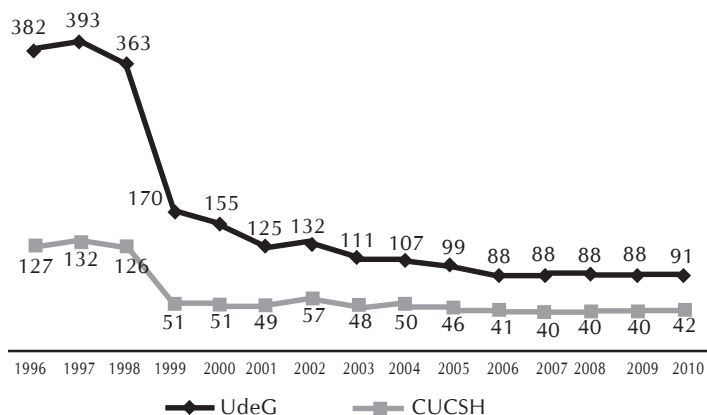
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG de 2007 a 2010.

***Asistentes de investigación***

Este rubro conformaba un gran número de académicos que se integraron a la investigación siendo aún estudiantes o recién egresados de las licenciaturas. Aquellos que se iniciaron mediante este proceso hoy se ostentan como investigadores consolidados, sustentan en parte al argumento central de este trabajo. Por lo ya mencionado se observa una reducción drástica en el número de asistentes de investigación desde 1996 a la fecha. A escala institucional esta reducción es del 76.17%, mientras que para el CUCSH, la reducción es del orden del 66.92%

(véase Gráfica 3). Quizá esta reducción en el número de asistentes de investigación tenga como origen el hecho de que las políticas universitarias han tendido hacia la contratación de personal académico de mayor nivel, por una parte, y a la promoción del personal académico ya contratado hacia categorías más altas. Esto ha significado un viraje en las políticas de formación de investigadores.

Gráfica 3  
Asistentes de Investigación en la Universidad de Guadalajara de 1996 al 2010



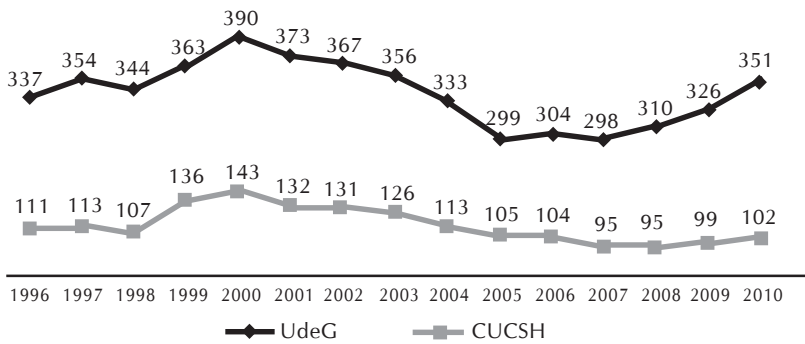
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

### *Investigadores asociados dedicados a la investigación*

Dentro de este grupo están considerados los investigadores asociados, quienes respondiendo al concepto que los clasifica, trabajan bajo la supervisión de un investigador titular, buscando a través de la experiencia obtener la titularidad y con ello las ventajas que le ofrece la normatividad universitaria. Como es por ejemplo la participación en consejos y cuerpos colegiados, restringida sólo a los académicos titulares.

Entre 1996 y el 2000 se observa un incremento en la planta de profesores investigadores asociados, del orden del 15.72% a escala institucional, y del orden del 28.82% en el CUCSH. Entre el 2001 y el 2005 en cambio, la tendencia es a la baja en un orden del 30% a escala institucional y en el CUCSH del orden del 24.87%, en donde la tendencia se prolongó hasta el 2007. En los dos últimos años se ha visto un leve repunte en la cantidad de profesores incluidos en esta categoría (véase Gráfica 4).

Gráfica 4  
Asociados de Investigación en la Universidad de Guadalajara de 1996 al 2010



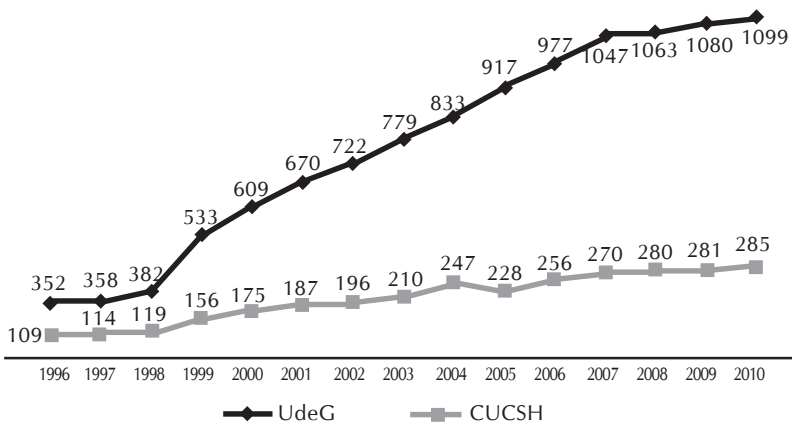
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

**Investigadores titulares**

En su mayoría conforman a los investigadores consolidados, con más de 20 años de antigüedad, reconocidos, con trayectorias de alto nivel y una productividad académica que los sustenta y eleva en gran cantidad los índices de calidad del CUCSH.

Entre 1996 y 2009 la cantidad de profesores investigadores titulares se ha incrementado en un 212% a escala institucional, mientras que en el CUCSH, el incremento observado es del orden de 161% (véase Gráfica 5).

Gráfica 5  
Investigadores Titulares en la Universidad de Guadalajara de 1996 al 2010



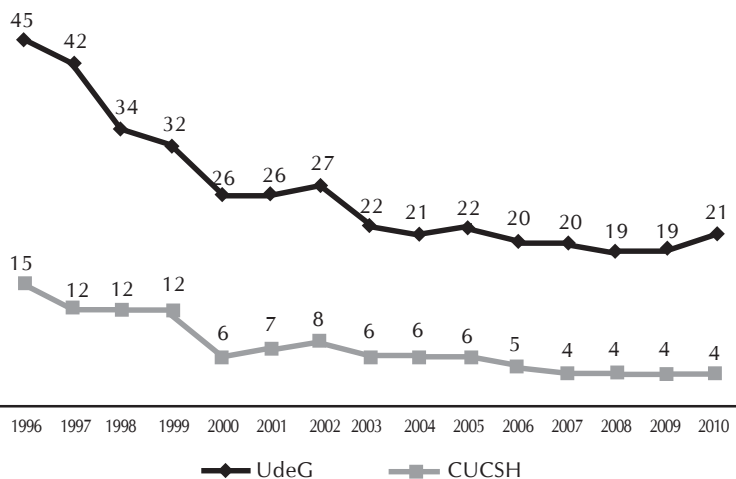
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

### *Investigadores de medio tiempo*

Los investigadores de medio tiempo corresponden a aquellos académicos que comparten su tiempo con otras instituciones y sus cargas horarias se reducen a 20 horas por semana, mismas que reparten entre las funciones sustantivas. Cabe mencionar que estos investigadores no gozan de los privilegios que tienen los de tiempo completo, particularmente en lo que se refiere a su situación laboral.

A escala institucional, los profesores investigadores de medio tiempo se han reducido entre 1996 y el 2010, en un 53.33%, mientras que en el CUCSH la reducción ha sido del orden del 73.33% (véase Gráfica 6)

Gráfica 6  
Investigadores de medio tiempo en la Universidad de Guadalajara de 1996 al 2010



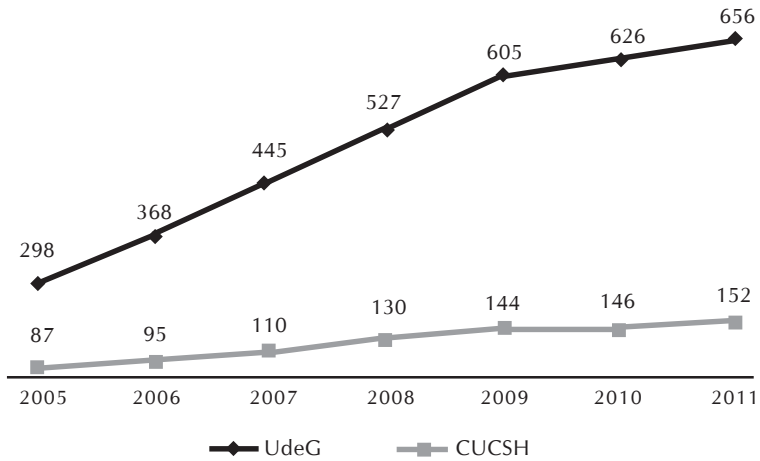
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

### *Miembros del Sistema Nacional de Investigadores*

Entre 2005 y 2011 el número de profesores adscritos al SNI se ha incrementado en un 112% a escala institucional, mientras que en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades el incremento ha sido del orden del 74% (véase Gráfica 7).



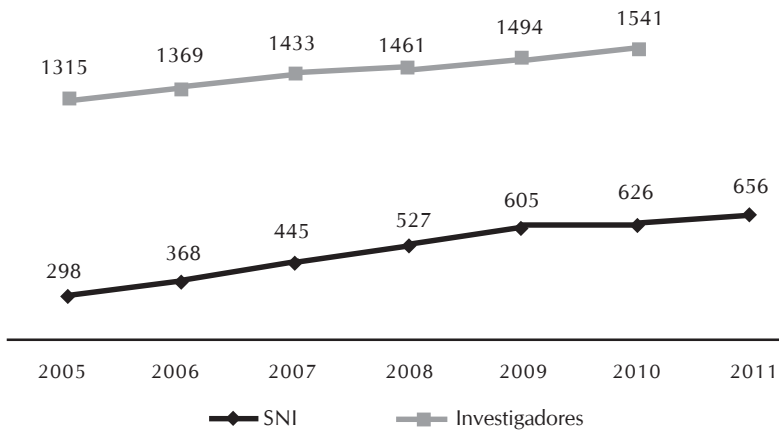
Gráfica 7  
Miembros del SNI



Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

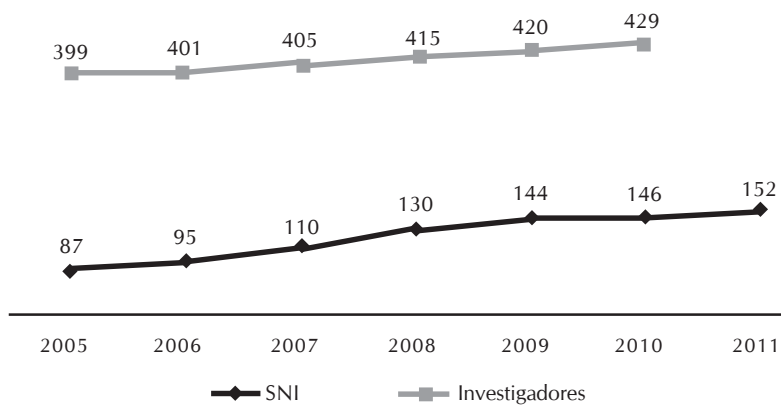
En 2010 una proporción del 40.63% de los profesores investigadores de la UdeG estaba adscrita al SNI, en tanto que en el CUCSH, los miembros del SNI representaron el 34.03% (ver Gráficas 8, 9 y 10).

Gráfica 8  
Miembros del SNI vs Investigadores en la Universidad



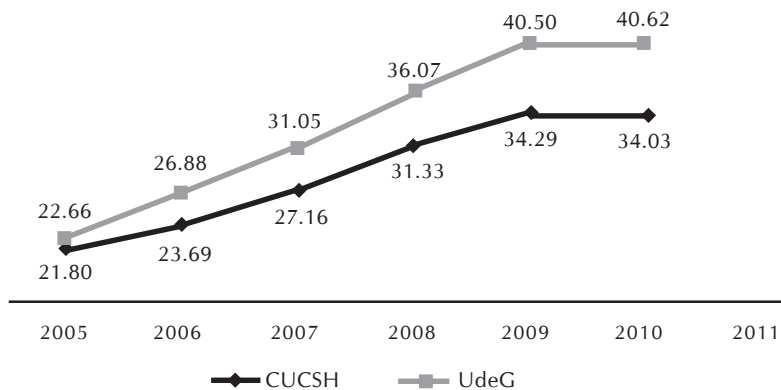
Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG, de 2007 a 2010.

Gráfica 9  
Miembros del SNI en el CUCSH vs Investigadores en el CUCSH



Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG de 2007 a 2010.

Gráfica 10  
Miembros del SNI vs Investigadores, cifras relativas



Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UdeG de 2007 a 2010.

**Productividad académica**

La productividad académica se considera a partir de un conjunto de indicadores entre los que se encuentran las publicaciones arbitradas y no arbitradas, los capítulos de libro, los libros publicados, la publicación de documentos en memorias de eventos académicos de calidad y las antologías.

Los académicos del CUCSH publicaron en el 2010, 42% de los artículos no arbitrados que publicó la Universidad de Guadalajara. Asimismo, este centro universitario publicó 28% de los artículos arbitrados que publicó en total la institución (véase Tabla 1).

Tabla 1  
Productividad académica de investigación en el CUCSH y en la UdeG en general

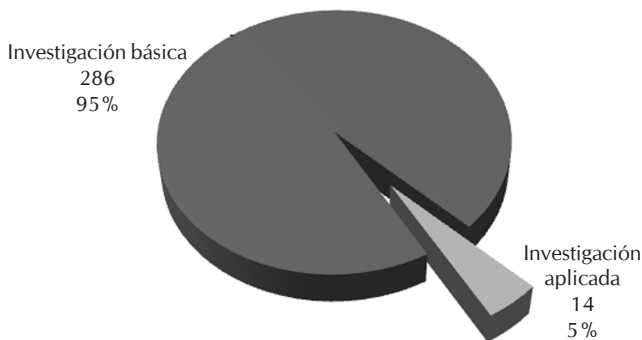
	Antología arbitrado	Artículo sin arbitraje	Artículo del libro	Capítulo	Libro	Memoria	Otros
UdeG 2010	5	905	332	290	324	249	261
CUCSH 2010	1	253	140	0	92	0	244

Fuente: Cuadernos estadísticos del Informe Anual Rectoría General UDG de 2007 a 2010.

**Proyectos de investigación registrados**

En 2001 fueron registrados en el CUCSH 286 proyectos de investigación, de los cuales solamente 14 fueron catalogados por sus titulares como proyectos de investigación aplicada (véase Gráfica 11).

Gráfica 11  
Tipos de proyectos de investigación en el CUCSH en 2010



Fuente: Informe del Rector del CUCSH 2010.

***Cuerpos académicos y líneas de generación y aplicación del conocimiento***

El CUCSH integra 23% de los cuerpos académicos de la Universidad de Guadalajara. De los 76 registrados, 48 se encuentran en el nivel más básico, conocido como «Cuerpos académicos en formación», o CAEF; 18 más se encuentran catalogados por el PROMEP en el nivel de desarrollo previo a la consolidación, llamados «Cuerpos académicos en consolidación», o CAEC; mientras que 10 se encuentran catalogados como «Cuerpos Académicos Consolidados» o CAC.

***Incorporación temprana a la investigación***

En el rubro de incorporación temprana a la investigación, el CUCSH en 2011 gestionó apoyos para que 74 alumnos de pregrado para que se incorporaran a trabajar como «ayudantes de investigación» y su contratación oscila entre cinco y un mes a consideración del investigador SNI y de nivel que tenga, además sólo se incorporan en proyectos de alta calidad, a través del programa institucional PROSNI. Asimismo, 10 alumnos más se incorporaron a este tipo de labores con financiamiento obtenido del presupuesto asignado por CONACyT a los propios proyectos de investigación en los que fueron incorporados. Finalmente, 20 alumnos más se incorporaron a proyectos de investigación con financiamiento del COECyTJAL.

No se cuenta con el dato del número de alumnos que participan anualmente en los programas «Verano de la Ciencia» de la AMC y «Delfin» de la Región Centro-Occidente de ANUIES, que son consideradas también como actividades de impulso a la incorporación temprana a la investigación científica.

Estas cifras se pueden considerar bajas si se contrastan con lo reportado por otros centros universitarios, incluso regionales, que reportan anualmente la incorporación temprana en proyectos de investigación de hasta 160 alumnos al año.

