

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1310>

Artículos científicos

El personal docente y la calidad en la educación superior: el Centro Universitario de la Costa

***Teaching Staff and Quality in Higher Education: The Centro Universitario de
la Costa***

***Corpo docente e qualidade no ensino superior: o Centro Universitário do
Litoral***

Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

franciscojacobogomez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8562-5880>

Paola Cortés Almanzar

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

paolacortesalmanzar@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5458-8717>

Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, México

zoraidamelchor@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1497-970X>

Resumen

A partir de la década de 1990 surgieron políticas públicas e institucionales para el aseguramiento de la calidad en las instituciones de educación superior, situación que, en la actualidad, configura la educación superior en México y gran parte del mundo. El objetivo de este artículo fue analizar la calidad del personal docente de tiempo completo del Centro Universitario de la Costa (CUCosta) de la Universidad de Guadalajara. Para ello, se realizó un estudio a partir de bases de datos institucionales. La población de estudio fue el personal docente del CUCosta. Solo se consideraron los profesores de tiempo completo (137). Se



realizaron análisis descriptivos de los indicadores: profesores con doctorado, con perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, miembros de cuerpos académicos, así como miembros del Sistema Nacional de Investigadores. Posteriormente, se realizaron análisis por subconjuntos (departamentos); para finalizar, se propone un índice de calidad del personal docente por departamento. Entre los resultados destaca que 64.2 % del personal docente de tiempo completo cuentan con doctorado, 81.7 % cuentan con perfil deseable, 82.4 % pertenecen a un cuerpo académico; solo 35.0% del personal docente pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Las profesoras presentan mejores indicadores en el grado académico, mientras que los profesores destacan en perfil deseable, pertenencia a cuerpo académico y al Sistema Nacional de Investigadores. En relación al índice de calidad del personal docente por departamento, Ciencias Biológicas, Psicología y Estudios Socioeconómicos se ubican en los primeros lugares. Este estudio permite ubicar el estado de los indicadores de calidad del personal docente del CUCosta, los cuales muestran una cultura institucional de apego a las políticas públicas mexicanas de aseguramiento de la calidad de la educación superior, manifiestas tanto en el grado de doctorado, el perfil deseable, pertenencia a cuerpos académicos y al Sistema Nacional de Investigadores.

Palabras clave: evaluación del docente, evaluación de la educación, política educacional.

Abstract

Since the 1990s, public and institutional policies for quality assurance in higher education institutions have emerged, a situation that currently shapes higher education in Mexico and much of the world. The objective of this article was to analyze the quality of the full-time teaching staff at the Centro Universitario de la Costa (CUCosta) of the University of Guadalajara. For this purpose, a study was carried out based on institutional databases. The study population was the teaching staff of CUCosta. Only full-time professors (137) were considered. Descriptive analyses were made of the indicators: professors with a doctorate, with a desirable profile of the Program for Professional Teaching Development, members of academic bodies, as well as members of the National System of Researchers. Subsequently, analyses were made by subsets (departments); finally, a quality index of the teaching staff by department is proposed. Among the results, 64.2 % of the full-time teaching staff have a doctorate, 81.7 % have a desirable profile, 82.4 % belong to an academic body; only 35.0 % of the teaching staff belong to the National System of Researchers. Female professors present

better indicators in academic degree, while male professors stand out in desirable profile, membership in an academic body and in the National System of Researchers. In relation to the quality index of the teaching staff by department, Biological Sciences, Psychology and Socioeconomic Studies are located in the first places. This study allows us to locate the status of CUCosta's teaching staff quality indicators, which show an institutional culture of adherence to the Mexican public policies of quality assurance in higher education, as manifested in the doctorate degree, the desirable profile, membership in academic bodies and the National System of Researchers.

Keywords: teacher evaluation, education evaluation, educational policy.

Resumo

A partir da década de 1990, surgiram políticas públicas e institucionais para garantir a qualidade das instituições de ensino superior, situação que atualmente molda o ensino superior no México e em grande parte do mundo. O objetivo deste artigo foi analisar a qualidade do corpo docente em tempo integral do Centro Universitário da Costa (CUCosta) da Universidad de Guadalajara. Para isso, foi realizado um estudo utilizando bases de dados institucionais. A população do estudo foi o corpo docente da CUCosta. Apenas professores em tempo integral (137) foram considerados. Foram realizadas análises descritivas dos indicadores: docentes com doutorado, com perfil desejável do Programa de Desenvolvimento Profissional Docente, membros de órgãos acadêmicos, bem como membros do Sistema Nacional de Pesquisadores. Posteriormente, foram realizadas análises por subconjuntos (departamentos); Por fim, é proposto um índice de qualidade do corpo docente por departamento. Dentre os resultados, destaca-se que 64,2% do corpo docente em tempo integral possui doutorado, 81,7% possuem perfil desejável, 82,4% pertencem a um corpo acadêmico; apenas 35,0% do corpo docente pertence ao Sistema Nacional de Pesquisadores. Os docentes apresentam melhores indicadores na titulação acadêmica, enquanto os docentes se destacam em perfil desejável, pertencentes ao corpo acadêmico e ao Sistema Nacional de Pesquisadores. Em relação ao índice de qualidade do corpo docente por departamento, as Ciências Biológicas, a Psicologia e os Estudos Socioeconômicos estão em primeiro lugar. Este estudo permite localizar o status dos indicadores de qualidade do corpo docente da CUCosta, que mostram uma cultura institucional de vinculação às políticas públicas mexicanas de garantia da qualidade do ensino superior, manifestada tanto no doutorado,

quanto no perfil desejável, pertencente a órgãos acadêmicos e o Sistema Nacional de Pesquisadores.

