



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
PEUE GUANAJUATO

Marco interpretativo de la
institucionalización en académicos
universitarios ante la evaluación y
estímulos PROMEP-SNI

Rosalía Susana Lastra Barrios

Lectores:

Dr. Oscar J. Comas R.

Dra. M. Odette Lobato C.

Asesor

Dr. Antonio Barba A.

3 de dic. 2007

Agradecimientos

A mi inolvidable y genial padre, Don Benito Lastra Moreno, porque su amor, energía, confianza, colorido, inspiración y consejos siempre siguen conmigo.

A la Universidad de Guanajuato y al Mtro. Domingo Herrera G., porque sin su espíritu de equidad este estudio no habría sido posible.

A los compañeros de la vecina Facultad de Química y a su director, Dr. Jesús García Soto, por su apoyo desinteresado.

A mis maestros -en particular al Dr. Oscar J. Comas R.-, familiares, amigos, alumnos y críticos, que hacen un deleite cotidiano mi labor,

Y, por supuesto, a SEP y CONACYT por motivar mi tema y darme recursos, amén de una que otra penuria "tramitológica".

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	4
1. EL ENFOQUE ORGANIZACIONAL Y LOS DESEMPEÑOS LABORALES	
1.1. Enfoque de las universidades como organización.....	10
1.2. Antecedentes organizacionales sobre evaluación de desempeños y estímulos.....	12
1.3. Evaluación académica y sus estímulos en México y el mundo.....	25
1.4. La sociedad del conocimiento y la acreditación de las universidades.....	31
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Fundamento teórico-filosófico.....	37
2.2. Lógica de los intersticios y sus conceptos.....	41
2.3. El patrón institucional y los mitos respecto a la labor del académico.....	60
2.3.1. Mercado capitalista: del ser económicamente racional al circunstancial.....	61
2.3.2. Estado burocrático y el control de recursos.....	65
2.3.3. Democracia: individualismo frente a elección colectiva.....	67
2.3.4. Familia: entre el deber, el placer y las justificaciones.....	68
2.3.5. Creencias: el papel central de la búsqueda de “la” verdad.....	70
2.4. Dialéctica de las contradicciones interinstitucionales en la organización.....	72
3. COMPLEJIDADES DE LA EVALUACIÓN A ACADÉMICOS EN MÉXICO.....	76
3.1. La política pública para la educación superior.....	77
3.2. Tendencia internacional, estructura económica y cultura tecnológica.....	81
3.3. Estructura de la organización SIES para la evaluación y una valoración.....	85
3.4. Caracterización institucional de PROMEP-SNI.....	90
3.5. Contornos sociales de las nociones que impulsan la nueva identidad.....	95
3.6. La novela del ethos académico.....	101
3.7. La universidad como organización política.....	105
3.8. Una lectura de lo que PROMEP-SNI procuran, respecto a lo que logran.....	110
4. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO INTERPRETATIVO	
4.1. Coordenadas de la senda teórico-metodológica.....	113
4.1.1. Fijación del patrón institucional y los mitos racionalizados en el SIES.....	114
4.1.2. Instrumentos para la detección del patrón institucionalizado.....	118
4.2. Estrategia interpretativa.....	128
4.3. Reflexiones sobre criterios de validez y confiabilidad.....	135
5. APLICACIÓN A UN CASO	
5.1. Selección de un caso y su relación con los dos primeros intersticios.....	138
5.2. La Facultad de Química de la Universidad de Guanajuato.....	143
5.3. Síntesis de atributos del grupo y sus preferencias institucionales.....	153
5.4. Interpretación organización-patrón institucionalizado-patrón institucional.....	167
CONCLUSIONES.....	171
Anexos	
I. SNI.....	i
II. PROMEP.....	v
III. Síntesis de respuestas en el cuestionario.....	xii
Fuentes de consulta y siglas.....	xv