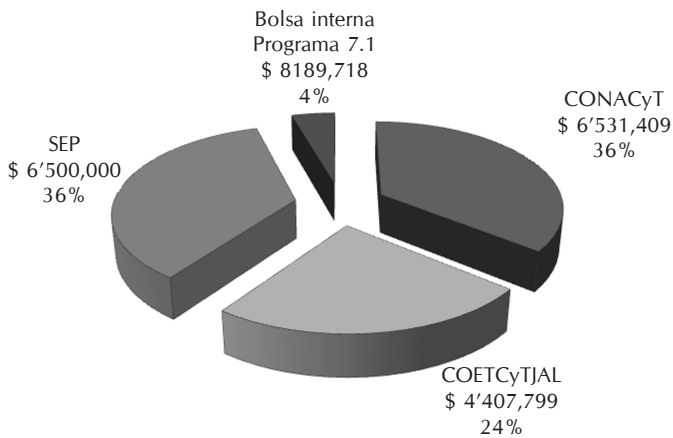
***Financiamiento de la investigación***

En 2009 el CUCSH contó con 17 proyectos financiados por CONACyT por un monto total de \$6'531,409.00 pesos y 12 proyectos más financiados por el COECyTJAL, por un monto de \$4'407,799.50 pesos. Asimismo, se contó con un proyecto especial con financiamiento de la SEP por un monto de \$6'500,000.00 pesos.

Asimismo, con la bolsa del rubro o programa presupuestal «7.1 Fortalecimiento a la investigación» del presupuesto ordinario del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, se apoyó a 129 proyectos con un monto total de \$819,718.08 pesos.

Finalmente, 54 proyectos de investigación más resultaron no beneficiados en la convocatoria interna para financiamiento con recursos de la bolsa del «7.1» y tampoco contaron con algún tipo de financiamiento externo (Véase Gráfica 12).

Gráfica 12  
Financiamiento de los proyectos de Investigación en el CUCSH en 2009



Fuente: Informe del Rector del CUCSH 2010.



## V

# Resultados

Llegar a una reflexión final en este trabajo es no olvidar la idea principal que dio origen a este proyecto, cuya particularidad fue evidenciar el proceso de formación y consolidación de un investigador de alto nivel por su trayectoria y producción académica. Aunque suene reiterativo es importante también retomar la idea de partir de la convicción de que la obtención de grados y títulos académicos en el proceso de formación del investigador es una tarea que va más allá de cursar uno o varios posgrados.

Abordar a la comunidad de investigadores consolidados ha sido una experiencia enriquecedora por lo que significa abordar el proceso de la formación y cuáles son los elementos clave que constituyen el mismo, bajo una perspectiva de revisión y análisis institucional.

El proceso de formación y consolidación de un investigador de alto nivel por su trayectoria y producción académica ha sido analizado y revisado desde la propia experiencia de los investigadores y su forma particular de explicar los factores primordiales que propiciaron, que este proceso se haya dado en contextos y circunstancias tan específicas; los resultados se presentan en función de tres aspectos principales como son: 1) proceso de ingreso a la Universidad de Guadalajara, 2) trayectoria de investigación (proceso vivido como investigador consolidado) y 3) sugerencias y propuestas.

En la siguiente tabla se presenta cómo se realizaron las entrevistas con preguntas abiertas, pero dando libertad para que el entrevistado pudiera saltar de un tema a otro.

Tabla 1  
Aspectos tratados en las entrevistas realizadas

Aspectos	Preguntas específicas
Proceso de ingreso	¿Cómo fue y por qué ingreso a la universidad?
Trayectoria de investigación (proceso vivido como investigador consolidado)	¿Cómo fue que llegó a ser investigador? ¿Qué actividades realiza como investigador? ¿Qué es lo que forma a un investigador? ¿Qué experiencias relevantes ha tenido en su proceso de consolidación como investigador? ¿Cómo considera que ha sido su proceso hasta llegar a ser investigador? ¿Cómo valora en general el proceso que se vive en la universidad para llegar a ser investigador?
Sugerencias y propuestas	¿Qué procesos de los que usted vivió para llegar a ser un investigador consolidado, cree usted que la universidad debe fortalecer?

Los resultados obtenidos se presentan a la luz de las grandes áreas a cubrir en las entrevistas realizadas, tomando como eje de la categorización los contenidos en la tabla 2 que a continuación se presenta:

Tabla 2  
Ejes iniciales para la categorización de las entrevistas

Conceptos claves	Trayectoria
La Calidad Productividad Autogestión Competitividad	Procesos Prácticas Estrategias

### Proceso de ingreso: ¿Cómo fue que llegó a ser investigador?

Una premisa fundamental en este trabajo es identificar el tiempo promedio que invierte la Universidad en formar a los investigadores de alto nivel, por lo que se evidencia el proceso tan complejo que implica la formación de un investigador; sin embargo es importante también clarificar que no todos los investigadores se formaron en la propia institución, no obstante fue importante saber cómo se dio ese primer acercamiento a la investigación.

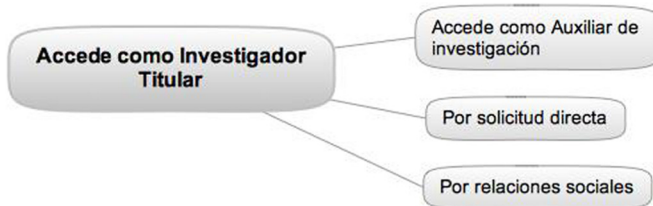
Son varios los investigadores que mencionan que su primer acercamiento a la investigación fue la realización del trabajo de tesis para obtener el título de licen-



ciatura, y se buscó conocer más acerca de su inicio formal en la investigación como actividad profesional. (La elaboración de tesis como mecanismo de acercamiento a la investigación se retoma más adelante)

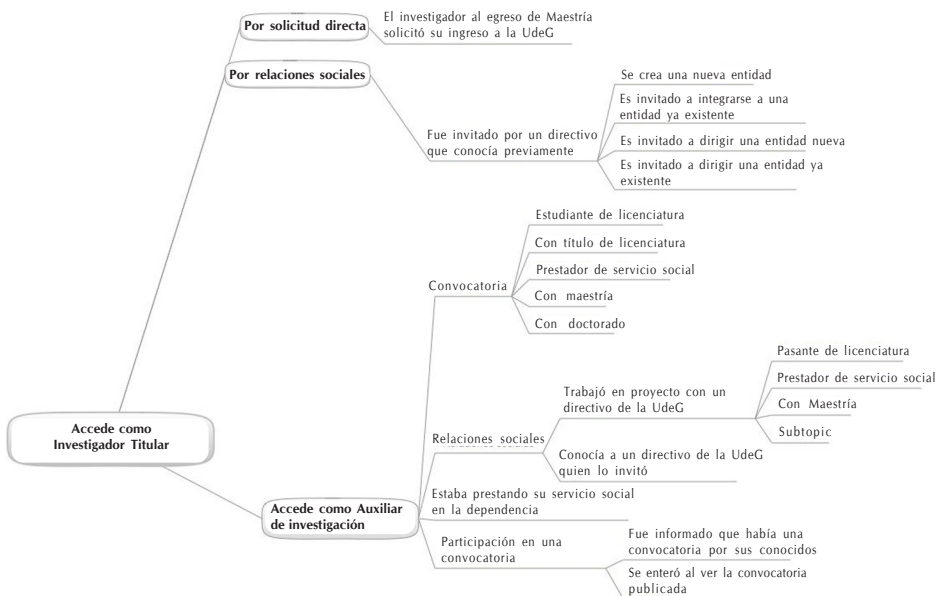
Los investigadores incursionaron inicialmente en la investigación de dos maneras distintas: a) como auxiliares de investigación en un proyecto formal, y b) como investigadores responsables de un proyecto formal (Véase Esquema 1).

Esquema 1  
Tipos de incursión inicial a la investigación



En el Esquema 2 se señalan las formas generales de ingreso reportadas y los mecanismos específicos en cada una de ellas.

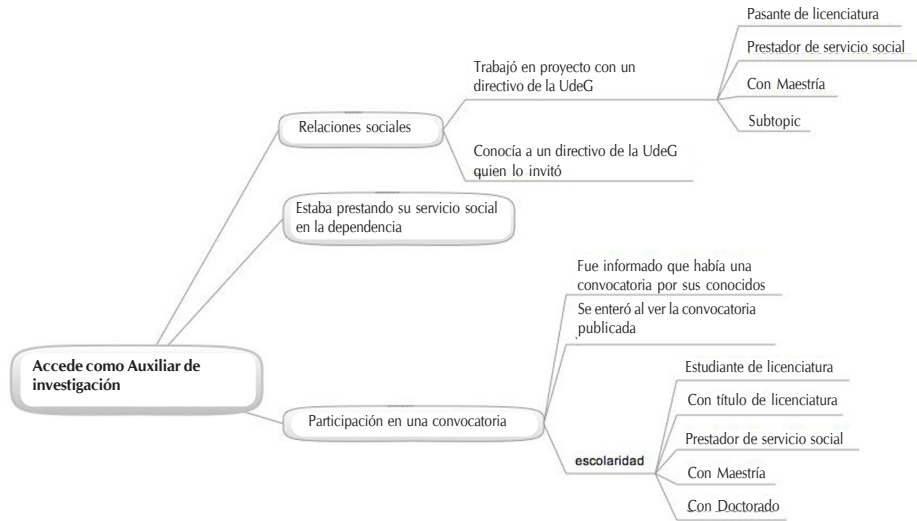
Esquema 2  
Tipos de incursión inicial a la investigación



***Incurción inicial como auxiliares de investigación***

Esta forma de ingreso puede antojarse como la vía lógica para llegar a ser investigador responsable de proyectos. Los investigadores que incursionaron en la investigación formal siendo inicialmente auxiliares de investigación refieren haber sido reclutados por dos vías principalmente (Véase Esquema 3).

Esquema 3  
Tipos de incurción inicial a la investigación como auxiliares



Hemos mencionado anteriormente que los primeros acercamientos se dan de manera gradual, primero como asistentes, y que en muchas situaciones los vínculos se establecieron más de manera espontánea que planeada, de tal forma que implicaban políticas ya establecidas de formación para los investigadores, situaciones que en la actualidad ya no existen, esto lo encontramos reflejado en la propias palabras de los investigadores estudiados.

La vía informal se da a partir de las redes sociales en las que el ahora investigador participaba, por ejemplo, siendo alumno aún, a través de invitaciones de otros compañeros que refieren saber acerca de un proyecto que requiere auxiliares o a través de la invitación de profesores participantes en proyectos de investigación hacia ciertos alumnos, particularmente cuando se hacían prácticas de campo.

Así, las relaciones establecidas durante la realización del servicio social:

...Cómo llego a ingresar a la universidad? Como profesor por la vía primero del servicio social, yo tuve la suerte de que el maestro Rodríguez Lapuente y el doctor José María Muriá vieran en mí posibilidades de desarrollarme como historiador y me recomendaron con el entonces director de la facultad de economía, Javier Michel, para que hiciera un trabajo, trabajo que lamentablemente se perdió, en aquella época no se usaba hacer copias, no se usaba hacer muchas cosas, era mi primer trabajo, era una historia de la facultad de economía y yo lo entregué y se perdió, no supe, nadie sabe dónde quedó... (Sujeto 06).

Otros investigadores fueron invitados a participar como auxiliares de investigación gracias a las redes sociales establecidas en su ejercicio profesional como profesores

...a partir de mi trabajo docente yo fui invitada a trabajar en enseñanza preparatoria como auxiliar de una investigación educativa, entonces fue donde me comenzó a interesar la educación como un fenómeno social... (Sujeto 05).

En estos casos se trata de sujetos que no tenían conocimiento de su vocación de investigadores hasta que no incursionan en la investigación como asistentes.

El proceso de formación y consolidación de los investigadores de alto nivel es en promedio de 20 años, o por lo menos son las evidencias que tenemos hasta hoy de lo que ha significado el trabajo y la construcción de una trayectoria académica y de productividad donde el investigador llega a tener un reconocimiento de sus pares.

Otro tipo de forma de ingreso es más formal, a través de la apertura de plazas académicas y su oferta mediante convocatorias a concursos de oposición abiertos emitidos por la institución, en donde se presupone mayor cualificación del solicitante, dado que se tiene que demostrar, por la naturaleza propia del proceso a partir del cual se está dando el ingreso, que tiene las características, cualificaciones y perfil necesario para participar como asistente de investigación:

... Bueno, en ese tiempo se había creado el instituto de estudios sociales y de una manera que fue digamos bastante pionera, convocaron a un concurso de oposición para asistentes, al parecer se había contratado ya asistentes un poco antes y en esa ocasión se hace el

concurso por la oposición y yo acababa de terminar la carrera de derecho, entré al concurso, había una sola plaza y la obtuve... (Sujeto 03).

De igual manera, se encuentran casos en los que la oferta de la plaza no se hace por medio de un concurso de oposición abierto, sino por invitación directa con base en una relación previa de trabajo con el académico:

...Fue una experiencia grata en ese sentido, me permitió incorporarme a la Universidad de Guadalajara, posteriormente se abrió una plaza aquí en el Departamento, pero una plaza de técnico docente incluso, creo que era de técnico docente... y ...y me invitaron, me dijeron oye pues hay esta plaza...es un poco ser asistente de investigación ... (Sujeto 12).

...Sí hicimos todo y ya después yo todo el análisis legal que después tuve para plasmarlo en el decreto que firmó Miguel de la Madrid. Pues ahí hice todo ese proceso y después fui con Raúl Padilla a defenderlo a México.

Edor: A defender el decreto.

Edo: Si ahí iba yo con Rafael Guzmán, ahí iba yo, y me les ponía, no ahí procede no ahí la ley esto... no hay este principio, lo defendimos y quedo como...

Edor: Si como área de reserva.

Edo: Si como área de reserva de la biósfera incluida la universidad como parte integrante de la institucionalidad de la parte del manejo y ya de ahí les gustó mi trabajo y fue como me contratan.

Edor: Ya como investigadora.

Edo: Si, entré como asistente, como auxiliar, aquellos nombramientos que había antes, pero tú estabas ahí formando parte con todos los investigadores en recursos naturales, ellos empezaron a ver toda la propuesta de proyectos y yo empecé a empatar toda la parte metodológica y a formar parte de los comités interdisciplinarios para evaluación de proyectos de ahí en Las Joyas... (Sujeto 08).

En el caso de la Universidad de Guadalajara, la coyuntura especial se da con la creación de los centros de investigación como estrategia de fortalecimiento a esta función sustantiva de la institución, por parte de la Dirección General de Investigación y Superación Académica (DICSA) dirigida en ese momento por Raúl Padilla López.

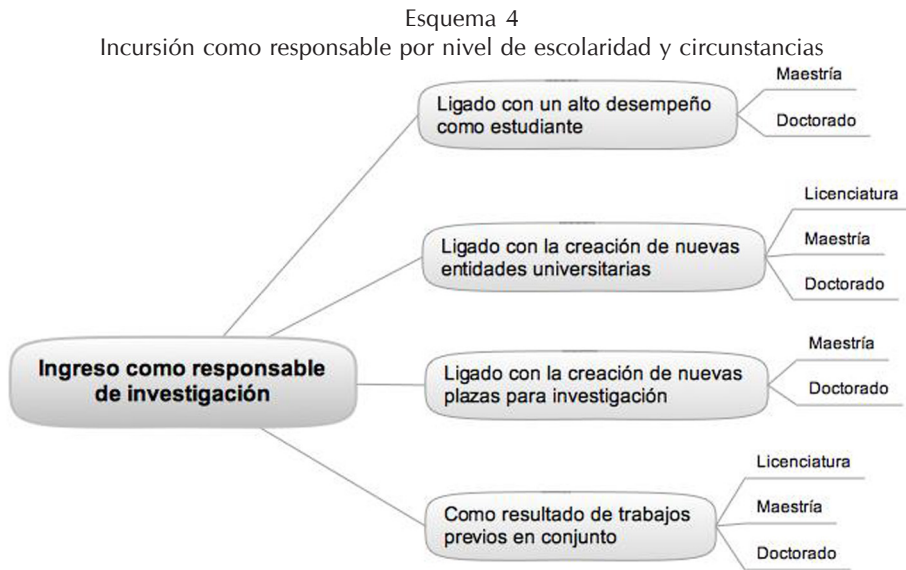
Sea por las redes, relaciones o bien concurso, el auxiliar de investigación no sólo venía a apoyar el trabajo del investigador y a formarse como tal. El investigador consolidado y con experiencia tenía claro que el investigador se hace investigando y que el apoyo era mutuo, porque se producía trabajo de manera colectiva y se formaban nuevos recursos para la investigación.

Sin embargo el presente nos lleva a cuestionarnos hacia dónde vamos, partiendo de una visión prospectiva y muy práctica, al no haber contrataciones y desarrollo de nuevos cuadros de investigación, cuales son los riesgos que tenemos como institución a mediano plazo.

Este estudio nos aporta un diagnóstico de la situación real de los investigadores del CUCSH, y una realidad dramática es enfrentar la situación de envejecimiento de la planta académica, aunado a la poca claridad de las políticas de investigación.

***El ingreso directo como investigador responsable***

Otra forma de ingreso llevó directamente a los académicos a fungir como investigadores responsables desde un primer momento. Parece ser que esta forma de ingreso no tiene que ver tanto con el nivel de escolaridad de los académicos, sino con las circunstancias específicas que se vivieron en el momento del ingreso. En esquema 4 se puede ver el ingreso directo a la responsabilidad de un



proyecto de investigación, considerando el nivel de escolaridad y las circunstancias vividas en el momento de ingreso.