Palavras-chave: avaliação de professores, avaliação educacional, política educacional.

Fecha Recepción: Marzo 2022

Fecha Aceptación: Septiembre 2022

Introducción

En un periodo en el que en México y particularmente en el estado de Jalisco las universidades y otras instituciones de educación superior (IES) viven bajo una constante presión política, desacreditación pública y estrangulación financiera, se pretende, desde este espacio, sumar a la discusión mediante el análisis del componente de la calidad y específicamente del personal docente.

Escribir sobre calidad en la educación superior es una forma potencialmente arbitraria de significar un fenómeno altamente complejo, puesto que generalmente se lleva a cabo a partir de un particular marco regulador de discursos, políticas y prácticas. Tanto para la escritura como para la lectura se deben tomar en cuenta los posibles aportes de los discursos, las racionalidades subyacentes en estos, las limitaciones e implicaciones teórico-prácticas de los estudios, así como las circunstancias que permiten el surgimiento e instalación de nuevas narrativas y políticas educativas (Monarca y Prieto, 2018).

En relación con la calidad en la educación superior, desde la década de 1990 prevalece un proceso de expansión e integración. En este contexto han surgido políticas públicas e institucionales para el aseguramiento de la calidad, situación que, en el transcurso de las primeras décadas del siglo XXI, se ha instalado como un dispositivo de configuración de la educación superior en México y gran parte del mundo (Clara y Vega, 2021; Mendieta y Pérez, 2015; Rodríguez y Gómez, 2020).

Una de las políticas públicas para el aseguramiento de la calidad de la educación superior, y que además se instaló rápidamente en el imaginario de las instituciones, es la de los sistemas y procesos de evaluación y acreditación externa tanto nacionales como internacionales. En el mundo, en Latinoamérica y particularmente en México, se han propuesto modelos de evaluación estandarizados, los cuales integran una serie de indicadores que permiten evaluar la calidad de las universidades, así como visibilizar las diferencias entre sí. Alcanzar un grado de homogeneidad entre los modelos de evaluación de los países es un asunto complejo, sin embargo, se pueden observar seis macro-categorías coincidentes: 1)

organización, 2) academia, 3) investigación, 4) vinculación, 5) recursos e infraestructura y 6) estudiantes (Sánchez, Chávez y Mendoza, 2018; Torres, García y Alvarado, 2018).

Los *rankings* se han posicionado en las últimas décadas como un elemento diferenciador de la calidad entre las universidades. El uso de indicadores simples, la facilidad para la interpretación de los resultados, así como el estímulo a la competencia entre las IES son factores que han popularizado su aplicación y la integración a la vida institucional de las universidades. La calidad del personal académico, sus reconocimientos externos e impacto de sus investigaciones son criterios centrales de los *rankings* (Pandiella, Moreno, García y Sainz, 2018).

Particularmente, en México se observan las siguientes dimensiones de análisis de la calidad: reconocimiento y percepción, ampliación de la matrícula, profesores, vinculación, inversión, infraestructura y equipamiento, ingreso, cobertura y ampliación de oportunidades, continuidad y promoción, calidad, egreso y eficiencia terminal, posgrado, investigación y cuerpos académicos. Las IES requieren indicadores para el diseño de su planeación estratégica y estos deben estar disponibles en bases de datos institucionales, situación que favorecerá la integración de un sistema de indicadores educativos como una herramienta que haga posible entender de manera particular y global el estado de la calidad de la institución (Sánchez *et al.*, 2018).

Por otra parte, en la literatura especializada se proponen diversos modelos para entender y evaluar la educación superior. Uno de ellos, por ejemplo, de carácter exploratorio, intenta demostrar que la calidad en las IES es una variable dependiente del reconocimiento social, de los factores diferenciadores y de las expectativas. En este modelo de análisis el personal docente se ubica dentro de los factores diferenciadores, donde resalta la proporción de profesores de tiempo completo y profesores con doctorado (Villanueva, 2020).

Ahora bien, la evaluación de la calidad de la educación superior también considera la satisfacción de usuarios (estudiantes) en relación con los servicios que ofrecen las instituciones. Por ejemplo, el modelo desarrollado por Gruber, Fuß, Voss y Gläser-Zikuda (2010) incluye 15 dimensiones para el análisis de este rubro: servicios administrativos, ambiente entre los estudiantes, atractivos de la ciudad, equipo informático y de redes, materias, biblioteca y servicios bibliotecarios, profesores, espacios para clases y conferencias, cafeterías, relevancia de la enseñanza para la práctica, reputación de la universidad, ubicación del plantel, servicios de apoyo institucional, información y comunicación institucional, así como edificios universitarios y áreas comunes.