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en la inquietante problemática del juicio crítico para mejorar el funcionamiento del ámbito universitario de México. El debate surge con la noción de “deber ser” que sustenta cada observador o implicado. A la complejidad de su evaluación, hoy se apareja la derivada del “deber ser” de su remuneración diferenciada, dada la naturalidad con que en el sector público se asume el significado de distanciarse del Artículo 123 Constitucional, frac. 7 (“Para trabajo igual debe corresponder salario igual...”¹). El alejamiento tiene un fondo institucional. A partir del giro en la política pública de los postreros años 80, en el medio educativo surgen por decreto varios programas especiales, entre ellos para evaluar y estimular desde el exterior de las respectivas universidades a los académicos, de manera paralela a lo propio desde adentro. Todo proceso de cambio institucional repercute tarde o temprano en la estructura y/o funciones de las universidades. En este caso toca analizar el timoneo del comportamiento laboral de uno de sus grupos más estratégicos.

Hoy, todo organismo del complejo Sistema de Instituciones de Educación Superior (SIES) apoya tal directiva, dada la duda razonable de que si bien iguales trabajos deben tener igual remuneración, ello no considera la necesidad de justipreciar desempeños desiguales en una misma organización y tipo de trabajo, así como respecto a los académicos de otras universidades del mismo SIES.

El debate sobre evaluación del desempeño académico y sus formas de estímulo se agudizó durante los años 90, al evidenciarse la inadecuación de la legislación y la estructura universitaria para atender las nuevas exigencias del conocimiento. Al efecto, la tendencia de opiniones empezó a favorecer la transformación de la identidad del académico especializado en docencia, hacia la multifuncionalidad incluyente de la investigación, la extensión y la gestión universitaria (modelo UAM). Siendo la docencia aquiescencia de las universidades, apoyada en los centros de investigación (modelo UNAM), lo claro fue que sin estímulos especiales a la investigación, no habría forma de lograr el plan de estrechar el vínculo de la universidad pública con el entorno social, más allá de la mera formación de profesionistas. La discusión devino en una permisividad discrecional para que el ápice² académico pudiera concertar proyectos con financiación externa, apoyándosele con privilegios como liberación de horas frente a grupo y la obtención de ingresos suplementarios.

Pocas universidades han enmendado su ley orgánica, no así sus reglamentos y estructura operativa. Las coordinaciones internas establecidas al efecto enfrentan actitudes dispares. Aunque el estupor inicial parece menguar, no dejan de presentarse interpretaciones muy heterogéneas sobre lo adecuado de los cambios, con la consecuente deformación de los objetivos. Hasta donde se sabe, no hay forma sistemática para detectar el grado de confianza de los académicos ante las instituciones apoyadas desde el SIES, el abandono a sus designios y/o los aspectos de ellas en que se centra la tensión del proceso en cada universidad.

¹ Artículo sin modificación desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

² “Ápice” se define como la vanguardia de los académicos aceptantes del nuevo esquema, cuyas preferencias, actitudes y acciones ejercen influencia en la estructura, procesos y comportamientos organizacionales, moldeando reglas que impactan la vida académica cotidiana.

Identificación panorámica de grandes hitos

Al logro de la citada transformación en México se oponen cuestiones críticas, como que el perfil investigativo no es promovido desde los niveles educativos básicos, adquiriéndose por lo regular de manera más bien fortuita. Por otro lado, el que un académico domine su disciplina no garantiza que posea habilidad docente, para la investigación o la divulgación. El proceso formativo de los académicos está plagado de eventos fortuitos y circunstancias extremas que, al traducirse en evaluación externa de base homogénea, más que aliviar la situación puede estarla reforzando.