***Ligado con el momento de creación de nuevas entidades para la investigación***

No se pueden dejar de lado las circunstancias especiales en que la universidad buscaba consolidar el trabajo de investigación, para lo cual creó centros especializados en distintas áreas. En particular en el área de sociales, se dio a la tarea de crear centros de acuerdo a diversas disciplinas que consideró prioritarias para el desarrollo de esta función. En varias de las entrevistas se puede observar cómo la incursión a la investigación siendo responsable de proyecto de investigación estuvo directamente ligada a la creación de una entidad institucional, como el caso de Laboratorio de Antropología en la Universidad de Guadalajara:

...Por invitación expresa de Raúl Padilla. Yo dirigía el Centro regional Jalisco, entonces se llamaba de Occidente del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Yo soy egresado de la ENA y pertenezco a esa cofradía mafiosa. Y, entonces, un poco en función de esos contactos yo quería hacer investigación, pero no hubo posibilidad, me enviaron como administrador, entonces alguna de mi actuación le ha de haber gustado al principio y me jaló para acá y me dijo haz esto que haces tú. Y pum, ya me invitó a trabajar. Me invitó a hacer un laboratorio de antropología. Porque yo presumía que era antropólogo o mis credenciales me presentaban como tal... [...]Hice Estudios de maestría en la UNAM, en Economía. La abandoné y luego hice un diplomado equivalente a la maestría en París, en Sociología, con especialidad en Estudios Latinoamericanos y ahí me di cuenta de que mi onda no era esa y salté a la historia, entonces hice el Doctorado en Historia Social en la Universidad París (Sujeto 07).

Asimismo, en el caso del Centro de Estudios de la Información y la Comunicación en la misma Universidad de Guadalajara:

...tuvimos el contacto con el Lic. Padilla, tanto Pablo Arredondo como yo y éste nos apoyó para la creación del Centro de Estudios de la Información y la Comunicación, bueno para mi desarrollo como investigador tengo que decir que tanto en el Colegio de Jalisco como en el CEIC, de aquí de la Universidad, este, tuve una situación muy privilegiada que fue la siguiente en ese momento, no había obligación de docencia en ninguno de los dos

lugares, entonces incluso mi primer nombramiento era tal cual, bueno, yo recuerdo que al entrar a la Universidad me hicieron contratos primero y esos contratos eran, este, como investigador, entonces, el CEIC este, duró varios años siendo un centro de estudios de investigaciones, yo claro, que de inmediato dejé, dado el entusiasmo en el apoyo que percibimos por tanto de la persona en este caso del Lic. Padilla como de la institución... (Sujeto 16).

En estos casos anteriores se puede ver cómo dos académicos con doctorado se vieron involucrados en la creación de una instancia de investigación, para después ubicarse laboralmente en esta y finalmente poder hacer investigación.

### ***Ligado con la creación de nuevas plazas para la investigación***

Sin embargo, no sólo las relaciones sociales permitieron el ingreso de académicos a la investigación como responsables de proyecto. También se dieron casos en donde la oportunidad de integrarse a una institución se dio a partir de la creación de nuevas plazas para académicos. En los tres casos siguientes se presenta la situación de ingreso de académicos con grado de maestro en la propia Universidad de Guadalajara.

...yo acababa de terminar mi maestría, creo que así fue y escribí cartas a distintas universidades en México [...] A nivel nacional, la razón de la que estoy aquí es que de todas las personas que me contestaron la UdeG me contestó positivamente... [...] Si o sea él [Raúl Padilla] [me] recibió y me dijo vas a comenzar con un proyecto de investigación y de hecho el proyecto 001 de DICSA fue el mío... (Sujeto 2).

... [Me incorporé a la Universidad]...en 1991, [...] por invitación del entonces Director del Centro, el Dr. Palacios, en calidad de Profesor-Investigador. [...] Ya nos conocíamos desde la Facultad de Economía de la UdeG y nos encontramos en algunas ocasiones en el D.F. y en una de esas ocasiones me planteó la posibilidad de integrarme al Centro de Estudios del Pacífico, que recientemente se había formado aquí. Como ya tenía la idea de salir del D.F., no dudé en aceptar la invitación y desde entonces estoy acá... (Sujeto 11).

...me ubiqué en lo que en aquel entonces se llamaba tecnología educativa con el maestro Salvador Acosta y sí fue ahí que presenté mi primer proyecto formal de investigación y

bueno, resultó que la filosofía no llamaba mayormente la atención y me pidieron que armara un proyecto de historia y pues lo armé... (Sujeto 13).

### ***Como consecuencia del ingreso a una entidad como directivo***

En algunos casos no sólo ingresaban como investigadores a la institución, sino que a la par se obtenía un nombramiento como directivo:

...En 1987 comencé a trabajar como investigador en la Universidad de Guadalajara en la entonces Facultad de Geografía y en el Centro de Estudios Latinoamericanos, donde fui el coordinador... (Sujeto 14).

Pero no sólo en la Universidad de Guadalajara, aquí se presenta un caso de ingreso directo en otra institución, de un académico con maestría, como investigador y responsable de proyecto:

...Fíjate que yo me fui a estudiar la maestría primero a Bélgica y mis compañeros que habían estudiado conmigo la licenciatura, algunos se quedaron y fundaron la UAM Xochimilco, entonces los vi nuevamente cuando estaba en las últimas de mis estudios y me dijeron veinte, veinte te necesitamos y estamos abriendo plazas ¿no? y estaban muy entusiasmados. La Universidad, la UAM se abrió con puros jóvenes y un par de viejos y entonces pues fue muy cómodo porque llegué ya de Europa pues con ya dos trabajos, ahí y en el gobierno... (Sujeto 09).

### ***Derivado de experiencias de trabajo previo compartidas con algún directivo***

En estos casos, los académicos habían tenido ya una experiencia previa de trabajo con algún directivo en la institución receptora, de manera tal que la invitación a trabajar que se recibía implicaba la creación del espacio laboral para estos investigadores, implicando en estos casos, a) la continuación de los trabajos previamente realizados, o b) la realización de trabajos distintos a los que originalmente se habían realizado.

En el caso que a continuación se presenta se muestra la continuación de los trabajos previos realizados mediante la contratación del académico:



... Yo soy de la generación en donde la investigación estaba en pañales y yo recibí una invitación en 1980, de parte del secretario de educación. Bueno, el que era Jefe del Departamento de Educación Pública, el profesor Ramón García Ruiz, para hacer diagnósticos educativos para la Universidad. Entonces, este, por ahí fue el primer cale que yo tuve, para hacer diagnósticos que a él le interesaban, ¿no? Y a él le interesaban diagnósticos, por ejemplo, acerca de cómo funcionan las escuelas nocturnas... (Sujeto 04).

Sin embargo, en este caso específico, el académico habiendo sido ya investigador responsable de proyecto en otra institución, ingresó a la Universidad de Guadalajara como auxiliar de investigación:

...Entonces, me contrataron para ser auxiliar de Enrique Sánchez Ruiz, [...] y de Pablo Arredondo, [...] Pero un mes nada más... [Debido a que luego se fue hacer un posgrado]... (Sujeto 04).

Estas relaciones de trabajo previas permitieron que incluso pudieran ingresar a actividades de investigación académicos sin contar con título de licenciatura aún:

...yo siempre quise ser investigador, [...], pero no tenía títulos, entonces me acuerdo que fui una vez con Juan Manuel Durán y me entrevisté y me dijo ...era la DICSA o algo así y me dijo pues sí hay recursos y tu área nos interesa pero si no tienes papeles no... no te podemos ayudar, entonces el trabajo que hice fue editor de la gaceta de la universidad en 89... 90 y ya la oportunidad se vino cuando yo terminé mi periodo ahí en la gaceta, [...] el Dr. Muriá que estaba de presidente del Colegio de Jalisco y había leído mis cosas en el periódico me dijo, oiga, que está haciendo... le digo, pues ahorita este... estoy esperando en la universidad a ver qué comisión me dan, [...] pero yo lo que quiero es investigar, y me dijo, no, yo le pido su comisión aquí al Colegio [se refiere al Colegio de Jalisco], [...] entonces ya ahí en el colegio, ya me dijeron, pues haz un proyecto y me interesó el siglo XIX porque vi que era muy mencionado y estaba poco estudiado... (Sujeto 10).

### ***Como consecuencia de un alto desempeño académico como estudiante***

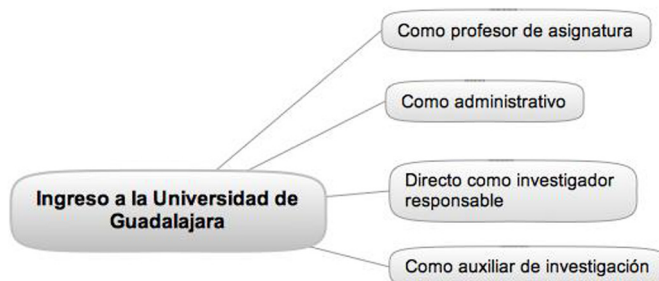
Existen casos también en los que el ingreso a la investigación se da como consecuencia de un alto desempeño en los estudios previos. En este caso se trata de

un alto desempeño en licenciatura, junto con la naturaleza de la licenciatura estudiada, lo que llevan al académico a incursionar en investigación, sean en sociología, historia o antropología, así como el buen desarrollo de una tesis.

### El ingreso a la Universidad de Guadalajara

Si bien no es una condición pertenecer a la Universidad para hacer investigación, el estudio nos muestra que en la mayoría de los casos analizados el ingreso a la Universidad de Guadalajara coincide con el inicio de las actividades de investigación. Es decir, independientemente de su trabajo anterior o de su grado académico, sólo hasta el inicio de su relación laboral con la Universidad comenzaron a realizar investigación de manera profesional.

Esquema 5  
Ingreso a la Universidad de Guadalajara



#### *Ingreso directo con nombramiento de investigador*

Con nombramiento de investigador, ingresaron directamente 7 de los 16 académicos, de los cuáles 2 mencionan directamente a las relaciones previas con directivos de la Universidad de Guadalajara como el medio para llegar a la institución, ya sea a través de una invitación:

...Como ya tenía la idea de salir del D.F., no dudé en aceptar la invitación y desde entonces estoy acá... (Sujeto 11).

O proponiendo ellos mismos un espacio para trabajar:

...tuvimos el contacto con el Lic. Padilla, tanto Pablo Arredondo como yo y éste nos apoyó para la creación del Centro de Estudios de la Información y la Comunicación... (Sujeto 16).

Por otra parte, un académico más menciona que no conocía a los directivos de la institución y más bien se dedicó a mandar solicitudes de empleo, siendo la Universidad de Guadalajara, la única institución de la que obtuvo respuesta (Sujeto 02). Los 4 académicos restantes no aportaron detalles específicos para conocer el mecanismo de ingreso.

### ***El ingreso como auxiliar de investigación***

Solamente uno de los investigadores participantes refirió haber entrado a la Universidad de Guadalajara con nombramiento de Auxiliar de investigación:

... en esa ocasión se hace el concurso por oposición y yo acababa de terminar la carrera de derecho, entré al concurso, había una sola plaza y la obtuve... (Sujeto 03).

### ***El ingreso con nombramiento administrativo***

Tres de los académicos iniciaron su relación laboral con la Universidad de Guadalajara con un nombramiento de tipo administrativo:

...en el 86 ingresé en la universidad en el proyecto de Manantlán como abogada para un apoyo técnico para hacer un decreto (Sujeto 08).

...el trabajo que hice fue editor de la gaceta de la universidad en 89... (Sujeto 10).

...entonces yo entro a trabajar en la Universidad de Guadalajara, al Departamento de Enseñanza preparatoria, como asesor de ese programa de adiestramiento de auxiliar de la comunicación, que lo logramos echar a andar... (Sujeto 12).

Aunque en todos los casos este nombramiento se vio como un paso temporal hacia la consecución de una plaza de investigador:

...Fue una experiencia grata en ese sentido, me permitió incorporarme a la Universidad de Guadalajara, posteriormente se abrió una plaza aquí en el Departamento, pero una plaza de técnico docente... (Sujeto 12).

...ya de ahí les gustó mi trabajo y fue como me contratan.

Ya como investigadora.

Sí, entré como asistente, como auxiliar, aquellos nombramientos que había antes... (Sujeto 08).

### ***El ingreso como profesor de asignatura***

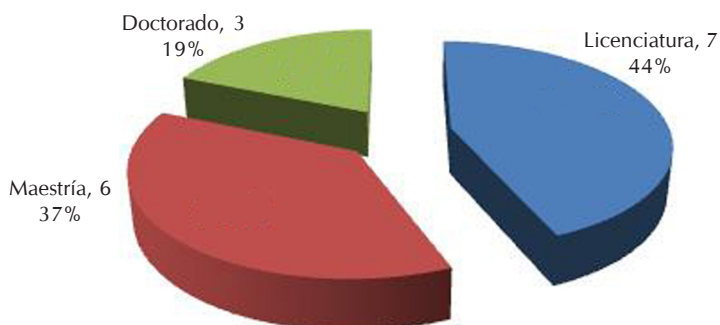
En el caso de los investigadores que fueron antes profesores de asignatura la situación es muy diferente, mientras que en el caso de los contratos administrativos se trataba de una estrategia orientada a ingresar a la Universidad de Guadalajara y eventualmente conseguir un nombramiento como investigador, parece ser que los académicos que ingresaron como profesores de asignatura no tenían al momento de ingreso, la idea de llegar a ser investigadores.

...era primero como darnos un semestre sin pago, como de probarnos para ver si podíamos tener un curso, era como de estarnos supervisando y si veían que sí, entonces ya te daban al siguiente semestre tu nombramiento. Entonces yo, realmente hice mi servicio social y a los 19 años empecé a dar cursos con estudiantes mucho más grandes que yo... (Sujeto 04).

...Yo buscaba obtener una beca y bueno un día platicando con un profesor, me decía por qué no empiezas a tener funciones de docencia, porque esto para tu currículum, si vas a pedir una beca, es una actividad importante, y yo dije pues ok... (Sujeto 05).

A continuación se describen los datos generales de los entrevistados, por rubro de análisis.

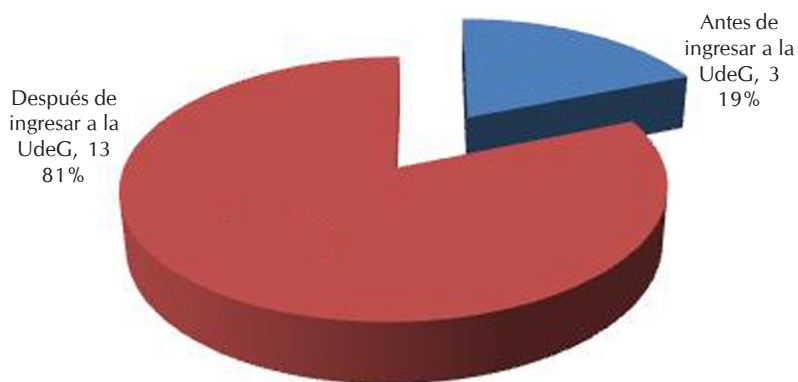
Gráfica 1  
Grado previo de ingreso a la Universidad de Guadalajara



Fuente: Elaboración propia.

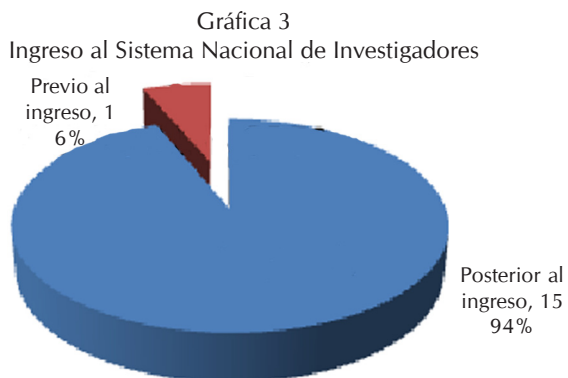
- 7 de los académicos entrevistados ingresaron a la Universidad de Guadalajara en el momento en el que su grado máximo de estudios era licenciatura, 6 con grado máximo de maestría al momento de contratación y 3 con grado máximo de doctorado.
- 13 de los académicos evidenciaron que su incorporación a la investigación fue después de su ingreso a la Universidad de Guadalajara y 3 ya lo hacían antes de pertenecer a esta institución.

Gráfica 2  
Ingreso a la investigación



Fuente: Elaboración propia.

- 4 manifestaron haber ingresado al SNI después de su ingreso a la Universidad de Guadalajara. Solo uno había ingresado al SNI previo a su contratación en la UdeG y uno más no lo especificó.



---

Fuente: Elaboración propia.

- 10 académicos tuvieron la función de auxiliares de investigación cuando iniciaron y 6 ya como responsables de proyectos.



---

Fuente: elaboración propia.