En lo que respecta a los indicadores de calidad asociados al personal docente, el acelerado y constante proceso de fortalecimiento de la competencia internacional en el desarrollo de la investigación en la ciencia y la tecnología, así como la permanente necesidad de asegurar la calidad en los expertos adscritos como docentes en las IES, propició el surgimiento de credenciales de certificación de la calidad e incentivos económicos para la comunidad académica. Estos elementos se integraron a la cultura de las comunidades de una parte significativa de las IES, situación que estimuló la adquisición de mayores niveles de habilitación (posgrados), de credenciales de perfil deseable, el incremento en la cantidad y calidad en la investigación y el desarrollo tecnológico (así como su difusión) tanto individual como colectivo, y con ello el surgimiento y participación en programas de estímulo (económico) al desempeño docente (Malagón, Rodríguez y Machado Vega, 2019).

Estas políticas y programas no solo impactaron en la investigación y la docencia, sino que incentivaron también la participación del profesorado en procesos de obtención de grado (titulación), tutorías, gestión académica y vinculación (Secretaría de Educación Pública [SEP], 29 de diciembre de 2020), lo que redundó en mejores indicadores en los programas educativos e integración a la cultura de la evaluación a la calidad en las IES y en particular de su comunidad académica.

La Universidad de Guadalajara (UdeG), a través de su Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019-2025 Visión 2030, establece metas e indicadores como mecanismos de aseguramiento de la calidad de su personal docente. Incluye entre sus propósitos sustantivos la docencia e innovación académica, así como la investigación y la transferencia de tecnología y conocimiento. En la innovación y gestión de la docencia se establece como indicador un determinado porcentaje de profesores y profesoras de tiempo completo con perfil deseable. En relación con los cuerpos académicos, estos se asocian al índice de fortalecimiento de las capacidades para la investigación, específicamente asociado a los cuerpos académicos consolidados; también están relacionados con el porcentaje de líneas de generación y aplicación del conocimiento (LGAC) vinculadas a nuevos campos de conocimiento y desarrollo tecnológico. Mientras que la relación de miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SIN) está asociada al índice de fortalecimiento de capacidades para la investigación. Por su parte, la relación de profesores con el mayor grado de habilitación (doctorado) se asocia a la estrategia “Formar recursos humanos de alto nivel para fortalecer la investigación en temas estratégicos” (UdeG, 2019, p. 98). Adicionalmente, es

una credencial necesaria para incrementar el número de miembros en el SNI, así como el incremento de cuerpos académicos consolidados (UdeG, 2019).

A 27 años del inicio de actividades del Centro Universitario de la Costa (CUCosta), se ha convertido en la institución de educación superior con mayor matrícula en Puerto Vallarta y la región: atiende 52.9 % de la matrícula (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [Anuies], 2021). El CUCosta actualmente cuenta con 6833 estudiantes, 6677 de ellos matriculados en la sede de Puerto Vallarta y 156 en la sede de Tomatlán (CUCosta, 2021a).

Su oferta académica incluye 20 programas de pregrado y siete posgrados, de ellos, cuatro de maestrías y tres doctorados. En relación con la calidad de su oferta académica, 83 % de sus programas de licenciatura evaluables se encuentran acreditados, ya sea por organismos acreditadores del Consejo de Acreditación de la Educación Superior (COPAES) o por Comités Inter Institucionales de Educación Superior (CIIES). En cuanto a los posgrados, 71 % se encuentran inscritos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) (CUCosta, 2021a) (véase la tabla 1).

Tabla 1. Calidad de la oferta académica del CUCosta

Programas de licenciatura y posgrado	Organismo acreditador
Pregrado	
Programas de licenciatura acreditados	
Abogado	COPAES
Administración	COPAES
Arquitectura	COPAES
Biología	COPAES
Contaduría Pública	COPAES
Cultura Física y Deportes	COPAES
Diseño para la Comunicación Gráfica	COPAES
Enfermería	CIIES
Ingeniería en Civil	COPAES
Ingeniería en Computación	COPAES

Ingeniería en Comunicación Multimedia	COPAES
Ingeniería en Telemática	COPAES
Médico Cirujano y Partero	COPAES
Psicología	COPAES
Turismo	COPAES
Programas de licenciatura no acreditados	
Artes visuales para la Expresión Fotográfica	
Artes Visuales para la Expresión Gráfica	
Nutrición	
Programas educativos no evaluables*	
Ciencias y Artes Culinarias	
Ingeniería en Videojuegos	
Posgrado	
Posgrados en PNPC	
Maestría en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo	PNPC
Maestría en Administración de Negocios	PNPC
Maestría en Ciencias en Geofísica	PNPC
Doctorado en Ciencias en Biosistemática, Ecología y Manejo de Recursos Naturales y Agrícolas	PNPC
Doctorado en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo	PNPC
Posgrados que no pertenecen al PNPC	
Maestría en Análisis Tributario	
Doctorado en Gestión y Negocios	
*Reciente creación	

Fuente: CUCosta (2021)

Aunado a lo anterior, debido a los buenos resultados en los respectivos exámenes generales de egreso de licenciatura (EGEL) de los aplicantes, seis programas educativos de licenciatura se encuentran en el Padrón del EGEL, administrado por Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior (Ceneval), son los casos de Enfermería y Médico, Cirujano y Partero, que se encuentran en el nivel I, así como Biología, Diseño para la

Comunicación Gráfica, Psicología y Turismo, que se encuentran en el nivel II (CUCosta, 2021b).