Punto y aparte merece el análisis del auspicio del corte ideológico del cambio, toda vez que la traducción de los estímulos motrices encarna el rostro de académicos motivados en esencia por dinero y prestigio. La paradoja derivada es que tiende a viabilizarles el acceso a apoyos dentro de la propia universidad, propiciando un efecto de concentración de recursos que, aunque de carácter facultativo, una vez asumidos por algún grupo tienden a convertirse en pauta referencial para los demás, significando ir a la vanguardia en el logro de “bonos” con la evasión de actividades no puntuadas.

Concretamente, los programas federales externos a las IES aludidos, son el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) -tutelado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)- y el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) -de la Secretaría de Educación Pública (SEP)-. A pesar de sus especificidades, pueden ser estudiados al mismo tiempo pues la base institucional de la que parten es la misma, aunque no exenta de contradicciones.

El seguimiento de dichos Programas requiere de la remoción en las universidades de su estructura y procesos rígidos, así como que se logre la movilización de voluntades internas, único elemento que puede hacer la diferencia entre el significado y la significancia que alcancen sus propósitos. En términos de las perspectivas de legitimidad y reproducción organizacional, el concienzudo examen e interpretación que hagan los gestores de dichos instrumentos en cada universidad, puede ser determinante para aproximar el éxito en la gestación de la vocación del SIES para el México del futuro, integrado ya sea por universidades con una nueva identidad o varias -dada la identificación de las disímbolas posturas entre académicos que se están perfilando-.

Un enfoque retador, por poco usual, para estudiar el hecho seleccionado es el de caracterizar la convergencia de los lineamientos institucionales más generales prevalecientes en México, introyectados en alguna medida en PROMEP-SNI, y tamizados por la interacción con el contexto internacional, leídos desde cada contexto organizacional. Ese esfuerzo interpretativo ha de ayudar a entender parte de las claves culturales que movilizan el fenómeno, sea para el logro de legitimidad de cada IES en el SIES, luego para la viabilidad continuada del cambio mismo, hasta llegar a prever nuevas modificaciones desde la perspectiva de los grupos involucrados. Al efecto, se requiere idear un marco exploratorio de la congruencia entre las instituciones imbuidas en las propuestas oficiales, en relación con el comportamiento y ánimo de los académicos.

El esfuerzo converge con dos señales teóricas, en apariencia independientes. Por un lado, intentar captar el aprecio por las labores académicas y, por otro, el auspicio de una tendencia no privativa de los académicos (pero sí inquietante por ser ellos) a subsumirse a los designios del mundo global que, desde algún eje decisor, provee re-significados digeridos, que dan poca cabida a opiniones.

Otra parte del complejo panorama burocrático que el académico debe interpretar al tiempo de reorientar su esfuerzo hacia la estructura de funciones deseada - a partir del cálculo de sus capacidades y del despeje de caudales de información que

suelen ser confusos-, es la posibilidad de acceder a programas tanto externos como internos. Esto aterriza en aspectos de conciencia y perspectiva, con consecuencias para las organizaciones y de su legitimidad. Ésta puede obtenerse al obedecer sin cuestionar, por ejemplo, la visión de un supuesto futuro promisorio de integrarse al concierto mundial “competitivo”, pero ya sin centrarse en el fomento de saberes basados en el desarrollo prioritario y esencial de valores comunitarios³.

La confusión alcanza hasta la usual falta de claridad sobre si la popular “globalización”, en particular dentro de las “sociedades del conocimiento”, es una adjudicación indubitable o una opción regulable sujeta a escrutinio. Entonces, la labor investigativa requiere desde identificar la significancia que adquiere el contexto internacional entre los académicos, hasta el estudio de la posible discrepancia entre la concepción del bienestar (material) y del bien ser (actitudinal), de cara al “bien hacer” promovido por PROMEP–SNI.