### Qué actividades realiza como investigador

Los académicos coinciden en que la principal actividad que debe realizar un investigador es investigar, aunque suene tautológico:

...Pienso que fundamentalmente el investigador debe dedicarse a eso: a investigar [...] [la actividad principal] del investigador científico es generar conocimiento científico, es generar conocimiento nuevo que permita profundizar, conocer más a fondo o conocer algo que todavía no ha podido ser conocido, desentrañado, etcétera... (Sujeto 03).

Esta aclaración se vuelve pertinente a la luz de la percepción general de que a los investigadores se les ha sobrecargado de responsabilidades, en el mejor de los casos académicas ligadas directamente a la actividad de investigación:

...Pues yo tengo mis proyectos, [grupales] tengo mis proyectos individuales, [...] y pues, lo que se va ofreciendo, lo que me encargan, que haz esto para revistas de históricas y a veces en el colegio también, pues por ejemplo, hubo un etapa que trabajé artistas catalanes, por la necesidad, por las relaciones que había [...] por ejemplo, el año pasado en el bicentenario, pues todo mundo metido en el bicentenario, te metes al bicentenario y dejas el proyecto, no, pero ahí lo tengo, ahí lo tengo y vas cerrando ciclos pues... (Sujeto 10).

O responsabilidades de otra índole que no hacen más que alejarlo de la producción de conocimiento:

...pienso que se ha cometido un exceso en la manera en que se viene calificando precisamente al investigador incluso por el propio SNI con una serie de actividades que no tienen que ver propiamente con la investigación... (Sujeto 03).

... [Los tiempos] son saturados en eso porque...son saturados por eso... porque cuando uno trabaja en la investigación, no puedes sentarte a producir y decir me voy, porque hay algo que te interrumpe, se rompe la dinámica, o sea se rompe la fluidez y a veces para recuperar el hilo que traías...no es, no es automático, no es mecánico... (Sujeto 12).

Sin considerar a aquellas actividades derivadas de un segundo nombramiento, como es el caso de los investigadores que además son directivos en la propia Universidad de Guadalajara:

...Pues las normales, investigación, docencia, divulgación. Bueno, además de las actividades relacionadas con mi responsabilidad como Jefe del Departamento [...], que son muchas... (Sujeto 11).

Sobre todo, las actividades percibidas como accesorias que excesivamente se han encomendado a los investigadores son:

### ***Docencia***

La docencia es uno de los encargos hechos a los investigadores que implica la dedicación de gran parte del tiempo disponible. Al ser una de las obligaciones como académico de la universidad, la docencia es un *mal necesario*:

...es importante que estén vinculados a la docencia [los investigadores], no pienso que de una manera excesiva porque entonces ya se la pasa el investigador preparando clases... (Sujeto 03).

...a nivel de docencia, estoy impartiendo un curso en la maestría, de comunicación, estoy en el seminario del doctorado.....tengo a mi cargo una compañera que está en el proceso de doctorado, y otro compañero que ahorita está en receso, [...], pero también lo estoy asesorando, estoy codirigiendo una tesis en FLACSO, por invitación de FLACSO que me invitaron a dirigir una tesis y en la maestría tengo 4 maestrantes, que van ahí en proceso de [formación] ..., estamos hablando de 8 tesis, mas lo de licenciatura que no falta el que quiera y que lo apoye... (Sujeto 12).

### ***Gestión***

Asimismo, hay una percepción de la gestión como una actividad necesaria, pero que ha sido encomendada en exceso a los académicos de la universidad:

...se ha excedido en las actividades de tipo de gestión, de participación en diferentes órganos académicos para valorarlos, en el caso de los investigadores me parece que eso no es lo que ayuda más... (Sujeto 03).

...cuando yo comencé a trabajar aquí, los primeros 10 años, de gestión prácticamente nada, ir a juntas y eso, me dejaban en paz, y ahora al contrario, sí lo hago, y es que no hay tiempo, no alcanza para todo, sería muy bueno que alguien lo entendiera... (Sujeto 02).



De igual manera, la gestión que va más allá de la que se requiere a un investigador y que pasa a ser parte de las funciones formales, se ve como un distractor que afecta la productividad académica:

...Entonces cuando estás en la administración estas en un canal muy diferente y no puedes compartir estos dos espacios con mucha profundidad, pienso que otras actividades aún relacionadas con la investigación pueden generar sobretodo estas cuestiones de gestión, participación en comités etcétera, que es otra parte también en donde yo he percibido este desgaste y si afectan mucho la producción, estar metiéndose incluso a cuestiones de elaborar documentos y reflexiones sobre el problema de la universidad o lo que sea, saca mucho de lo que uno hace como investigador... (Sujeto 03).

...o sea, metiste y metiste proyectos, tienes que estar llene y llene formularios, si es CONACyT es a CONACyT, si es a la Universidad es a la Universidad. No solamente es gestionar, administrar y dar cuenta del recurso, no? Hay que hacer milagros con lo que se te da y te tratan con desconfianza, y mucha carga administrativa y mucha incertidumbre porque las finanzas no son como que muy claras y las cosas no están seguras... (Sujeto 04).

Sin embargo, la participación de los investigadores en la gestión es vista como una de las maneras de lograr más apoyo para la investigación en la universidad:

...A mi parecer es importante que se le considere más al Investigador en la toma de decisiones, otorgarle más poder y que incida más en las decisiones presupuestales... (Sujeto 14).

O también como un complemento ineludible de las actividades propias del proceso de investigación.

...tiene que buscarse un equilibrio entre las prioridades académicas y los problemitas de gestión de los procesos, uno acepta y conoce pues que la gestión de los procesos es difícil, que todo se tiene que justificar contablemente, etc. etc., pero se puede buscar que se faciliten esos procesos, para que los investigadores puedan enfocarse a hacer lo suyo... (Sujeto 16).

### *La producción académica*

La productividad académica parece centrarse en tres actividades: investigar, que sería la actividad primordial y escribir y publicar lo escrito, a partir estas dos últimas, de la investigación realizada.

...yo ya tenía algo de publicación, ya tenía algo de producción... (Sujeto 12).

...yo sí pienso que el investigador lo que debe de hacer es escribir y publicar a partir de haber realizado investigaciones que generen un conocimiento nuevo... (Sujeto 03).

...A veces también tengo la impresión que el exceso en estas actividades reduce al final mucho la posibilidad de la producción de ser más seria. Porque termina uno haciendo ponencias que son trabajos más o menos, yo no los llamaría superficiales pero aproximativos y tienen sentido en la medida en que son sometidos a discusión y se pueden enriquecer, pero el riesgo es cuando se la pasa el investigador en esos terrenos porque al final todos terminan mas bien siendo como pequeños ensayos con algunos elementos y hay muchas veces investigadores que terminan publicando esto como un libro y realmente no se llega al fondo de la investigación... (Sujeto 03).

...Edor: ¿Y crees que siendo más cuidadoso o más selectivo en ese tipo de eventos se aporta al desarrollo de la investigación?

Edo: Creo que sí aporta en la medida en que se da este debate y este enriquecimiento. Me parece como dije que el riesgo es más bien que esto termine colocándose por encima de la investigación. Yo te diría que hay investigadores que participan demasiado en estos eventos y su producción se baja bastante, para poner un ejemplo: Jorge Alonso, él prácticamente no ha participado en ninguno de estos eventos generalmente. Ocasionalmente sí, pero no es alguien que se pueda decir acepte mucho participar o viajar y es quizá uno o el más productivo de los investigadores que habría aquí en Guadalajara y UdeG, CIESAS y el Colegio de Jalisco. Él constantemente está escribiendo, está publicando... (Sujeto 03).

...hay quienes mal interpretan, cuando un profesor investigador es, digamos, que muy «publicón», digamos que publica mucho, entonces hay una interpretación, yo le llamaría un poco media envidiosa en el estilo, que fulano es muy exhibicionista, cómo carambas se va a observar, se va a medir la productividad, por cierto otra cuestión complementaria de

esto de la publicación, además una buena parte de la docencia que da uno, es directa a través de las publicaciones que uno produce, entonces, en ese sentido, entonces todo el trabajo que produce uno, es como para producir eventualmente por escrito y publicar en el mejor posible lugar, por un lado ya sea en circuitos de especialistas o eventualmente puede pasar alguna de estas dos cosas, si uno tiene la capacidad de síntesis y de claridad en la redacción, uno también puede hacer labor de divulgación, pero si no ocurre y por ejemplo eso es lo que me pasa a mí, yo lo que hago con alguna frecuencia, envío algunos de mis escritos a amigos por ejemplo, periodistas o eventualmente, este, por dar un ejemplo, hace más de 10 años estaba trabajando sobre el tema del cine mexicano y produje un análisis de la situación muy mala que tenía el cine mexicano en ese tiempo, me fui a presentarla a un congreso «LASA latin american association of sociology» que fue en Chicago y cuando regreso, me voy enterando, que en México esa misma semana había habido un encuentro organizado por la cámara de diputados, organizado por la diputada María Rojo, como un análisis de la situación del cine mexicano, entonces, yo dije, a mí me hubiera gustado mucho más, presentar mi «peiper» allí que en Chicago, lo que hice fue mandárselo sin conocerla a ella en lo personal, se lo mandé por correo electrónico... (Sujeto 16).

### ***La actualización***

La actualización se concibe como una de las obligaciones de los investigadores científicos.

... el investigador en el campo de las ciencias sociales no es en el fondo diferente a cualquier otro investigador en el campo de cualquier otra de las ciencias, se pretende pues que sea un investigador científico y eso obliga a estar actualizado... (Sujeto 03).

### ***Divulgación***

La divulgación es percibida como una actividad no primordial del investigador, sino más bien como una actividad opcional.

...Otra cosa sería ya la divulgación científica, que tiene otras características y no es digamos, la finalidad más importante del investigador, aunque aquí hay investigadores que también hacen divulgación y eso no es cuestionable pero no es la finalidad de la investigación científica... (Sujeto 03).

### **¿Qué es lo que forma a un investigador?**

La primera característica que se reconoce como indispensable es la inquietud por investigar:

Por otro lado, por lo menos en lo personal, eso de cómo llegué a ser investigador si nada más quisiera comentar, este, creo que sí debe traer algún tipo de inquietud (Sujeto 16).

Además, se requiere ser perseverante:

... [Lo forma] El interés por la actividad académica, la perseverancia y el trabajo constante.... (Sujeto 11).

Adicionalmente, se destaca que aunque no todos hablaron de ello, hubo quienes consideraron la necesidad de estudiar y consolidar un proceso de formación académica, aunque a esta no se le atribuyó tanta importancia como podría pensarse inicialmente:

...Obviamente, también tiene que ver la formación, o sea, los grados obtenidos, aunque no es lo más importante, hay gente que hace muy buena investigación sin necesidad de haber pasado por la obtención de grados académicos, sino más bien en la experiencia y las ganas de hacer investigación, el gusto por esta misma... (Sujeto 11) .

Sino como un medio complementario y legitimador de una práctica que ya se venía realizando:

...El doctorado era la necesidad de terminar de conformar esta formación que nosotros ya teníamos, no? y había en el país mucha gente igual que yo, en el sentido de que éramos ya investigadores en activo, con ya producción, ya habiendo probado que hacemos investigación, pero no teníamos el grado... (Sujeto 04).

Otro elemento fundamental en la formación del investigador es el trabajo de campo:

...El trabajo de campo, y yo creo que es la parte más difícil del investigador, porque el acceso a la teoría, el acceso a la metodología, vamos a decir que de alguna manera implican un esfuerzo individual, o sea tú te metes y tú lees la teoría y tú te formas teóricamente y tu analizas y buscas y encuentras herramientas, este, metodológicas pero confrontarte con la realidad, que es lo que te exige el trabajo de campo, es lo que te forma como investigador... (Sujeto 12).

***¿Qué experiencias relevantes ha tenido en su consolidación como investigador?***

La consolidación como investigador es vista en términos de acciones concretas:

...Son muchas, pero las más importantes me parecen la presentación de resultados en foros nacionales e internacionales; exposición de temas importantes en foros internacionales [...] en representación de la UdeG. Transmisión cotidiana de conocimientos y habilidades (mañan) a las nuevas generaciones de estudiantes interesados en seguir una carrera académica. Publicación de resultados [...] en medios nacionales y extranjeros... (Sujeto 11).

***¿Cómo considera que ha sido su proceso hasta llegar a ser investigador?***

Se reconoce como un proceso que implica mucho esfuerzo.

...Con mucho esfuerzo, pero con grandes satisfacciones... (Sujeto 11).

***¿Cómo valora el proceso que se vive en la universidad para ser investigador?***

Las valoraciones son negativas, principalmente debido a falta de políticas que estén orientadas al desarrollo de la investigación de calidad:

...En crisis, sobre todo porque no se percibe una política clara por parte de la institución respecto de la incorporación de los nuevos (y jóvenes) académicos que den continuidad a la labor de investigación... (Sujeto 11).

...Pues, yo no lo veo, yo no veo ningún proceso, yo no veo ninguna estrategia ni ningún plan institucional que vaya dirigido hacia este campo, la experiencia que yo tengo como investigador en la Universidad de Guadalajara es ser un «llanero solitario», que las cosas que se han conseguido, las he conseguido por mí, por mi esfuerzo no porque la Universi-

dad me las hubiera en un momento dado facilitado, posibilitado, [...] yo creo que hay una realidad anormal, una deficiencia institucional... (Sujeto 12).

### ***Acerca de la distinción entre docentes e investigadores***

La percepción hacia los efectos que ha tenido la distinción entre investigadores y docentes es que ha ocasionado divisiones entre el personal académico. Sin embargo, no se ve como una relación de ida y vuelta entre investigación y docencia; la investigación enriquece al proceso docente

...considero que la investigación, una de sus principales funciones es enriquecer la docencia, yo no lo veo como dos cosas separadas, y siempre he criticado que se hagan una especie de castas de los que son nomás profesores o los que son nomás investigadores... (Sujeto 05).

Y la docencia ofrece al investigador la posibilidad de renovación:

...los investigadores cumplen de mal o bien, con ganas o sin ganas la parte que se les exige de docencia, pero me parece que en la parte que correspondería a los docentes de realizar investigación, esto no ha funcionado (Sujeto 03).

...El chiste es convencer a las autoridades de que cambien esto, yo creo que aquí el problema es que no se entiende que ser profesor o investigador son dos cosas distintas, o sea, hay gente que es muy buena para enseñar y que no quiere investigar; es más y sin embargo es todo tan rígido que su cargo de es de profesor investigador y estaría feliz de que lo dejaran nada más dar clase, y hay otros que podemos enseñar pero no todo el tiempo para poder investigar lo que se tienen que separar ciertas cosas... (Sujeto 02).

### ***¿Qué estamos haciendo bien?***

Un gran rubro de respuestas tiene que ver con aquellas cosas que los investigadores le reconocen como aciertos en materia de investigación a la Universidad de Guadalajara, su administración y dirección.

a) Se da libertad para investigar: proponer temas y proyectos. Uno de los aspectos que los investigadores reconocen como aciertos, es la libertad para poder realizar investigación:

...La Universidad en ese sentido, a nivel de investigación, te da muchas libertades, para hacer tu investigación y para tener una carrera docente pequeña... (Sujeto 15).

...la Universidad es una organización que da mucha libertad como investigador. Yo no sé cómo lo ven eso mis colegas pero yo trabajo con una libertad increíble... (sujeto 02).

b) Se observa alta responsabilidad en los académicos: iniciativas personales. Se reconoce que hay muchos esfuerzos individuales que se basan en el compromiso personal y no como resultado de políticas institucionales o de un liderazgo reconocido, que incluso, se consideran inexistentes:

...Como profesores, creo que estamos haciendo bien el no perder de vista que nuestro compromiso es con los alumnos, que si las políticas te afectan, que tú veas cómo se reparten los recursos o quién tiene acceso a quién sabe qué, que si le caes bien al jefe al «superjefe» o al «postjefe» te va bien, y si no, estás en el «Gulag»... (Sujeto 05).

...Pues yo lo que creo es que sí existe esa labor formativa, lo que pasa es que no toma causas institucionales porque no existen, entonces, por ejemplo, el colega que ahorita estaba saludando, ha hecho por su propia iniciativa y contra todo; ha creado un grupo para que aprendan latín y puedan ser filósofos, historiadores y puedan tener acceso a los documentos en latín de la colonia mexicana, de la época colonial mexicana; y esto lo ha hecho a pesar de que no existen en ningún plan esto y nadie lo ha apoyado con esto, lo ha hecho por amor al arte [...] Pues es que, si no hay nada, pues uno lo inventa. Yo entre más conozco a la gente más me doy cuenta que hay muchísimas más iniciativas valiosas; lo que pasa es que no se conocen hasta conocer a las personas... (Sujeto 02).

c) Existen programas de apoyo a la investigación aunque son pocos. Existe una percepción de que los apoyos para la investigación son pocos y asistemáticos.

...los programas de apoyo a la investigación no pueden ser contingentes... (Sujeto 16).