El Padrón del EGEL es un proyecto de evaluación del Ceneval para reconocer a los programas de pregrado cuyos sustentantes (estudiantes o egresados que presentan el EGEL) hayan logrado altos niveles de aprendizaje. La incorporación de un programa educativo al padrón se sostiene, específicamente, en el porcentaje de testimonios de desempeño satisfactorio (TDS) o sobresaliente (TDSS) de los sustentantes. Se otorga cuando los resultados de los estudiantes permiten ubicar al programa educativo dentro de los rangos definidos para alguno de los niveles del padrón. El nivel I se otorga cuando 80 % o más de los sustentantes obtienen algún testimonio de desempeño, ya sea TDS o TDSS y menos de 50 % de sus egresados obtienen TDSS; el nivel II se otorga cuando se obtiene 60 % o más de los sustentantes, pero menos de 80 %, obtienen testimonio de desempeño, ya sea TDS o TDSS (Ceneval, 2022).

El presente trabajo forma parte del proyecto de investigación *Políticas y gestión de la educación superior*, inscrito en los órganos colegiados del CUCosta. Su objetivo radica en analizar la calidad del personal docente de tiempo completo del CUCosta de la UdeG a partir de los indicadores de grado académico, perfil deseable, investigación asociada a la pertenencia al sistema nacional, a los cuerpos académicos y su nivel de consolidación.

Materiales y métodos

Para conocer el estado que guardan los indicadores de calidad relacionados con el personal docente del CUCosta de la UdeG, se realizó un estudio a partir de las bases de datos institucionales proporcionadas tanto por la Coordinación de Servicios Académicos como por la Coordinación de Investigación, con fecha de corte al 31 de enero de 2022. La población de estudio es el propio personal docente del centro (N = 529). La muestra se determinó a partir de los criterios de inclusión. Para el estudio, solo se consideraron los profesores y profesoras de tiempo completo (137).

En un primer momento se realizaron análisis descriptivos de los indicadores considerados en el estudio: se calculó la frecuencia en grado académico, perfil deseable, pertenencia a un cuerpo académico y nivel de consolidación de este, así como pertenencia al SNI y nivel en el que se encuentran, en todos los casos se realizó un desagregado estadístico por sexo, se realizaron análisis de las muestras de forma independiente, totales, hombres y mujeres.

Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo por subconjuntos, se analizaron los indicadores (grado académico, perfil deseable, pertenencia a un cuerpo académico y nivel de consolidación del mismo, así como pertenencia al SNI y nivel en el que se encuentran) por departamento. En este caso no se realizaron desagregados estadísticos debido al tamaño de la población de estos subconjuntos.

Para finalizar, se propone un *índice de calidad del personal docente por departamento*, que analiza de forma integrada las variables que considera el estudio (máximo grado de habilitación, perfil deseable, pertenencia a un cuerpo académico y ser miembro del SNI). Para garantizar la equidad en el análisis, este se realiza de forma proporcional al número integrantes de la comunidad académica de cada departamento y se expresa en porcentaje. Se dispuso una escala de 1-10 puntos, donde el mayor número de la puntuación se le otorga al departamento con mayor frecuencia porcentual en el indicador y el resto de puntos se otorgan de manera descendente a los departamentos con frecuencias porcentuales menores en sus indicadores. En el caso de que dos o más departamentos presenten la misma frecuencia porcentual, se les otorga el mismo número de puntos, la puntuación máxima es de 40 puntos y la mínima de cuatro puntos.

Resultados

De acuerdo con la base de datos de la Coordinación de Servicios Académicos del CUCosta, el centro cuenta actualmente con 137 profesores de tiempo completo, de los cuales 55.8 % son hombres y 44.2 % mujeres. Estos se encuentran adscritos en alguno de los 10 departamentos del centro: Artes, Educación y Humanidades (Artes) (12), Ciencias Biológicas (22), Ciencias Exactas (22), Ciencias Médicas (9), Ciencias y Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS) (15), Estudios Administrativo Contables (Administrativo-Contables) (18), Estudios Internacionales y Lenguas Extranjeras (Deile) (7), Estudios Jurídicos (9), Estudios Socioeconómicos (Socioeconómicos) (12) y Psicología (11).

En cuanto a los indicadores de calidad que se abordan en el estudio, 64.2 % del personal docente de tiempo completo cuenta con doctorado, 29.9 % con maestría, 3.6 % con especialidad y 2.1 % con licenciatura. Las profesoras presentan mejores indicadores que los profesores, puesto que 67.2 % cuentan con doctorado, mientras que solo 61.8 % de los profesores cuentan con este grado académico (véase la tabla 2).

En lo que respecta al reconocimiento de perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior (Prodep) de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural de la SEP, 81.7 % de los profesores cuentan con perfil deseable vigente, 1.4 % se encuentran en proceso de revisión debido a que ingresaron recurso de réplica a los resultados de la convocatoria 2021, y solo 16.7 % no cuenta con perfil deseable. Los indicadores entre profesoras y profesores no presentan diferencias estadísticamente significativas (véase la tabla 2).

En este mismo sentido, 82.4 % de los profesores pertenecen a un cuerpo académico; de ellos, 17.6 % a un cuerpo académico consolidado, 31.8 % a un cuerpo académico en consolidación y 41.5 % a un cuerpo académico en formación; solo 17.5 % no pertenece a un cuerpo académico. Con respecto al nivel de consolidación de los cuerpos académicos, se observan diferencias en los desagregados estadísticos por sexo, 22.2 % de los profesores forman parte de un cuerpo académico consolidado, y en el caso de las profesoras, solo 16.0 % forma parte de un cuerpo académico en este nivel de consolidación (véase la tabla 2).