El hecho social y su relevancia

Un punto desafiante es evidenciar el significado que adquieren dichos cambios en la organización simbólica de los académicos pertenecientes al sistema universitario mexicano, crisol en su desempeño de relaciones en las cuales, a través de sus condiciones de armonía y/o tensión institucional, emergen relaciones de poder. El rostro científico de tal desafío se traduce en la insistente idea de que no es posible encontrar una verdad última sobre los significados de valores interculturales utilizando el análisis de las producciones verbales. Más no por ello ha de claudicarse en el empeño⁴. La responsabilidad de cada universidad, más allá de contribuir en la formación intelectual de ciudadanos libres y productivos, implica experimentar artificios para estudiar la percepción de señales axiológicas que desde ahí se erigen hacia una prospección de identificación humana que no debe ser ignorada.

Debido a que la lógica integrativa de cada universidad es heterogénea, resulta osado pretender hacer afirmaciones holistas sobre la forma en que sucede la visión simbólica del fenómeno en todas, requiriéndose del análisis una a una. Un supuesto de esta investigación es que los re-significados circulan de manera no idéntica al ámbito en que se originan, adquiriendo rasgos específicos en cada nivel de participación, por lo cual es importante contrastar lo que las iniciativas oficiales se proponen con las consecuencias organizacionales y sociales de su elección.

Un aspecto delicado al tiempo de estudiar o sugerir marcos interpretativos de los comportamientos humanos es el de conocer y diagnosticar la “adecuación” de las claves institucionales que les mueve (diferentes a las que les dan origen), en función de la convergencia con el marco cultural local prevaleciente que les modifica, ambos relacionados dialécticamente en las estructuras organizacionales y sus procesos.

Todo lo dicho lleva a la amplia pregunta de ¿Cómo está sucediendo la adecuación de la institucionalización entre los académicos de la universidad pública

³ Enriquez (1993 : 37) diserta sobre los verdaderos problemas éticos a los cuales se ven confrontadas las organizaciones modernas, ante lo que llama el triunfo de la racionalidad instrumental que tiende a hacer a los seres humanos objetos manejables.

⁴ Ib ídem. Enriquez proporciona ideas sobre lo que denomina la falta de desarrollo en la ética de la convicción, de la responsabilidad y de la discusión para la construcción de una realidad más comprometida.

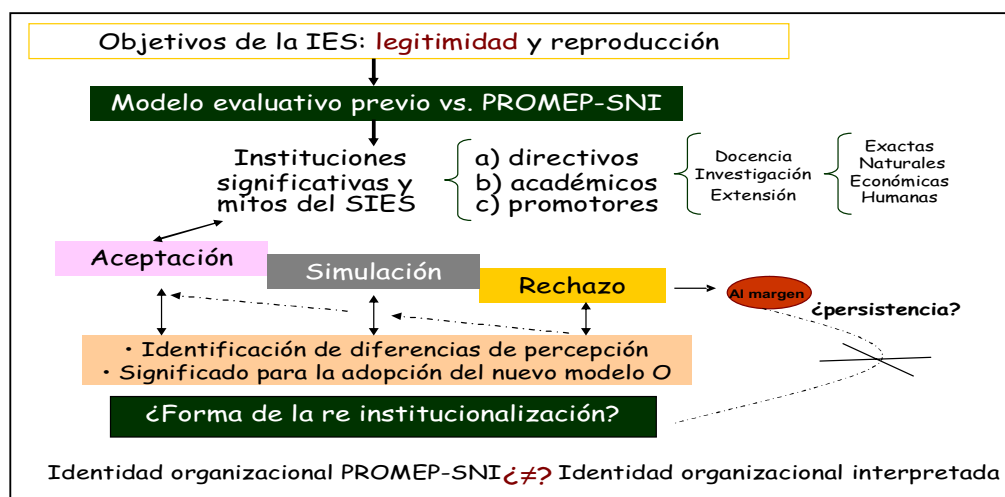
respecto a los programas de evaluación y estímulos externos que se les aplican? Dicho de otra forma, ¿Cuáles son sus modos de pensar sobre lo que está ocurriendo? De ser el resultado un choque de marcos institucionales contradictorios, la labor ha de traducirse en identificar cuál es el efecto organizacional.