### *¿Qué estamos haciendo mal?*

Otro de los aspectos clave, tiene estrecha relación con aquellas cosas que se identifican como errores o malas prácticas.

a) La administración toma decisiones políticas y no académicas. Un lugar común es la idea de que las decisiones que se toman en la alta dirección de la Universidad de Guadalajara son de índole política y no de índole académica.

...las decisiones que se toman a veces no son decisiones académicas, son decisiones políticas y a veces, si te topas con gente que tenga un puesto político, que no tenga una visión, al ratito vamos a tener como consecuencias, no? y ya las tenemos. Por ejemplo, te lo puedo decir, con esto de los estímulos, no? que de repente está la idea de que los investigadores somos uno «huevones», unos ociosos, por lo tanto y consiguiente, el estímulo debe ir al profesor, entonces, pues exijamos más horas de docencia a los investigadores. Yo creo que la naturaleza del trabajo que realizamos nosotros, de la formación de investigadores es incomprendida [...] Entonces, si necesitamos gente que tenga la sensibilidad al menos académica, para que las decisiones sean decisiones tendientes a ponderar más lo académico que lo político... (Sujeto 04).

Estas decisiones tienen que ver tanto con las prioridades que se establecen a nivel institucional, como con la manera en la que los recursos se distribuyen, incluyendo las plazas académicas.

...que si las políticas te afectan, que tú veas cómo se reparten los recursos o quién tiene acceso a quién sabe qué, que si le caes bien al jefe al «superjefe» o al «postjefe» te va bien, y si no, estás en el «Gulag»... (Sujeto 05).

b) No se tiene la seguridad de los recursos para investigación. La falta de seguridad en los recursos para la investigación es un problema recurrente

...Aquí hay un problema muy grande y es justamente la inseguridad que tenemos año con año de tener o no tener los recursos. 7.1 no hubo este año, o sea, metiste y metiste proyectos, tienes que estar llene y llene formularios, si es CONACyT es a CONACyT, si es a la Universidad es a la Universidad. No solamente es gestionar, administrar y dar cuenta del recurso, no? Hay que hacer milagros con lo que se te da y te tratan con desconfianza, y mucha carga administrativa y mucha incertidumbre porque las finanzas no son como que muy claras y las cosas no están seguras. Entonces cada año, te preguntas ¿bueno, este año qué nos van a dar? ¿va a haber recursos de SNI o no va a haber? ¿Cómo le voy a hacer para



financiar mis salidas?, por ejemplo, ¿voy o no voy? ¿Me arriesgo o no me arriesgo? ¿o va de mi bolsillo o cómo le voy a hacer? Entonces, de repente la misma incertidumbre te obliga a que planifiques, en el mínimo tu trabajo académico, ¿por qué? porque si bien es cierto, nosotros dedicamos parte de nuestro bolsillo a sostener nuestra carrera. Solamente así se explica que se tengan resultados, porque los apoyos así que tú digas, extraordinarios, no los tenemos... (Sujeto 04).

c) La investigación ha dejado de ser la prioridad institucional:

...el gran problema es que años después, dejó de ser tan prioritaria la investigación, para las políticas de la institución, para quienes la regían, etc. Pues cambiaron las prioridades, entonces, este, no ha dejado de ser importante la investigación, no hemos dejado de ser importantes los del SNI, por ejemplo, como indicadores, pero ya no tanto como en ese periodo que fue fundamental y que trajo cambios, creo que fundamentales para la propia institución, en el sentido que se dejó de ser esa institución que se estereotipaba, como esa FEG de los porros mafiosos y se convirtió en la institución más importante en lo académico, propiamente en el estado, de todo el occidente por lo menos... (Sujeto 16).

d) Se obliga al académico a hacer investigación sin saber si es su vocación:

...haría un estudio de licenciatura por licenciatura para ver de los profesores que tienen madera de investigador y entonces a los que no tienen madera les quitaría un peso, porque también sufren sienten que tienen que investigar cuando no les interesa esa división, es permitir al profesor crudo que siga siendo profesor y en ese caso que dedique el tiempo que le queda a ser mejor profesor y separar a los profesores investigadores. Y a éstos quitarles carga horaria para que puedan investigar esa me parece que sería medida necesaria tal vez la más importante... (Sujeto 02).

e) Saturamos de clases a los investigadores:

...Yo creo que la única cosa que tengo clara es que debería de ser parte de la política de investigación, hacer descargas horarias a aquellos profesores que han mostrado talento y dedicación a la investigación a pesar de todas las adversidades; yo creo que en cada depar-

tamento todo mundo sabe quiénes son; no es que no lo sepamos es que no se actúa... (Sujeto 02).

f) Ya no estamos formando gente, no nos preocupa el relevo:

...Yo creo que esta parte de los relevos aunque no es propiamente de la universidad, sino que es una política más, si debe ser contemplada. Porque por ejemplo, todavía no es tan fuerte en la Universidad de Guadalajara como en la UNAM, ya que tenemos 10 años de diferencia entre ellos y nosotros. Porque ellos tienen más tiempo en la investigación, este, nosotros comenzamos en otro tiempo diferente, pero ¿cuánto te gusta para que los investigadores nos empecemos a jubilar? Estamos entre 10 y 15 años de eso, y ¿dónde están las generaciones que nos van a relevar?... (Sujeto 04).

Y además, los académicos no buscan la jubilación por falta de esquemas justos de remuneración al jubilado:

...ya te dije que fui a preguntar y dije pues no. Cómo me voy a jubilar en estas condiciones? Verdad que no? No sé qué voy hacer, pero voy a intentar trabajar hasta que pueda, hasta que verdaderamente ya no pueda hacerlo... (Sujeto 06).

g) No se motiva a la investigación:

...¿Cuántos de estos eméritos han sido reconocidos? ¿Cuántos de estos eméritos por el SNI han sido reconocidos en manera paralela por la universidad? Cuántos reconocimientos ha tenido la universidad de nombrar maestros eméritos a los suyos, porque nombra maestros eméritos a los de fuera, de doctores a los de fuera...

Edor.: Honoris Causa.

Edo.: De premios a los de fuera pero a los suyos no, no hay una política de reconocimiento, entonces tú me dices que [nombre del sujeto 06], tú has escrito, has dirigido esto, hiciste esto otro, ok, pero la Universidad jamás me ha dado un reconocimiento que diga al [Nombre del Sujeto 06] por sus años como investigador y productor de los libros fulanos o por la obra que ha escrito sobre historia de Jalisco o por haber dirigido esta. No hay algo, se los entregan a otras personas, yo no estoy seguro, ¿Tú sabes de otras personas a quienes entregue la universidad este tipo de reconocimientos?... (Sujeto 06).

...El problema de la Universidad es que tiene, bueno en este PRO-SNI yo creo que sí hay todo un apoyo a la investigación, pero el problema es que es el efecto Mateo, yo creo, le dan más a los que tienen más y el gran problema es ¿cómo incentivas a los que no tienen? Obviamente este asunto de reconocer a los PROMEPs es como una especie de compensación, pero si tú no eres consagrado, no estás en el SNI y te pierdes un montón de cosas, y aun estando en el SNI no hay garantía de que tengas el recurso... (Sujeto 04).

#### h) Condiciones laborales precarias y apoyos mínimos:

...Estamos haciendo un trabajo, como muy fuerte en condiciones poco óptimas. Nos exigen como Universidad de primera, pero nos tratan como universidad de tercera... (Sujeto 04).

#### i) No se resuelve el problema de la relación investigación-docencia:

...conozco varias personas por ejemplo aquí en el departamento que investigan de lleno o que investigan poco porque los atiborran de clases, se perdió el espíritu de que al investigador hay que darle tiempo para la investigación, entonces yo conozco aquí a gente que fue alumno mío que trabaja muy bien pero que si tiene que dar clase a 8 grupos pues trabaja en su casa entonces lo que produce muy poco comparado con lo que podría producir... (Sujeto 02).

#### j) El investigador no tiene quien le ayude, tiene que hacerlo todo:

...Porque esa es la otra parte, es decir el investigador ahora la tiene que hacer desde fotocopiar, hasta elaborar fichas, es decir lo que es propiamente un trabajo más rudimentario, hasta generar ideas, discusiones, teorías en fin... (Sujeto 03).

...Que nos convoquen....en 1989 se hizo un congreso en la Universidad de Guadalajara, Raúl Padilla nos convocó en Villa Primavera... no ha pasado nada a la fecha; una de las grandes preguntas es por qué tenemos una red universitaria y no hay una red de investigadores universitarios, otra cuestión es la fragmentación y segmentación de los centros universitarios,...cuando se logra hacer algo a nivel inter departamentales hay resistencia.... Yo creo que se necesita una renovación administrativa (Sujeto 12).

k) No tenemos reglas como las que hay en las instituciones de nivel internacional:

En relación con esta afirmación, quienes la expresaron parecen haber querido referirse a, uno efectivamente la falta de normatividad en algunos aspectos de la vida universitaria, específicamente comparando a la Universidad con otras instituciones del mundo, y dos, a la falta de apego a la normatividad en algunos casos que los investigadores han vivido de cerca a lo largo de su estancia en la institución.

Ciertamente la internacionalización de los académicos permite comparar la normatividad con instituciones del extranjero y por supuesto que las diferencias son enormes, pero nuestras propias reglas nos han permitido crecer, y aunque en la mayoría de las veces somos rebasados por la realidad, no se pierde ese pendiente de renovar y actualizar la normatividad que nos rige.

### **Acerca de las estrategias identificadas**

Entre las estrategias identificadas, se encuentran inicialmente aquellas que fueron empleadas para llegar a ser investigador, lo que implicaba en un primer momento ingresar a la Universidad de Guadalajara bajo cualquier condición, ya sea, como trabajador administrativo, ya sea como profesor de asignatura, como auxiliar de investigación o como directivo.

...yo siempre quise ser investigador, [...], pero no tenía títulos, entonces me acuerdo que fui una vez con Juan Manuel Durán y me entrevisté y me dijo ...era la DICSA o algo así y me dijo pues sí hay recursos y tu área nos interesa pero si no tienes papeles no... no te podemos ayudar, entonces el trabajo que hice fue editor de la gaceta de la universidad en 89... 90 y ya la oportunidad se vino cuando yo terminé mi periodo ahí en la gaceta, [...] el Dr. Muriá que estaba de presidente del Colegio de Jalisco y había leído mis cosas en el periódico me dijo, oiga, qué está haciendo... le digo, pues ahorita este... estoy esperando en la universidad a ver qué comisión me dan, [...] pero yo lo que quiero es investigar, y me dijo, no, yo le pido su comisión aquí al Colegio [se refiere al Colegio de Jalisco], [...] entonces ya ahí en el colegio, ya me dijeron, pues haz un proyecto y me interesó el siglo XIX porque vi que era muy mencionado y estaba poco estudiado... (Sujeto 10).

La segunda estrategia identificada fue el acercamiento con las personas clave en la Universidad de Guadalajara con la finalidad de obtener apoyo para proyectos nuevos y con ello un lugar en la institución:

...tuvimos el contacto con el lic. Padilla, tanto Pablo Arredondo como yo y éste nos apoyó para la creación del Centro de Estudios de la Información y la Comunicación... (Sujeto 16).

...yo tuve la suerte de que el mtro. Rodríguez Lapuente y el dr. José María Muriá vieran en mí posibilidades de desarrollarme como historiador y me recomendaron con el entonces director de la facultad de economía... (Sujeto 06).

...entonces, un poco en función de esos contactos yo quería hacer investigación, pero no hubo posibilidad, me enviaron como administrador, entonces alguna de mi actuación le ha de haber gustado al principio [a Raúl Padilla] y me jaló para acá y me dijo haz esto que haces tú. Y pum, ya me invitó a trabajar. Me invitó a hacer un laboratorio de antropología... (Sujeto 07).

...yo siempre quise ser investigador, [...], pero no tenía títulos, entonces me acuerdo que fui una vez con Juan Manuel Durán y me entrevisté y me dijo ...era la DICSA o algo así y me dijo pues sí hay recursos y tu área nos interesa pero si no tienes papeles no... (Sujeto 10).

### **Personajes clave**

El siguiente grafico de nube representa el nivel de importancia que los personajes clave en la carrera de cada investigador tienen para el conjunto. La frecuencia de mención de cada uno de los personajes en el gráfico está directamente relacionada con el tamaño de la letra con la que está escrito su nombre. Destacan los nombres de Raúl Padilla López, en primer lugar y Manuel Rodríguez Lapuente, que fueron identificados por la mayoría de los investigadores como las personas clave para su ingreso a la Universidad de Guadalajara o su incursión en la investigación científica, o ambas (Véase Figura 1).

### **Acerca de la calidad**

Es de remarcar el hecho de que las opiniones acerca de la calidad de la investigación en la Universidad de Guadalajara están divididas. Hay quienes, al comparar

Figura 1  
Personajes clave para el desarrollo inicial de la investigación en el CUCSH



---

Fuente: Elaboración propia.

con otros países piensan que no es muy buena, pero no toman en cuenta el contexto en particular y lo que ese ha mencionado antes, esa libertad para investigar lo que se quiera. Mientras que otros consideran que es de alto nivel:

...ya con la llegada de Raúl Padilla, surgen una serie de centros de investigaciones ya con una perspectiva mucho más de desarrollo de la investigación. De investigación de calidad etc... (Sujeto 03).

...Yo creo ser parte de una generación que tenía confianza en el futuro, no? Tú sabías que ibas a progresar si le echabas ganas, si tu trabajo era de calidad, si eras reconocido como responsable y como profesional, tú sabías que ibas a avanzar. Creo que esto se quebró y que se expresa, en que nadie quiere ser auxiliar... (Sujeto 05).

...Lo primero teníamos que justificar al instituto y para justificarlo había que sacar algo rápido independientemente de la calidad, entonces salieron dos libros... (Sujeto 06).

...Entonces los asistentes asistían a seminarios y bueno, el único problema que tenían los asistentes es que como el que tiene en lista la universidad, de pronto cuál era el camino para entrar después de asistente o sea como convertirte ya en algo de más alta calidad ... (Sujeto 06).

...entonces cuando yo me doy cuenta de que debo retomar con fuerza mi vinculación académica, mi desarrollo académico y que la única manera de cumplir esas expectativas de calidad de ser reconocido era a través del doctorado inicie todos estos trámites... (Sujeto 06).

...cuántos libros he escrito, mira han salido muchas publicaciones con mi nombre de diferente calidad, de diferentes condiciones, algunos libros me han gustado mucho, los reconozco como libros de aportación, como fue lo que escribí en Jalisco de la Revolución, los temas agrarios, los temas sobre la revolución, aunque hay otros libros que son más conmemorativos o más, más de carácter especial en donde publicas discursos, en donde publicas entrevistas, otro tipo de cosas que evidentemente tienen menos peso, yo entre estos y los de calidad llevo escritos 24 libros si no me equivoco llamándole libro a toda publicación que pase de más de 100 cuartillas de ahí para abajo pues tengo otras tantas, entonces tengo 24 libros... (Sujeto 06).

...la universidad requiere hacer obras, requiere hacer cosas importantes pero no a costa de la calidad y de la vida de sus profesores, tenemos 15 años esperando una retabulación salarial que no ha llegado... (Sujeto 06).

...Para los nuevos cuadros de investigadores entonces, serán necesarias las alianzas y la vinculación con la empresa, la internacionalización y la calidad de los productos que generen... (Sujeto 14).

### **Acerca de la Productividad**

...cuando uno trabaja en la investigación, no puedes sentarte a producir, y decir me voy, porque hay algo que te interrumpe, se rompe la dinámica, o sea se rompe la fluidez, y a veces para recuperar el hilo que traías...no es, no es automático, no es mecánico, por eso, eso de que se está planteando de poner este, cómo te diré, relojes checadores....ahora yo

estaría encantado ...salir de aquí, decir me voy a las 4, uff...pero no es posible...porque lo más seguro es que ...a veces en la noche a veces en la mañana trabajas, cuando es un trabajo intelectual ...un trabajo intelectual no tiene descansos, no tiene pausas, un trabajo administrativo sí, un trabajo intelectual no, yo creo que ahí tienen que ser muy sensibles, muy inteligentes las autoridades, para medir la manera en cómo se da la productividad, eso me parece este... y básicamente eso... (Sujeto 12).

...cuando un profesor investigador es, digamos, que muy «publicón», digamos que publica mucho, entonces hay una interpretación, yo le llamaría un poco media envidiosa en el estilo, que fulano es muy exhibicionista, cómo carambas se va a observar, se va a medir la productividad, por cierto otra cuestión complementaria de esto de la publicación, además una buena parte de la docencia que da uno, es directa a través de las publicaciones que uno produce, entonces, en ese sentido, entonces todo el trabajo que produce uno, es como para producir eventualmente por escrito y publicar en el mejor posible lugar, por un lado ya sea en circuitos de especialistas o eventualmente puede pasar alguna de estas dos cosas, si uno tiene la capacidad de síntesis y de claridad en la redacción, uno también puede hacer labor de divulgación... (Sujeto 16).