En lo que toca al SNI, los indicadores son menos positivos que los anteriores: solo 35.0 % del personal docente pertenece al Sistema, 3.5 % de ellos se encuentra en el nivel III, 8.3 % en el nivel II, 77.0 % en el nivel I y 12.5 % en el nivel de candidato, mientras que 65.0 % de la plantilla docente no pertenece al Sistema. En este apartado los profesores presentan mejores indicadores que las profesoras, esto se expresa en una diferencia de 4.1 % en la pertenencia al Sistema y en la ubicación en mayor medida de los profesores en más altos niveles del Sistema con respecto a las profesoras (nivel III: hombres 3.5 %, mujeres 0; nivel II: hombres 10.7 %, mujeres 5.0 %; nivel I: hombres 78.5 %, mujeres 75.0 %; candidatos: 7.1 % hombres, 20.0 % mujeres) (ver tabla 2).

Tabla 2. Indicadores de calidad del personal docente del CUCosta

Indicador de calidad	%		
	Total	Hombres	Mujeres
Grado académico			
Licenciatura	2.1	2.6	1.6
Especialidad	3.6	5.2	1.6
Maestría	29.9	30.2	29.5
Doctorado	64.2	61.8	67.2
Perfil deseable Prodep			
PTC con perfil deseable	81.7	82.8	80.3
En revisión*	1.4	0	3.2
PTC sin perfil deseable	16.7	17.1	16.3
Cuerpos académicos			
Pertenece a un cuerpo académico	82.4	82.8	81.9
Consolidado	17.6	22.2	16.0
En consolidación	31.8	36.5	38.0
En formación	41.5	41.2	46.0
No pertenece a un cuerpo académico	17.5	17.1	18.0
Sistema Nacional de Investigadores			
Pertenece al Sistema	35.0	36.8	32.7
Nivel III	2.0	3.5	0
Nivel II	8.3	10.7	5.0
Nivel I	77.0	78.5	75.0
Candidato/a	12.5	7.1	20.0
No pertenece al Sistema	65.0	63.1	67.2
<i>n</i> = 137, hombres 76, mujeres 61			
*Ingresaron recurso de réplica a los resultados de la convocatoria 2021			

Fuente: Elaboración propia

Para la segunda parte del análisis se presentan los resultados por subconjuntos (departamentos). En este sentido, la proporción de profesores con máximo grado de habilitación (doctorado) por departamento son: Socioeconómicos con 83.3 %, Ciencias Exactas y Ciencias Biológicas con 81.8 %, Psicología con 72.7 %, Artes con 58.3 %,

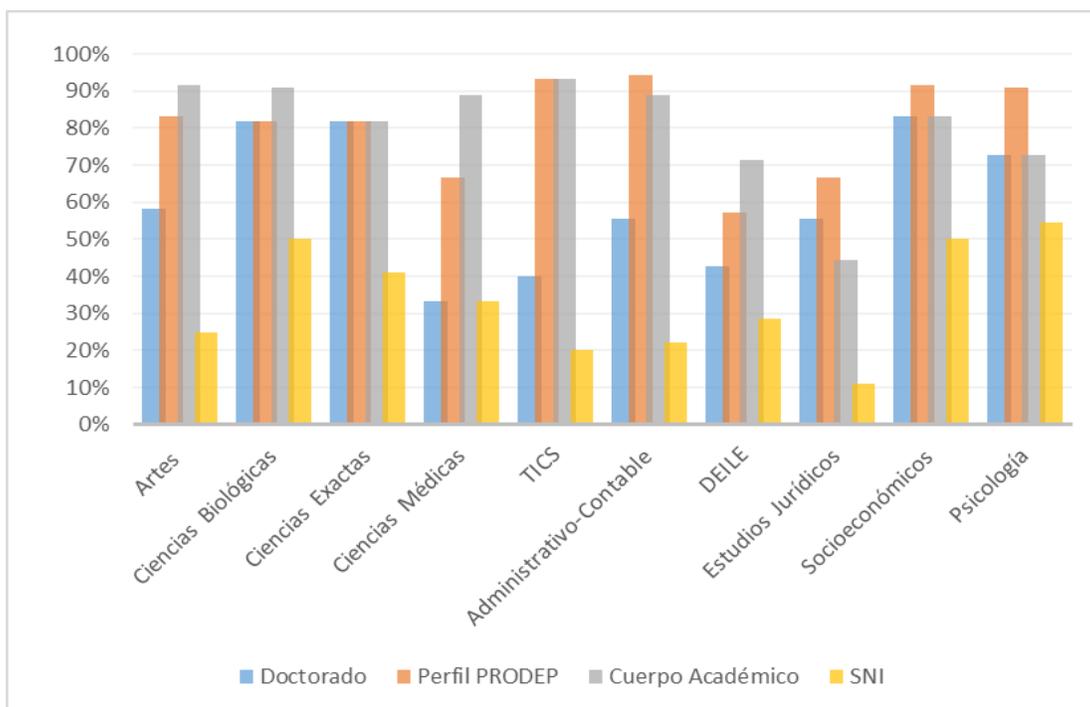
Estudios Jurídicos y Estudios Administrativo-Contables con 55.5 %, el Deile con 42.8 %, TICS con 40.0 % y Ciencias Médicas con 33.3 % (figura 1).

En lo que concierne a la prevalencia de profesores con perfil deseable por departamento, se reporta lo siguiente: Administrativo-Contable con 94.4 %, TICS con 93.3 %, Socioeconómicos con 91.6 %, Psicología con 90.9 %, Artes con 83.3 %, Ciencias Exactas y Ciencias Biológicas con 81.8 %, Ciencias Médicas y Estudios Jurídicos con 66.6 %, y, por último, el Deile con 57.1 % (véase la figura 1).

En cuanto a la prevalencia de profesores integrados a un cuerpo académico, los resultados se expresan de la siguiente manera: TICS con 93.3 %, Artes con 91.6 %, Ciencias Biológicas con 90.9 %, Administrativo-Contable y Ciencias Médicas con 88.8 %, Socioeconómicos con 83.3 %, Ciencias Exactas con 81.8 %, Psicología con 72.7 %, Deile con 71.4 % y Estudios Jurídicos con 44.4 %. (véase la figura 1).

Por último, el análisis de la prevalencia de profesores en el SNI por departamento expone el siguiente orden decreciente: Psicología con 54.5 %, Socioeconómicos y Ciencias Biológicas con 50.0 %, Ciencias Exactas con 40.9 %, Artes y Ciencias Médicas con 33.3 %, Deile con 28.5 %, Administrativo-Contable con 22.2 %, TICS con 13.3 % y, por último, Estudios Jurídicos con 11.1 % (véase la figura 1).

Figura 1. Indicadores de calidad del personal docente por departamento



Fuente: Elaboración propia

En relación al índice de calidad del personal docente por departamento, el departamento de Ciencias Biológicas mostró el mejor puntaje (32) y ocupa el primer lugar, seguido del Departamento de Psicología y el Departamento de Estudios Socioeconómicos con la misma puntuación (30). Después, los departamentos de Ciencias Exactas, Artes, Educación y Humanidades, así como el Departamento de Estudios Administrativo-Contable, los tres con la misma puntuación (28). Posteriormente, se encuentra el Departamento de Ciencias y Tecnologías de la Información y Comunicación (26), seguido del Departamento de Ciencias Médicas (22), del Departamento de Estudios Internacionales y Lenguas Extranjeras (18) y, al final, el Departamento de Estudios Jurídicos (16) (ver tabla 3).

Tabla 3. Índice de calidad del personal docente por departamento

Núm.	Departamentos	Puntuación
1	Ciencias Biológicas	32
2	Psicología	30
3	Estudios Socioeconómicos	30
4	Ciencias Exactas	28
5	Artes, Educación y Humanidades	28
6	Estudios Administrativo-Contable	28
7	Ciencias y Tecnologías de la Información y Comunicación	26
8	Ciencias Médicas	22
9	Estudios Internacionales y Lenguas Extranjeras	18
10	Estudios Jurídicos	16

Fuente: Elaboración propia

Los resultados expresan el estado que guarda a la fecha el CUCosta en relación con los indicadores de calidad de su personal de profesores de tiempo completo. También, ofrece información sobre la ubicación de los indicadores de máximo grado de habilitación, perfil deseable, pertenencia a cuerpo académico y pertenencia al SNI. Y por último, integra los resultados por departamento en un índice que permite observar de manera global por departamento dichos indicadores.

Discusión

Vale la pena recordar el objetivo del estudio que se presenta. Este radicó en analizar la calidad del personal docente de tiempo completo del CUCosta de la UdeG. Los resultados principales del estudio muestran que 64.2 % del personal docente de tiempo completo cuentan con doctorado, 81.7 % cuentan con perfil deseable vigente, 82.4 % pertenecen a un cuerpo académico (de ellos, 17.6 % a un cuerpo académico consolidado, 31.8 % a un cuerpo académico en consolidación y 41.5 % a un cuerpo académico en formación). En cuanto al SNI, solo 35.0 % del personal docente pertenece al Sistema (3.5 % de ellos se encuentra en el nivel III, 8.3 % en el nivel II, 77.0 % en el nivel I y 12.5 % en el nivel de candidato).

Para contextualizar la relevancia del análisis de la calidad del personal docente por departamento, resulta necesario establecer que, de acuerdo con la estructura de la UdeG y sus centros universitarios, los departamentos son las unidades académicas básicas, donde se organizan y administran las funciones universitarias de docencia, investigación y difusión. Para el desempeño de sus funciones, los departamentos están integrados por academias, laboratorios, centros de investigación e institutos (Congreso del Estado de Jalisco, 15 de enero de 1994).

En relación con el índice de calidad del personal docente por departamento, Ciencias Biológicas ocupa el primer lugar, seguido del Departamento de Psicología y el Departamento de Estudios Socioeconómicos. Después, los departamentos de Ciencias Exactas, Artes, Educación y Humanidades, así como el Departamento de Estudios Administrativo-Contable. Posteriormente, se ubica el Departamento de Ciencias y Tecnologías de la Información y Comunicación, seguido del Departamento de Ciencias Médicas, del Departamento de Estudios Internacionales y Lenguas Extranjeras y, al final, el Departamento de Estudios Jurídicos.