### **Acerca de la Competitividad**

Confusión del término con *Competencia*, a menudo se confunde con competir, en el SNI por los niveles, por clases, por bibliografía, por publicar más... Muchos investigadores están en la dinámica de tener más puntos o papelitos, pero también responden a los programas que de fuera de la institución ofrecen recursos.



## VI Análisis

Para iniciar el capítulo de interpretación y análisis no debemos olvidar el eje que rige este trabajo: que es el de las trayectorias académicas en voz de los propios participantes y, a partir del supuesto de que la consolidación se obtiene después de un largo proceso de formación más allá del posgrado, interpretar qué sucede después de que pasaron veinte años, qué de la brecha generacional y de la percepción de que no se están formando investigadores.

Para situar la voz de los investigadores entrevistados mencionaremos que estos se posesionaron de lo que significa ser investigadores, se asumieron como individuos que reconstruyeron los acontecimientos de su biografía social y personal, por la necesidad de retomar esa mirada de protagonista que nos diera el significado que le dan a su experiencia, es decir, hacer presente el pasado. Así pues, las diversas trayectorias se ven a partir de los factores de productividad, calidad, autogestión y competencia, mismas que para los profesionales se consideran como recursos racionales y subjetivos, que ya llevaban con ellos al ingresar a la universidad o bien que obtuvieron después inmersos en la lógica de la institución, que a su vez responde a la del capital mediante el mercado de trabajo.

La Universidad de Guadalajara responde a los requerimientos nacionales e internacionales que se venían desarrollando en el ámbito educativo de la investigación científica, por lo que amplió en primer lugar su plantilla académica, no sólo con el fin de aumentar la matrícula sino fortalecer la docencia y la investigación.

Para lo anterior es importante señalar las condiciones institucionales que caracterizaron la década de los ochenta. La puesta en práctica de estrategias institucionales a fin de poder participar en el SNI que crea el CONACyT a fin de ordenar y apoyar lo que se estaba realizando en investigación científica.

Desde 1979, con vistas a este proceso, se creó el Departamento de Intercambio Académico (DIA), que para 1985 se convertiría en el Departamento de Investigación Científica y Superación Académica DICSAs, cuyo objetivo institucional último era crear las condiciones para la generación de conocimiento con dependencias dedicadas a la investigación y por supuesto más investigación. De tal manera que, de 1983 a 1992, el 6.55% del total de recursos otorgados fueron dedicados a la investigación. Y es en 1992 que se crean las cinco coordinaciones generales de investigación dependientes de la Secretaría General Académica ya que para 1994 con la nueva Ley Orgánica se da origen a los centros universitarios especializados y con ello se constituye la Red Universitaria. El perfil del profesor se visualizó como polivalente y profesionalizado, no como reproductor de conocimiento sino como generador del mismo.

En este primer momento, la tendencia era fortalecer a la investigación como función sustantiva a través de acciones como contratar investigadores ya formados en otras instituciones y que estos fortalecieran a la investigación y formar investigadores al mismo tiempo. La estrategia fue la de formar grupos de investigación, la formación de recursos humanos respondiera a la demanda que se creaba con el surgimiento de entidades especializadas como centros de investigación.

### **Escenario sobre la investigación social en el CUCSH**

La primera estrategia consistió en traer investigadores, especialistas en diversas áreas, formados y con experiencia en otras instituciones. La información proporcionada por los sujetos entrevistados nos habla de ello, fueron traídos a la Universidad de Guadalajara considerándolos, además de investigadores reconocidos en su disciplina, como los ideales para administrar y fundar los nuevos centros y más tarde departamentos especializados.

En este contexto se fue forjando la estructura de personal y equipamiento que les daría sustento. Así la mayoría de investigadores que se incorporaron llegaron como responsables de proyectos y a participar en la creación y mantenimiento de centros de investigación. Dentro de esa estructura de apoyo de profesionales, se creó la figura del asistente de investigación, mismo que tenía funciones administrativas y de gestión, al tiempo que bajo la tutela del investigador aprendía a hacer investigación.

Así pues, en este escenario se observan estructuras tanto objetivas como subjetivas. Por un lado, la jerarquía con roles y funciones bien establecidas que señalaban quién y qué era el investigador responsable, el asociado y el auxiliar; y por otro lado, cada persona que encarnaba estos roles asumía de manera individual las condiciones de su situación y realizaba funciones que se les habían encomendado.

Así se fue generando el *habitus* del investigador que iba estableciendo relaciones dentro de la estructura que se estaba conformando, al tiempo que desarrollaba y acumulaba capital social, ya fuera experiencia, conocimientos, relaciones, roles y, desde luego, aquello que determinó de manera fundamental su consolidación: la producción académica.

La relación establecida entre investigador, asociado y asistente tenía como objetivo la formación de investigadores, de tal forma que ser auxiliar o asociado de un investigador que fundaba un centro de investigaciones ofrecía condiciones de aprendizaje y de apoyo para desarrollarse en el ámbito académico.

El auxiliar de investigación fue construyendo su propio *habitus* sobre la experiencia de investigar investigando, y que al mismo tiempo que mantenía la estructura o campo de la investigación, también la reproducía.

En el campo los roles de quién enseña y quién aprende, cómo se realiza la investigación también mantenían y reproducían relaciones de poder cuyo objetivo último era obtener capital social. La investigación se gestaba dentro de grupos de investigación, mismos que se autoconservaban y crecían.

El campo fue diversificándose, si al principio ser responsable de un proyecto de investigación era suficiente, conforme se va consolidando la estructura del campo científico, se establecen roles y jerarquías, y la posición dentro de la estructura también abona al forjamiento del *habitus*, pero también agrega algo más a las relaciones de poder que tiene que ver con la toma de decisiones, sea para la administración o bien para crear las condiciones para que los investigadores participantes tuvieran la oportunidad de crecer y formarse de manera más formal a través del posgrado.

Entonces el contexto cambia con la reforma académica, se apuesta por el fortalecimiento a la investigación, por la profesionalización del personal académico sin dejar de lado la vinculación con el entorno social y productivo.

El capital social viene a beneficiarse a través de la legitimación que tiene la investigación como función sustantiva a partir del trabajo colegiado y el personal académico a través de los programas de fortalecimiento y capacitación.

La trayectoria académica también se fortalece con capital social representado por poder de decisión, formación de recursos y producción académica, que en su nivel de alta calidad confiere al investigador posición de autoridad científica, reconocida tanto por los sujetos que detentan un rol en la estructura del campo científico como para la misma institución, desarrollando una posición más representada por la gestión que aumenta el capital social y en gran medida influye directamente en la reproducción de la estructura.

Por supuesto que el acceso a la estructura, al campo científico, se venía determinando por las posibilidades que ofrecía el egresado de la licenciatura, ya sea porque había sido alumno de algún investigador, o bien había prestado el servicio social con él o porque existía la necesidad de cierto profesional versado en una disciplina muy particular independientemente de su universidad de origen.

Así, los auxiliares, asociados e investigadores conformaron su *habitus* y su capital social de manera concreta y específica, cada categoría obtuvo una posición dentro de la estructura del campo científico y estableció relaciones de poder. El capital social fue desarrollado y acumulado hasta conformarse como capital cultural, que los investigadores consolidados asumen como el trabajo intelectual que desarrollan y que está influenciado directamente por gustos, condiciones individuales y que busca compartir y debatir con los colegas de su disciplina.

### **Factores institucionales y académicos que intervienen en el proceso de consolidación**

Como ya se mencionó, la trayectoria consolidada tiene múltiples dimensiones de conformación y perspectivas de análisis, y desde luego distintos capitales que obtiene dentro del campo científico. El capital social se compone de sus redes de relaciones, iniciadas desde su ingreso en la Universidad y que si bien respondió a un contexto muy especial también tiene que ver con conocer a personajes claves que en su momento desarrollaban el proyecto de la red universitaria.

Así como las relaciones de poder se producen, mantienen y reproducen, hay otros recursos de corte simbólico y que otorgan poder en lo práctico por desco-

nocer la lógica específica de conocimiento, en este caso, normativo e institucional. Lógica que en algunos casos parecía más arbitraria que justa, pero que en realidad fue resultado de apostarle a la formación, por ejemplo, y permitir que aquellos auxiliares y asociados que tenían el grado de licenciatura, se les dieran facilidades para cursar maestrías y doctorados. Y por supuesto, darle legitimación a lo aprendido haciendo, a lo aprendido haciendo investigación con el investigador responsable, completando, de esa manera, su formación con algún posgrado.

La lucha por el poder, la obtención del reconocimiento de sus pares y de instituciones externas es clave para tener la autoridad científica y también para lograr la consolidación. Incluye las relaciones hacia dentro de la estructura, sus propios intereses, posiciones epistemológicas y el reconocimiento social.

De esta forma, ser agente de la estructura del campo científico lo coloca en posición de aceptar las reglas, condiciones e incluso posibilidades de reconocimiento, con la producción y reproducción de capital social y simbólico.

Las relaciones que establecen los auxiliares, asociados e investigadores suelen representar las contradicciones sociales cuando, como sujetos racionales de un campo científico, actúan de manera instrumental regidos por la dimensión institucional de jerarquías asumidas y de legitimación como autoridad científica.

Desde luego que no es posible hablar de una sola trayectoria, los testimonios señalan diferentes procesos, relacionados con las propias necesidades de organismos en construcción, ya fueran centros de investigación o departamentos. Y más que nada a las expectativas creadas para la investigación científica como función sustancial dentro de la red universitaria.

El cómo llegar a ser investigador no siempre tuvo su origen en una vocación inicial, sino que algunos investigadores lo descubrieron sobre la marcha, realizando el trabajo que se les pidió. Claro que este desarrollo estuvo ligado directamente a las condiciones de apoyo que recibieron, desde personal de apoyo (secretarías y auxiliares), hasta equipamiento tecnológico y espacios propios.

Como ya se dijo, algunos de los investigadores ya tenían experiencia e incluso contaban con el posgrado, pero se abrió la posibilidad de que quienes aún no contaban con ello tuvieran todo el apoyo institucional para realizarlo, en el país o en el extranjero.

Porque sí había un interés de que se consolidaran los investigadores que inicialmente conformaban la planta académica y que se formalizara la formación de aquellos que se incorporaron para aprender a investigar haciendo investigación.

Este objetivo es muy claro en *Proyecto Académico Siglo XXI*, publicado durante el rectorado de Trinidad Padilla López, en el que se define a la investigación científica como función sustantiva y señala el interés de la universidad de formar investigadores científicos; y, a partir del cual, se han elaborado los Planes Instituciones de Desarrollo de los últimos años hasta el actual PDI 2030.

Las estrategias a partir de las cuales se consolidan las trayectorias de investigación tienen que ver directamente con la producción y reproducción de la estructura del campo científico, además de que los *habitus* desarrollados por los sujetos determinan en gran medida su posición en la estructura y las relaciones de poder entre cada uno de ellos.

La interacción entre los investigadores y la institución crea condiciones para la obtención y desarrollo de capital social, experiencia, redes, contactos, lo cual es determinante para que se mantenga y desarrolle el personal que realiza investigación científica.

No obviamos que los investigadores, además de generar conocimiento científico, también son trabajadores del mercado de trabajo; por lo que además de conformar el campo científico también con conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración del trabajo.

En el contexto de la cultura de la calidad, la educación superior tiene múltiples niveles, es dinámica y se relaciona con los elementos contextuales de un modelo educativo, la misión, los fines y los estándares marcados por el sistema. Lo eficiente y eficaz de un quehacer es lo que se entiende como calidad. En el proceso investigativo donde la productividad, la calidad, la autogestión y la competencia le dan un plus al producto satisface a los sujetos sociales, a los actores, al Estado o al mercado en sus necesidades apremiantes.

Así, la trayectoria del investigador alcanza los niveles de consolidación cuando invierte horas de trabajo en la gestión, vinculación, difusión, docencia, así como en la investigación, lo cual implica aumentar la producción con calidad, que además de convertirse en conceptos académicos, incluyendo autogestión y competencia, legitiman la autoridad científica dentro y fuera de la institución.

Desde el ingreso, los investigadores estudiados, respondieron a condiciones institucionales muy concretas: alto desempeño académico, nuevas entidades dedicadas a la investigación, creación de nuevas plazas o bien resultados de trabajos previos.

Pero a la pregunta concreta de qué es lo que forma a un investigador se tuvieron dos vertientes: una que tiene que ver con las condiciones personales como perseverancia, continuidad, interés, y la otra que se refiere a la formación, es decir, el posgrado.

Claro que experiencias relevantes fueron importantes y muy íntimamente ligadas a esa vocación de investigar, como el presentarse en foros nacionales e internacionales representando a la institución; o bien la transmisión de los conocimientos y las habilidades generadas en la práctica a las nuevas generaciones; así como la publicación de todos esos trabajos. Desde luego que el proceso requirió gran esfuerzo individual, pero también proporcionó grandes satisfacciones.

Esa generación de investigadores formada hace veinte años en condiciones muy particulares, hoy se enfrenta a condiciones nuevas que tienen que ver con la autogestión y competencia, no sólo con su producción académica sino también en el manejo de nuevas tecnologías, en el contexto de la reforma académica con tendencia a individualizar el trabajo, primero, y después a unir en cuerpos académicos la investigación propia que compartiera temáticas o sujetos de estudios o incluso metodologías y teorías.

Hoy en día, el reclutamiento de nuevos investigadores apuesta por académicos ya formados en el posgrado e inmersos en las nuevas condiciones del mercado de trabajo, la autogestión, la producción de calidad y la competencia, de tal forma que se espera que la consolidación llegue en pocos años.

### **Estrategias y acciones empleadas para alcanzar el objetivo de fortalecer investigadores**

Aunque ya se mencionó que en el proceso de formación de la red universitaria la tendencia de formación de investigadores se orientó en el trabajo colectivo y que dio vida a los centros de investigación, las estrategias y acciones llevadas a cabo en el escenario actual responden a un nuevo orden.

Esto tiene que ver con la tendencia a contratar personal de alto nivel, es decir, al margen de su experiencia en el ámbito académico es necesario contar

con el grado de doctor. De igual forma, para el personal con que ya se contaba, en el contexto de la reforma académica, se crearon las condiciones para formarlos permitiéndole cursar posgrados para así participar en los procesos de acreditación del personal académico dedicado a la investigación y fomentar el desarrollo de las habilidades necesarias apoyando el desarrollo de investigaciones.

Así, hubo apoyo para cursar posgrados vía becas de instituciones externas y de la propia universidad. La participación en convocatorias para otorgamiento de recursos para la investigación del PROMEP y del CONACyT, permitió el reconocimiento a un gran número de profesores que con esto y con la obtención del grado lograban el Perfil PROMEP o bien la aceptación en el SNI, además de apoyos directos a su remuneración por participación en programas de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE), que premiaban la productividad académica.

Otras estrategias utilizadas son las estancias académicas en instituciones externas, a fin de compartir con otros especialistas de su disciplina nuevas perspectivas de análisis y experimentar en otras instituciones el trabajo académico. El año sabático también viene a reforzar la productividad y fomentar la curiosidad intelectual, así como el reconocimiento al trabajo que viene desempeñando el académico y apoya directamente la consolidación de su trayectoria.

La participación en Cuerpos Académicos y en redes de investigación es la apuesta institucional para fomentar la formación de recursos especializados, generar conocimiento social y crear condiciones para la divulgación y contacto con el entorno social. Además de consolidar a las entidades especializadas dedicadas a la investigación y por ende a sus académicos.

Los académicos por su parte generan estrategias propias, a partir de su experiencia y que abonan directamente a su consolidación. Valoran en gran medida la libertad que tienen para elegir sus objetos de investigación, métodos, formas, acercamientos, incluso la presentación de resultados. Esta autonomía les permite moverse en distintos ámbitos y desarrollarse de manera individual, según sus características e intereses muy personales, conjuntando la personalidad y la individualidad en un ambiente de dejar hacer, con el fin único de fomentar el conocimiento en su disciplina y sustentar la función universitaria de investigar.

El reconocimiento es algo que busca el investigador y para ello aprovecha las condiciones y facilidades, conocimiento de reglas, cumplir con ciertos requisi-



tos, realizar autogestión y por supuesto investigar. El reconocimiento viene dado en diferentes sentidos, sea en apoyos, recursos, condiciones y productos reales.

Desde luego que cada investigador crea sus propias estrategias o incluso adopta y adapta las institucionales a fin de que sea beneficiado con el hacer que sabe y que le proporciona una forma de vida y de satisfacciones también. Y que si bien pudo haber ingresado a la Universidad teniendo una plaza administrativa y en el trayecto de su desempeño descubrió su vocación hacia el trabajo académico, encontró los medios y las condiciones para formarse y consolidarse como un investigador reconocido.

Cierto es que la estrategia actual es contratar investigadores de alto nivel y darle oportunidad de que se vayan fortaleciendo, primero con contrataciones temporales y de acuerdo con la evaluación de los cuerpos colegiados y la productividad que presenten, otorgarles la plaza definitiva y ser reconocidos como investigadores una vez que cumplen con los perfiles y requisitos del SNI, trayectoria cuya consolidación le llevó mucho menos tiempo que a los investigadores analizados.