Se identifica una coincidencia en torno a los departamentos que presentan los mejores indicadores en profesores con doctorado, perfil deseable, que pertenecen a un cuerpo académico y que hacen parte del SNI, y por tanto, se ubican en los primeros lugares del *ranking* propuesto en el presente estudio. Destaca la presencia de estructuras colectivas consolidadas en los departamentos de Ciencias Biológicas, Psicología y Estudios Socioeconómicos, estas estructuras son centros de investigación, institutos, laboratorios y cuerpos académicos consolidados. Al parecer, estos cuerpos colegiados potencian el desarrollo de los indicadores de calidad propuestos en el estudio, al articular los esfuerzos individuales en objetivos colectivos, todo lo cual se manifiesta en el robustecimiento de los

propósitos sustantivos de investigación y su difusión, así como en la formación de recursos humanos de calidad. A su vez, la ausencia de estas estructuras colectivas en los departamentos que presentan los indicadores más rezagados (Ciencias Médicas, Deile y Estudios Jurídicos) refuerzan el planteamiento realizado con anterioridad.

Para entender la posición que guardan los indicadores de calidad del personal docente del CUCosta se presenta un encuadre de los resultados con indicadores institucionales de la UdeG y con indicadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Así, como ya se mencionó, 64.2 % del personal docente de carrera en el CUCosta cuenta con doctorado, y esta cifra está ligeramente por debajo de la obtenida por la UNAM, a saber, 65.3 % (UNAM, 2021).

En cuanto al perfil deseable (Prodep), los resultados del CUCosta (81.7 %) se muestran por debajo de los indicadores institucionales (95.6 %); en lo que respecta a los cuerpos académicos, el indicador del CUCosta es sobresaliente (82.4 %) con respecto al indicador global de la UdeG (54.4 %); por último, en relación con el sin, los resultados de CUCosta (35.0 %) se ubican por encima de los reportados por la UdeG en 2021 (27.8 %) y por debajo de la UNAM (49.5 %) (UdeG, 2021; UNAM, 2021).

En este mismo sentido, se presenta un encuadre de los resultados del CUCosta con respecto a los del Centro Universitario del Sur (CUSur), otro centro de la UdeG que tiene características similares al CUCosta, tanto en la dimensión de la matrícula como en la oferta académica, ubicado en la región sur del estado de Jalisco (Zapotlán el Grande). Respecto a los profesores con doctorado, los resultados de CUSur (66.0 %) son ligeramente mejores a los de CUCosta (65.3 %); en relación con los profesores con perfil Prodep, CUCosta presenta mejores indicadores (81.7 %) que CUSur (74.4 %); en lo que concierne al SNI, los resultados de CUCosta (35.0 %) se ubican por encima de los reportados por el CUSur (32.7 %) (CUSur, 2021).

Cabe señalar que el presente estudio cuenta con algunas limitaciones. Entre ellas, el alcance descriptivo de la investigación. Además, no se incorporaron variables que permitieran exponer, de alguna forma, los factores determinantes o condicionantes de los resultados obtenidos, tanto globales como por departamento, incluido en ello el contexto de pandemia. Del índice de calidad del personal docente, valdría la pena considerar para próximas ediciones del estudio tanto el nivel de consolidación de los cuerpos académicos como el nivel en el SNI como factores diferenciadores de la calidad, que se expresen con un puntaje mayor entre más alto sea el nivel.

Conclusiones

El escrutinio de la comunidad docente es un punto de encuentro en los distintos modelos y enfoques de análisis de la calidad en la educación superior encontrados en la revisión de la literatura. Se reconocen en los sistemas y procesos de evaluación y acreditación externa, en los rankings, en las dimensiones de análisis de la calidad (México), como parte de los factores diferenciadores entre las universidades, así como en el modelo de satisfacción de los usuarios (estudiantes).

En cuanto a la comunidad docente de tiempo completo, se observa una cultura institucional de apego a las políticas públicas mexicanas de aseguramiento de la calidad de la educación superior, manifiestas tanto en el grado de doctorado como en el perfil Prodep, los cuerpos académicos y pertenencia al SNI. Sin embargo, se observa rezago particularmente en los indicadores de grado de doctorado y de pertenencia al SNI. La organización institucional del CUCosta (departamental) permite observar diferencias entre los subconjuntos de la comunidad docente, donde las áreas de las ciencias biológicas, la psicología y los estudios socioeconómicos presentan mejores indicadores globales, mientras que las áreas de las ciencias médicas, los estudios internacionales y los estudios jurídicos presentan mayor rezago en sus indicadores.

Futuras líneas de investigación

El estudio permite ubicar el estado que guardan los indicadores de calidad del personal docente del CUCosta. El conocimiento de estos indicadores de manera global, así como por departamento, ofrecen un punto de partida que pudiera contribuir en el desarrollo de políticas institucionales en el centro universitario (y particulares por departamento) para la mejora de los indicadores de calidad, particularmente en los indicadores con mayor rezago, la adquisición del mayor grado de habilitación (doctorado) y la pertenencia al SNI.