La productividad tiende a la competitividad en calidad, generación del conocimiento social relacionado con el medio y planeado para tener una aplicación práctica que le dé al académico herramientas adecuadas para lograr su consolidación y a la universidad elementos para sustentar sus funciones sustantivas y a los organismos externos evidencias para su reconocimiento.

### **Prospectiva del CUCSH en materia de formación y consolidación de la investigación**

Si proyectamos hacia el futuro la investigación en el CUCSH la encontraremos orientada hacia la consolidación de su personal académico, porque crea las condiciones para ello y deja al académico la decisión libre de tomar ese camino de consolidación o no.

Con la información que hasta ahora hemos estudiado, las condiciones para profesionalizarse y formarse están dadas, los apoyos para el desarrollo de habilidades y capacidades también, porque el contexto nacional e internacional va en busca de la acreditación a través de la cultura de la evaluación y de la transparencia.

El especializar aún más los departamentos de investigación y legitimar sus funciones mediante trabajo colegiado es la apuesta, a fin de lograr la generación de conocimiento, llevarlo a la práctica con investigación relacionada con el ám-

bito social, consolidar el trabajo institucional como forma de vida de la Universidad al mismo tiempo que da certidumbre al académico y le proporciona los medios para mejorar su calidad de vida.

La certidumbre está relacionada directamente con políticas claras de investigación, buscar la acreditación, reconocimiento y consolidación. La investigación y la docencia de la mano, con esa ida y vuelta entre la generación de conocimiento y el compartir y discutir sus resultados con los alumnos, formando así recursos humanos que reflexionan, piensan, cuestionan, aprenden y generan conocimiento e investigaciones que se nutren del día a día en el aula.

Motivar la libertad de hacer investigación con condiciones laborales óptimas, desapareciendo el fantasma de la falta de relevo generacional, porque se están formando investigadores, en otras condiciones, pero investigadores con el mismo espíritu inquisitivo, social y de gran compromiso con la sociedad.

## VII

### Reflexiones finales

Los supuestos de los que partimos en esta investigación se evidencian en la medida, en que, la trayectoria de consolidación de los investigadores va más de la obtención de grados y títulos académicos, los resultados demuestran que si bien, la mayoría de los entrevistados, ya venía con una formación de posgrado, esta no fue suficiente para lograr el reconocimiento de pares y el posicionamiento nacional o internacional de su consolidación, por lo tanto, el proceso de formación del investigador es una tarea que trasciende el cursar uno o varios posgrados, es a través de la experiencia y de hacer investigación, lo que permite la consolidación de investigadores de alto nivel.

Otro supuesto que se demostró, es que, la consolidación de los investigadores lleva un promedio de 20 años de trabajo, que incluye todo un proceso de estrategias personales y académicas, que a su vez, constituyen una dinámica constante de diseño estratégico a través de la formación de capitales simbólicos, económicos, políticos y culturales.

Por ello, conocer escenarios reales sobre el ambiente académico, es conocer las reglas del juego o las reglas del campo y entonces compartir ese capital social y reconstruir el *habitus* que describe Bourdieu.

En los últimos años se ha definido una paradójica producción de conocimientos en una lógica de competencia, de autogestión y de calidad, en la que el sujeto es el labrador principal de sus trayectorias en consolidación con base a los objetivos institucionales de la educación pública, y a la vez, se constituye en una categoría de mercancía en tanto valor agregado que el mercado de trabajo demanda de acuerdo con su propia lógica, la del capital.

De tal forma que, deconstruimos nuestro *habitus*, cambian los significados y los sentidos de las reglas y las condiciones para hacer investigación. Descubrir los

intrincados caminos de ese proceso es satisfactorio y como sujetos del mismo campo nos convierten en árbitros, sí, aquellos que conocen las reglas y que los convierten en poseedores de un saber que debe ser compartido con el resto de los participantes; sin embargo, es precisamente en esta situación si la función de investigación en la Universidad y las estrategias actuales de la producción del conocimiento son coherentes, o bien, se tiene una contradicción.

En otras palabras, reconocer el cómo y por qué de nuestra actividad cambia las percepciones que se obtienen del sentido común, del vivir día a día, de la experiencia propia y las expectativas que uno mismo se hace de su propio quehacer.

Es interesante señalar, que, con los hallazgos de este trabajo se modificaron algunos arquetipos de los que se partía sobre la política en investigación universitaria, puesto que, con los datos obtenidos, se evidencia la existencia de una política institucional que respalda a la investigación como función sustantiva, y que, en la cotidianidad se concreta en los distintos programas que la propia institución implementa; a pesar de que la percepción generalizada de la comunidad universitaria es que, ha dejado de haber apoyos a la investigación por la falta una política clara en esta materia, sin embargo; con la información recabada se confirma que si existe y, por el contrario, se revela una tergiversación en el uso del concepto de «política universitaria en investigación» con el proceso de los trámites administrativos y/o financieros de esta actividad puesto que, la mayoría de los investigadores los percibe como sinónimos.

Otro hallazgo fue que, la política actual de contratación de investigadores de alto nivel es en cierta medida el modelo que hace aproximadamente 25 años implemento la institución y que en cierta forma ha funcionado para posicionar a la institución, puesto que, a pesar de que no se amplió esta investigación hacia todos los investigadores, se prueba en cierta forma, que los asistentes que fueron contratados hace más de 20 años, en su mayoría, no han logrado los parámetros de consolidación esperados. Con ello también se demuestra que la formación externa a la Universidad es la que más ha nutrido el desarrollo de esta actividad. Por lo tanto no se considera que se esté en riesgo el relevo generacional de no contratarse a asistentes para la formación y su posterior consolidación, sino que, el contratar a académicos de alto nivel garantiza que, en un promedio de 20 años se logre la consolidación y reconocimiento nacional e internacional y el prestigio del que goza actualmente los entrevistados en este trabajo.

## Propuestas

- Se considera pertinente diferenciar las acciones administrativas de las académicas.
- Se propone la contratación de asistentes de investigación que faciliten los procesos administrativos al investigador y se vaya iniciando en esta actividad.
- Es sumamente importante contar con los relevos generacionales que más tarde serán los institucionales en un corto, mediano y largo plazo, por ello debe haber una política de contratación continúa y de calidad.
- Se propone la creación de una oficina de gestoría en investigación que facilite los procesos administrativos de solicitud de recursos y de comprobaciones, acciones que actualmente quita mucho tiempo al proceso académico.
- Se considera necesario que los investigadores vuelvan a ser parte de los proyectos académicos que la administración general propone, con la intención de que las metas institucionales sean colegiadas y compartidas.
- Se considera oportuno definir estrategias que vinculen la investigación y sus resultados con el sector social, tanto público como privado.
- Es necesario que se fomente la transdisciplinariedad de las investigaciones con la intención de crear redes de trabajo colegiado que aborden desde diversas ópticas los fenómenos a estudiar.
- Así, como fortalecer la articulación de los diversos centros y departamentos de investigación de la red universitaria y de otras instituciones académicas externas a la Universidad, con la intención de crear una red de investigadores universitarios que fortalezca de manera colegiada a la Universidad.
- Otra parte que debe fortalecerse es la política de difusión y de socialización de los productos de investigación y de generación de conocimientos.

Estas son las principales reflexiones de este trabajo colegiado que nos aproxima a una realidad que se vive en el CUCSH en el ámbito de investigación, esperamos que las ideas vertidas sean de utilidad para la revisión y mejoramiento de esta función sustantiva de la Universidad.

Evidentemente, como sucede la investigación, se llega a un cierre del proceso con muchas más interrogantes que de las que partimos, por ejemplo ¿qué sucede con los investigadores que se contrataron como asistentes y aún no se consolidan?, ¿por qué se piensa que la institución no apoya con políticas claras

a la investigación?, ¿qué acciones deben proponerse para potencializar el capital social y humano que tiene el CUCSH?, ¿Por qué ha dejado el CUCSH de ser un referente en la esfera sociopolítica actual?, ¿Por qué no se ha logrado el trabajo transversal del modelo departamental?, ¿Por qué no se leen los colegas entre sí mismos y socializan los conocimientos generados entre la comunidad académica del CUCSH?, ¿Cómo se establece el trabajo colegiado en las redes de investigación y cómo facilita la institución este proceso? Con ello, se prueba que pese a los hallazgos y propuestas este trabajo muestra sólo la punta del iceberg de este fascinante tema.

## Bibliografía

- Amador, E. y López, L. (2011) Incorporación temprana a la investigación. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(12). Málaga, ISSN: 1989-4155.
- Boado, M. (1996) Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12, 23-35.
- Buontempo, M. P. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Bourdieu, P. (1996) «Los tres estados del capital cultural», *Revista Sociológica*, UAM-Azcapotzalco, México, núm. 5, pp. 11-17.
- (1999) *Intelectuales, política y poder*, Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- (2000), *Capital cultural, escuela y espacio social*, México: Siglo XXI.
- y L. Wacquant (2005) *Una invitación a la sociología reflexiva*, México: Siglo XXI.
- Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades [CUCSH] (2011). Página web. <http://www.udg.mx/centros-universitarios/cucsh>
- Chavoya, P. M. L. y Rivera, C. A. (2003) «Efecto de las condiciones institucionales y de las políticas en los procesos de trabajo de investigadores de alta productividad. Estudio de caso en la Universidad de Guadalajara». Documento presentado en el VI Congreso Latinoamericano ALAST. *El trabajo en América Latina en los comienzos del Siglo XXI: Perspectivas de su carácter emancipador y de su centralidad*, La Habana, Cuba.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACyT] (2011) Convocatoria 2011 para el Programa de Apoyos Complementarios para la Consolidación Institucional de Grupos de Investigación (Repatriación, Retención y Estan-

- cias de Consolidación). Disponible electrónicamente en: [http://www.conacyt.gob.mx/fondos/institucionales/Ciencia/Repatriaciones/Documents/Repatriaciones\\_2011\\_convocatoria.pdf](http://www.conacyt.gob.mx/fondos/institucionales/Ciencia/Repatriaciones/Documents/Repatriaciones_2011_convocatoria.pdf) Fecha de acceso 13 de septiembre del 2011.
- COECyTJAL Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología Jalisco (s/f) [http://visita.jalisco.gob.mx/wps/portal/organismos/coecytjal!/ut/p/c5/04\\_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gzb2djr1AXEwMDZzdHA0-LwDCvEF9fD9dAI6B8pFm8T4iPh7FXkJGBf5iXs4FRmI-5pbllsKGBvzEB3eEg\\_DrB8kb4ACOBvp-Hvm5qfoFuREGWSaOigDh-HZv/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](http://visita.jalisco.gob.mx/wps/portal/organismos/coecytjal!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gzb2djr1AXEwMDZzdHA0-LwDCvEF9fD9dAI6B8pFm8T4iPh7FXkJGBf5iXs4FRmI-5pbllsKGBvzEB3eEg_DrB8kb4ACOBvp-Hvm5qfoFuREGWSaOigDh-HZv/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/)
- Corbin, J. y Strauss, A. (2008) *Basics of Qualitative Research*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Foucault, M. (2001) *La arqueología del saber*, México, 20ª edición, Siglo XXI, 355 pp.
- COPLADI, Universidad de Guadalajara (2012) Numeralia universitaria. <http://www.copladi.udg.mx/sites/default/files/Numeralia%20Noviembre%202012.pdf>
- Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACyT] (s/f) Página de inicio del Portal de CONACyT <http://www.conacyt.gob.mx/Paginas/InicioNueva.aspx>
- Genolet, Schoenfeld, Guerriera (2012) *La política social puesta a consideración de los actores. Reflexiones a partir de la experiencia del Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados*, trabajo presentado en XX Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social, Asamblea General de ALAEITS y XX Encuentro Académico Nacional de la FAUATS. Desafíos del Contexto Latinoamericano al Trabajo Social. 24 al 27 de Septiembre de 2012, Córdoba, Argentina.
- González R. y Marum, E. (2002) «La transformación de la Universidad de Guadalajara: del gigantismo a la red» en Axel Didriksson T., Alma Herrera M. (coords.) *La transformación de la Universidad Mexicana, diez estudios de caso en la transición*, Colección América Latina y el Nuevo Orden Mundial. México: Miguel Ángel Porrúa, UAZ [http://estudiosdeldesarrollo.net/coleccion\\_america\\_latina/la\\_transformacion/Transformacion11.pdf](http://estudiosdeldesarrollo.net/coleccion_america_latina/la_transformacion/Transformacion11.pdf)
- Hernández, L. (2002) Una experiencia institucional con grupos de liderazgo académico. Ponencia presentada en el III Congreso Nacional y II Internacional Retos y Expectativas de la Universidad «La calidad y pertinencia social en



- las instituciones de educación superior». México: Universidad de Guadalajara. Documento disponible electrónicamente en la dirección: [http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso\\_203/Mesa\\_204/Mesa4\\_27.pdf](http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso_203/Mesa_204/Mesa4_27.pdf)
- Jiménez, Mariela (2009) Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de las maestrías en Educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), RIES, Vol. 2, núm. 3, 2011, <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/82/jimenez>
- Kerr, Clark (1954) *The Balkanization of labor markets*, University of California Press. Los Ángeles y Londres.
- León, Emma (1997) «El magma constitutivo de la historicidad», en Emma León/Hugo Zemelman (Coordinadores) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. *Anthropos*. México: CRIM/UNAM, pp. 36-72.
- Moyado Z. (1995) Guía académica 1995, UdeG/Red Universitaria en Jalisco. México: Doble Luna.
- Ortiz, L. (2000) La Evaluación de la investigación como función sustantiva: El caso del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. México: ANUIES.
- Sengenberger, W. (1988) «Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la República Federal de Alemania. Instituciones y factores», en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federak de Alemania (I). Mercado de trabajo, ocupación y empleo*. Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1994) «Grounded theory methodology: An overview», en Denzin, N.; Lincoln, Y. (eds.) *Handbook of qualitative research*, pp. 273-285). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strijbos, J. W., Martens, R., Prins, J., y Jochems, W. (this issue) «Content Analysis: What are they talking about?» *Computers & Education* 46(1). Enero, pp. 29-48.
- Universidad de Guadalajara [UdeG] (1990) *Una visión al Futuro. Plan de Desarrollo Institucional*, México: Editorial de la Universidad de Guadalajara.
- (1991) *Red Universitaria en Jalisco*. México: Universidad de Guadalajara.
- (2000) *Reporte Técnico 2000-2001 del VI Informe del Dr. Víctor Manuel González Romero*, México: Universidad de Guadalajara.

- (2006) Reglas de operación para fondos institucionales participables: Estímulos al Desarrollo Académico, Desarrollo de la Investigación y el Posgrado, Adquisición de Material Bibliográfico, Becas y Estímulos Académicos, en: La Gaceta Universitaria, 30 de enero del 2006, Suplemento, página 20. México, Universidad de Guadalajara. Documento disponible electrónicamente en la dirección: <http://www.gaceta.udg.mx/suples/s42301.pdf> fecha de acceso: 13 de septiembre del 2011.
- (2007) Lineamientos para la operación del Programa de apoyo a la mejora en las condiciones de producción de los miembros del SNI y SNCA (PRO-SNI)., Documento disponible electrónicamente en la dirección: [http://www.secgral.udg.mx/acuerdos/2007/ACUERDORG\\_46\\_2007.pdf](http://www.secgral.udg.mx/acuerdos/2007/ACUERDORG_46_2007.pdf) fecha de acceso: 13 de septiembre del 2011.
- (2011) Reporte de Estadística Institucional del Informe del Dr. Marco Antonio Cortés Guardado 2010-2011, México: Universidad de Guadalajara.
- Vargas, R. (2000) Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video Componentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2 (2). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>
- Vergara, M. (2005) «Significados de la práctica docente que tienen los profesores de educación primaria», REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol. 3, No. 1 [http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol3n1\\_e/Vergara.pdf](http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol3n1_e/Vergara.pdf)
- Vlăsceanu, L., Grünberg, L., y Pârlea, D., (2007) *Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions* (Bucharest, UNESCO-CEPES) Edición revisada y actualizada <http://www.scribd.com/doc/84266002/A-Glossary-of-Basic-Terms>, Fecha de acceso: 12 de septiembre del 2012.
- Sistema Nacional de Investigadores [SNI] CONACyT (s/f) Registro General de Ciencia y Tecnología. <http://hrmsepws.main.conacyt.mx:9091/psp/REGCYT/?cmd=login&languageCd=ESP>

# Anexos

## Anexo 1 Formato de Entrevista

Guía de entrevista Trayectorias de Investigación:

Datos generales

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Antigüedad en la Universidad \_\_\_\_\_

Departamento de Adscripción \_\_\_\_\_

Nivel de SNI \_\_\_\_\_

- 1.- ¿CÓMO FUE Y POR QUÉ INGRESÓ A LA UNIVERSIDAD?
- 2.- ¿CÓMO FUE QUE LLEGÓ A SER INVESTIGADOR?
- 3.- ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA COMO INVESTIGADOR?
- 4.- ¿QUÉ ES LO QUE FORMA A UN INVESTIGADOR?
- 5.- ¿QUÉ EXPERIENCIAS RELEVANTES HA TENIDO EN SU PROCESO DE CONSOLIDACIÓN COMO INVESTIGADOR?
- 6.- ¿CÓMO CONSIDERA QUE HA SIDO SU PROCESO HASTA LLEGAR A SER INVESTIGADOR?
- 7.- ¿CÓMO VALORA EN GENERAL EL PROCESO QUE SE VIVE EN LA UNIVERSIDAD PARA LLEGAR A SER INVESTIGADOR?

Fecha: \_\_\_\_\_

Entrevistó: \_\_\_\_\_

## Anexo 2

### Ejemplos de codificación para el caso de las propuestas de investigación

#### Entrevista 1

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 1, segundo párrafo	A mí me parece que estás políticas de obligar a la gente a hacer investigación, son absurdas cuando en realidad no es su vocación, se deben respetar las vocaciones de las personas. Se desaprovecha lo que otra gente sabe hacer bien, como puede ser docencia, práctica profesional, formación de gente.	Política de investigación
Pág. 3, párrafo 6	A mí me parece que los investigadores no deben hacer administración y los administradores no hacer investigadores	Política de investigación
Pág. 4, párrafo 3	Es entonces que tienes a los docentes haciendo investigación y a los investigadores dando clases, entonces la calidad de los productos de la investigación es baja.	Política de investigación
Pág. 4, párrafo 8	Ahora la gente trabaja sólo para el SNI, había algo muy importante que eran los ayudantes de investigación, simplemente ya no estamos formando gente.	Formación de investigadores

#### Entrevista 2

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 5, párrafo 3	Si yo también tenía asistentes, sí tuve en ese tiempo, también algunos tesistas que eso nos permitía mucho el proyecto hacia muchas sinergias y eso te permitía pues estar sacando y produciendo de manera regular e interdisciplinaria.	Formación de investigadores
Pág. 6, párrafo 8	Acá en la carrera en el posgrado que terminé saliendo porque la verdad te tratan muy mal y dices oye yo no tengo por qué aguantar a estas alturas de mi vida, prefiero quedarme sin estímulos no los necesito ahí nos vemos.	Falta de apoyos para investigadores
Pág. 7, párrafo 9	Han venido jóvenes en los programas del SIN estos dos últimos años que dije que si participaba el año pasado tuve uno y este dos, y he rechazado como a siete de diferentes universidades del país y ya ahorita tengo doctores de Tamaulipas.	Formación de investigadores, relación con el medio social
Pág. 7, párrafo 10	Como que es lo que nos hace falta sobre todo en ciencias sociales tanto bombardeo que tenemos de fuera que no se sustenta pues nos falta eso, el contacto con la realidad con la sociedad que se vea la intervención, que se vea la universidad que está apoyando proyectos y cómo, pues, a través de sus investigadores.	Relación con el medio social

*Continúa...*

Pág. 8, párrafo 2	Yo entiendo la mayoría son como profesores y como que no están muy empapados pero yo digo pues hace falta esa voz y ante la ausencia nuestra desde la academia, pues la tienes que dar a través de la sociedad civil y ahí te toman como experto investigador de todas maneras porque es algo que no te puedes quitar vaya.	Relación con el medio social
Pág. 8, párrafo 5	Deberíamos estar pensando en una institución o un programa interdisciplinario desde las ciencias sociales para el problema medio ambiental y con el apoyo de todas las carreras.	Necesidad de interdisciplinabilidad
Pág. 11, párrafo 3	Investigadores de jurídicos están totalmente descobijados. .. - Sí muy descobijados cada quien trabajamos en donde podemos en sus despachos o donde pueden y realmente quedamos desarticulados de grupos de investigación, allá mal que bien nos reuníamos como grupo, como colegio departamental a definir las líneas de investigación, acá no, acá yo quedé en una academia de docencia que voy y apoyo pero que la investigación no se da.	Falta de apoyo administrativo
Pág. 11, párrafo 6	Si yo fuera otra buscaría algún grupo de investigación en cualquier departamento que hay en el CUCSH o fuera del CUCSH, pero yo creo que sí debemos de fortalecer nuestros institutos de investigación	Fortalecer institutos de investigación
Pág. 12, párrafo 1	Fabuloso ver cómo estaba desarrollándose y nos ponían ejemplos a escoger como Oaxaca, Puerto Vallarta, y no sé qué otras ciudades, eran bolsas muy grandes que yo decía aquí con gente de geografía, de desarrollo social, de mi área jurídica sobre políticas públicas haríamos un proyecto excelente. Pero no estamos articulados yo creo que si necesitamos este tipo de estructuras volverlas a integrar.	Falta de articulación entre las instancias

## Entrevista 3

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 5, último párrafo	Fabuloso ver cómo estaba desarrollándose y nos ponían ejemplos a escoger como Oaxaca, Puerto Vallarta, y no sé qué otras ciudades, eran bolsas muy grandes que yo decía aquí con gente de geografía, de desarrollo social, de mi área jurídica sobre políticas públicas haríamos un proyecto excelente. Pero no estamos articulados yo creo que si necesitamos este tipo de estructuras volverlas a integrar.	Apoyo a los investigadores, libertad para investigar
Pág. 6, primer párrafo	Conozco varias personas por ejemplo aquí en el departamento que investigan de lleno o que investigan poco porque los atiborran de clases, se perdió el espíritu de que al investigador hay que darle tiempo para la investigación a investigar.	Muchas horas clase no dejan tiempo para investigar
Pág. 6, párrafo 2	Hay gente que es muy buena para enseñar y que no quiere investigar; es más y sin embargo es todo tan rígido que su cargo es de profesor investigador y estaría feliz de que lo dejaran nada más	Separar docencia de investigación

Continúa...

	dar clase, y hay otros que podemos enseñar pero no todo el tiempo para poder investigar lo que se tienen que separar ciertas cosas.	
Pág. 6, párrafo 5	Cuando yo comencé a trabajar aquí los primeros 10 años de gestión prácticamente nada, ir a juntas y eso, me dejaban en paz y ahora al contrario si lo hago y es que no hay tiempo, no alcanza para todo sería muy bueno que alguien lo entendiera.	Demasiada gestión
Pág. 6, párrafo 7	Yo no le diría a nadie como una persona a la que yo voy a entrenar, no ciertamente, no me gustaría que se dedicara a llenarme papeles, que haga su carrera, a estudiar y aprender, pues como lo más parecido a asistentes es un tutorial.	Formar investigadores
Pág. 7, párrafo 6	Haría un estudio de licenciatura por licenciatura para ver de los profesores que tienen madera de investigador y entonces a los que no tienen madera les quitaría un peso, porque también sufren sienten que tienen que investigar cuando no les interesa esa división, es permitir al profesor crudo que siga siendo profesor y en ese caso que dedique el tiempo que le queda a ser mejor profesor y separar a los profesores investigadores.	Propuesta para docentes
<i>Ibid</i>	Y a éstos (los investigadores) quitarles carga horaria para que puedan investigar esa me parece que sería medida necesaria tal vez la más importante que yo he visto y bueno, otra cosa que me parece sería necesaria, algunos departamentos no te voy a decir que en todos, hay departamentos en los que me parece que sangre nueva ayudaría porque se han creado hábitos muy pesados, como que ya no hay estímulo para que crezca.	Propuesta para investigadores
Pág. 8, párrafo 8	Lleno sí... me parece más fácil lo que puedo dar, siguiendo investigando. De repente cometí un error de aceptar más clases, hace como 3 semestres acepté cuatro clases y fue espantoso; seguir haciendo las investigaciones y cuatro clases...	Sobre saturación de clases
Pág. 8, párrafo 10	Yo creo que la única cosa que tengo clara es que debería de ser parte de la política de investigación, hacer descargas horarias a aquellos profesores que han mostrado talento y dedicación a la investigación a pesar de todas las adversidades; yo creo que en cada departamento todo mundo sabe quiénes son; no es que no lo sepamos es que no se actúa.	Sobre política de investigación
Pág. 9, párrafo 5	Identificar a los profesores que saben investigar, quieren investigar y están investigando contra viento y marea, les quitaran carga horaria, simplemente eso haría que resurgieran, porque eso les permitiría también a ellos mismos comenzar a formar a otros, porque tendrían más tiempo. Entonces sí, viéndolo todo, creo que es la medida más importante.	Formación de investigadores

## Entrevista 4

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 2, párrafo 8	A mi parecer es importante que se le considere más al Investigador en la toma de decisiones, otorgarle más poder y que incida más en las decisiones presupuestales.	Políticas de investigación
Pág. 3, párrafo 3	Empezaría por hacer un balance de las funciones sustantivas de la Universidad	Propuestas

## Entrevista Dr. Jaime Tamayo Rodríguez

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 12, párrafo 3	Experiencia el haber entrado desde auxiliar y haber recorrido toda esa etapa de formación y de experiencia en investigación en los diversos momentos del mismo proceso investigativo, es decir como ayudante de investigación, como parte del proyecto de investigación pero bajo la dirección de un investigador, luego con mi propio proyecto, después coordinando grupos de trabajo y finalmente vinculado a grupos nacionales e internacionales.	Formación de investigadores
Pág. 14, párrafo 5	Yo creo que debiera replantearse la posibilidad de los asistentes. Las plazas existen legalmente, pero no se están considerando, entonces es una planta que no se está renovando y está envejeciendo y que además hacia adentro ni siquiera está siendo retabulada.	Formación de investigadores
Pág. 15, párrafo 3	También se trata de que tengan algo que aportar y han tenido experiencias formativas diferentes (los asistentes).	Formación de investigadores
Pág. 16, párrafo 1	Yo llegaría al extremo de plantear quizás nuevamente esta idea de un investigador A con un asistente, un B con dos y un C con tres, en la medida en que esto fortalece precisamente tanto la investigación misma como la formación de quienes están (...) los nuevos cuadros.	Formación de investigadores
Pág. 17, párrafo 3	Es fundamental que la universidad no puede asfixiarse en sí misma, tiene que renovarse y permitir la entrada de aire fresco y esto no es estar tendiendo simplemente investigadores ya consolidados que no está mal, pero tiene que formar sus propios cuadros, ayudar a la formación de la gente que tiene las posibilidades precisamente de incorporarse y con esto también impulsar, dar un apoyo importante a los investigadores para que estos puedan ser más productivos.	Formación de investigadores

Entrevista 5

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 11, párrafo 3	Incluir en la currícula de las licenciaturas, esté en todas las materias el trabajo de investigación.	Formación de investigadores
Pág. 12, párrafo 1	1) Fomentar la investigación en el pregrado, 2) apoyar la difusión de los trabajos científicos; y apoyar a nuestros investigadores, los que estén destacando, los que tengan líneas de investigación consolidadas	Apoyo a la difusión de la investigación

Entrevista 6

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 10	El problema es que los programas varían con las administraciones por lo menos la importancia que se les otorga , otra vez los programas de apoyo a la investigación no pueden ser contingentes ni tampoco.	Política de investigación

Entrevista 7

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 5, párrafo 1	Estudia el doctorado inmediatamente y sin ese proceso de cómo decirte, pues de ir teniendo una formación académica más sólida, más amplia...que paradójicamente yo te diría que una de las cuestiones que te solidifica como investigador es la docencia, entonces tenemos ahora investigadores que llegan al doctorado con una experiencia docente mínima.	Formación de investigadores
Pág. 6, párrafo 2	Un trabajo intelectual no tiene descansos, no tiene pausas, un trabajo administrativo sí, un trabajo intelectual no, yo creo que ahí tienen que ser muy sensibles, muy inteligentes las autoridades, para medir la manera en cómo se da la productividad, eso me parece este... y básicamente eso.	Política de investigación
Pág. 6, párrafo 4; pág. 7, párrafo 1	Confrontarte con la realidad, que es lo que te exige el trabajo de campo, es lo que te forma como investigador, cuando tú tienes la capacidad y las habilidades suficientes para explicar un fenómeno de la realidad, un fenómeno social, no sólo para explicarlo sino para encontrar soluciones...	Formación de investigadores
Pág. 7, párrafo 2	Pero sí, lo que sería la figura del asistente que es alguien con capacidad de desarrollar las habilidades de investigación y convertirse en un investigador que debería de ser así como la forma institucional, no la hay, no la hay, no existe....	Formación de investigadores

Continúa...



Pág. 8, párrafo 1	Que nos convoquen....en 1989 se hizo un congreso en la Universidad de Guadalajara, Raúl Padilla nos convocó en Villa Primavera... no ha pasado nada a la fecha; una de las grandes preguntas es por qué tenemos una red universitaria y no hay una red de investigadores universitarios, otra cuestión es la fragmentación y segmentación de los centros universitarios,...cuando se logra hacer algo a nivel inter-departamentales hay resistencia.... Yo creo que se necesita una renovación administrativa.	Políticas de investigación
----------------------	--	----------------------------

## Entrevista 8

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 12, párrafo 3	Las políticas actuales para ingreso de investigadores a la universidad han determinado que solamente investigadores con doctorado ingresen a la planta de investigación.	Política de investigación
Pág. 13, párrafo 3	Tenemos un fenómeno que es también muy cierto y es a nivel nacional, y es que no tenemos relevos en las instituciones. Primero, si hubiera como plazas, estas plazas serían para jóvenes cada día más formados, primer lugar. El campo ya está muy estructurado, ya las reglas están muy claras, y no hay posibilidades ahorita de que una gente ahorita sin doctorado pueda tener plaza como investigadora.	Política de investigación
Pág. 13, párrafo 5	Yo creo que cada día, esta figura de auxiliar de investigación temporal, es buena, pero tendría que tener más permanencia. Yo trabajo mucho con los estudiantes y sobre exploto a los estudiantes.	Política de investigación
Pág. 14, párrafo 4	Estoy acostumbrada a tener equipos de investigación, ¿qué hago? pos sobre exploto a mis estudiantes, porque no tengo alternativa, no tengo alternativa, bueno yo sí tengo la ventaja de tener una investigadora asociada, pero de ahí en más no me es suficiente, porque a mi investigadora asociada la obligan a dar clases, la obligan a pertenecer a un cuerpo académico, la obligan a hacer muchas actividades, entonces no es el tiempo de dedicación a la investigación que yo necesito, entonces, ¿yo qué hago? pos sobre exploto a mis estudiantes.	Formación de investigadores
Pág. 15, párrafo 2	Aquí hay un problema muy grande y es justamente la inseguridad que tenemos año con año de tener o no tener los recursos. 7.1 no hubo este año, o sea, metiste y metiste proyectos, tienes que estar llene y llene formularios, si es CONACyT es a CONACyT, si es a la universidad es a la universidad. No solamente es gestionar, administrar y dar cuenta del recurso, no? Hay que hacer milagros con lo que se te da y te tratan con desconfianza, y mucha carga administrativa y mucha incertidumbre porque las finanzas no son como que muy claras y las cosas no están seguras.	Política educativa
Pág. 15, párrafo 3	¿Cuánto te gusta para que los investigadores nos empecemos a jubilar? Estamos entre 10 y 15 años de eso, y ¿dónde están las generaciones que nos van a relevar?	Política de investigación

Continúa...

Pág. 16, párrafo 2	No tienes tiempo libre. Entonces tú dices, ¿realmente es comprendida la labor que estás haciendo?. Prepárate un curso en el doctorado, primero enfórtate a los chicos que no son tan jóvenes y que son muy truchas, muy formados y de repente! enfórtate con ellos!	Política de investigación
Pág. 16 párrafo 2	Entonces, sí necesitamos gente que tenga la sensibilidad al menos académica, para que las decisiones sean decisiones tendientes a ponderar más lo académico que lo político.	Política de investigación
	Por eso escribo sobre los académicos de la universidad, es que hay un gran desconocimiento acerca de lo que realmente es la universidad; la universidad no son los que andan haciendo la grilla, los que andan en la política. La universidad somos los que hacemos cotidianamente la tarea.	Política de investigación

---

Entrevista 9

Ubicación	Cita	Clasificación
Pág. 25, párrafo 3	SNI que cuentan con 3 ó 4 meses con un ayudante de investigador cuando esto debería ser una práctica que ya demostró en la universidad que fue muy eficiente, que ya demostró a la universidad que de ahí salieron investigadores muy importantes y gentes que hoy están en primeros lugares y responsabilidades.	Formación de investigadores

*Traectorias de consolidación académica  
de investigadores en el CUCSH/UdeG*  
se editó en junio de 2015  
en los talleres gráficos de Ayder, Madero 979,  
Col. Americana, Guadalajara, Jalisco, México.

Tiraje: 1 ejemplar

*Diagramación:* Gilberto López Aguiar  
*Cuidado de la edición:* Raúl Ramírez García  
*Portada:* Alberto de León