Se considera relevante y deseable continuar con el desarrollo de investigaciones asociadas a la calidad de la plantilla docente del centro universitario. El uso del índice de calidad del personal docente por departamento como instrumento de medición de la calidad puede ser una herramienta útil para estar en posibilidad de llevar a cabo estudios longitudinales. También, se deberán considerar estudios que incluyan nuevas variables, categorías y mayor profundidad en los análisis, así como el de otros componentes de la calidad de la educación superior, como el reconocimiento y percepción de estudiantes y

empleadores, ampliación de la matrícula, vinculación y responsabilidad social, inversión, infraestructura y equipamiento, ingreso, continuidad, egreso y eficiencia terminal.

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [Anuies]. (2021). *Anuarios estadísticos de educación superior*. Ciudad de México, México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Recuperado de <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior [Ceneval]. (2022). Portal del Padrón EGEL. Recuperado de <https://reconocimiento.ceneval.edu.mx/padron-egel/>.
- Centro Universitario de la Costa [CUCosta]. (2021a). Numeralia institucional. Corte a: julio de 2021. Puerto Vallarta, México: Centro Universitario de la Costa. Recuperado de http://www.cuc.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/numeralia_julio_2021.pdf.
- Centro Universitario de la Costa [CUCosta]. (2021b). *Informe de actividades 2020*. Puerto Vallarta, México: Centro Universitario de la Costa. Recuperado de http://www.cuc.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/anexo_estadistico_2020_0.pdf.
- Centro Universitario del Sur [CUSur] (2021). *Numeralia octubre 2021*. Zapotlán el Grande, México: Centro Universitario del Sur. Recuperado de <http://www.cucsur.udg.mx/?q=numeralias-cu-costa-sur>.
- Clara, M. A. y Vega, C. (2021). El carácter polisémico de educación de calidad en el nivel universitario: una aproximación desde sus actores principales. *RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). Recuperado de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/983>.
- Congreso del Estado de Jalisco. (15 de enero de 1994). Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara. Recuperado de http://www.hcg.udg.mx/pags/Sec_Transparencia/PDFs_Transparencia/Ley_Organica_UniversidadGuadalajara.pdf.
- Gruber, T., Fuß, S., Voss, R. and Gläser-Zikuda, M. (2010). Examining student satisfaction with higher education services: Using a new measurement tool. *International Journal of Public Sector Management*, 23(2), 105-123. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09513551011022474>.

- Malagón, L. A., Rodríguez, L. H. y Machado, D. F. (2019). Políticas públicas educativas y aseguramiento de la calidad en la educación superior. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 21(32). 273-290. Recuperado de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/historia_educacion_latinoamericana/article/view/4999.
- Mendieta, A. y Pérez, A. (2015). La formación de investigadores-profesores en la calidad de la educación superior en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 3(6), 110-125.
- Monarca, H. y Prieto, M. (coords.) (2018). *Calidad de la educación superior en Iberoamérica*. Madrid, España: Dykinson.
- Pandiella, A., Moreno, L., García, C. y Sainz, E. (2018). Modelo de estimación de los indicadores del Academic Ranking of World Universities (Shanghai Ranking). *Revista Española de Documentación Científica*, 41(2). Recuperado de <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1008>.
- Rodríguez, M. V. y Gómez, C. L. (2020). La culturización de la internacionalización de la Universidad de Guadalajara. Un instrumento para la valoración semántica en el Centro Universitario de la Costa. En Patiño, C., Delgadillo, M. y Cornejo, J. L. (eds.), *Las universidades públicas mexicanas en el siglo XXI* (p. 314). Puerto Vallarta, México: Universidad de Guadalajara.
- Sánchez, J., Chávez, J. y Mendoza, J. (2018). La calidad en la educación superior: una mirada al proceso de evaluación y acreditación de universidades del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (1).
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (29 de diciembre de 2020). Acuerdo número 35/12/20 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2021. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609172&fecha=29/12/2020.
- Torres, M. I., García, A. y Alvarado, A. (2018). La evaluación externa: Un mecanismo para garantizar la calidad de la educación superior en Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 286-301.
- Universidad de Guadalajara [UdeG] (2019). *Plan de desarrollo institucional 2019-2015. Visión 2030*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de

https://pdi.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/pdi_2019-2025_vision-2030_tradicionycambio_versionfinal_impresion_completo.pdf.

Universidad de Guadalajara [UdeG]. (2021). Anexo Estadístico 2020. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/anexo_estadistico_2020_28_junio_1030.pdf.

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2021). Agenda Estadística UNAM 2021. Recuperado de <https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2021/disco/index.html#>.

Villanueva, A. (2020). Modelo exploratorio de la calidad de la educación superior. *Dimensión Empresarial*, 18(1), 147-169. Recuperado de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2239>.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Metodología	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Software	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Validación	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Análisis Formal	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Investigación	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Recursos	Paola Cortés Almanzar (igual), Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor (igual)
Curación de datos	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Escritura - Preparación del borrador original	Paola Cortés Almanzar (igual), Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor (igual)
Escritura - Revisión y edición	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez (igual), Paola Cortés Almanzar (igual), Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor (igual)
Visualización	Paola Cortés Almanzar (principal), Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor (apoyo)
Supervisión	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Administración de Proyectos	Lino Francisco Jacobo Gómez Chávez
Adquisición de fondos	Vilma Zoraida del Carmen Rodríguez Melchor (principal) Paola Cortés Almanzar (apoyo)