La labor es estudiar toda señal institucional introyectada entre los integrantes de uno de los grupos universitarios más potentes para producir modificaciones en su estructura y procesos, por la interiorización de los significados provenientes del exterior de su organización, a través de captar su aprecio por el seguimiento de reglas, como parte de la forma en que puede estar sucediendo la adecuación de un probable proceso de re-institucionalización.

La justificación del tema en términos de los Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), obedece a los siguientes criterios; por el lado de la pertinencia, la investigación se enmarca en la línea intitulada Caracterización y Consecuencias de los Procesos de Modernización Organizacional. Respecto a la relevancia del sujeto, se trata de contribuir a la explicación de parte de la compleja visión simbólica del contexto que enfrenta la universidad pública en México; la relevancia del objeto es contribuir a identificar procesos de cambio institucional sitios en las organizaciones universitarias y, finalmente, la relevancia del proceso surge, a manera de aporte empírico, con la formulación de un marco interpretativo que evidencie la transformación cultural en el medio ante las iniciativas federales aludidas.

La imagen 1 representa elementos centrales a considerar sobre la posición del académico en torno a las señales con que puede suceder la interacción.

Imagen 1
POSIBLES INCLINACIONES HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN PROMEP-SNI



Fuente: elaboración de la autora

Hay coincidencia con el interés del Nuevo Institucionalismo Sociológico (NIS) por establecer una red de categorías explicativas que apoye la identificación de las visiones de grupos organizacionales específicos. Sus teóricos analizan la forma en que, procesadas las señales institucionales, los integrantes hacen transitar sus guiones, clasificaciones y valores, a reglas y rutinas que tienden a modificar las organizaciones hasta llegar a transformaciones insospechadas de la cultura. Al efecto, es preciso conocer

desde aspectos del perfil de cada académico por área del conocimiento, hasta lo más específico sobre su postura frente al discurso de “superación académica”.

Un hilo de probabilidades que puede explorarse es si la forma que asume en la universidad la mutación de significados ante disposiciones valorativas provenientes del exterior, depende en gran medida del grado de aceptación del patrón institucional que le sustenta, difiriendo su intensidad según el área de conocimiento de los promotores, así como de su exposición al tipo de internacionalización congruente.

Objetivo

En contextos organizacionales recargados de señales institucionales, es necesario revisar sus fundamentos, identificar visiones y clarificar perspectivas que ayuden a los implicados y a los decisores a minimizar tensiones y trascender positivamente.

El empeño teórico inicia sitiando las nociones institucionales más generales de nuestra sociedad en relación con las del SIES, coincidentes o no con las de PROMEP-SNI. De ahí, el paso es hacia el estudio de su correspondencia con la institucionalización local, a través de su asimilación entre los académicos sobre una base mítica que tiende a ser transformada en las reglas dadas por hecho. De no ser así, la detección del desajuste ayuda a entender -en alguna medida- una fuente de tensión que ha de ser dirimida. Al indagar la significancia que tiene cada noción en el grupo se toma cercanía con su posible trascendencia en la estructura y los procesos organizacionales.

En la práctica, se desea contribuir con el establecimiento de una base informativa para el auto-conocimiento académico y para apoyar a los decisores en la formulación de políticas más preclaras, a partir de la interpretación sustanciada de las posturas de los receptores de los lineamientos.

Los objetivos específicos de la investigación son:

- § Establecer un marco interpretativo que detecte la percepción relacional de los académicos por lo que toca a su desempeño en los propósitos PROMEP-SNI.
- § Poner a prueba el marco interpretativo entre un grupo de académicos, de tal forma que les contribuya a ampliar los mecanismos conversacionales -entre ellos y con las autoridades-, tendientes a un diálogo más abierto por mejor informado. El estudio de caso aportará elementos para la depuración del marco interpretativo, sea para la realineación teórica, la corrección de instrumentos, su método de aplicación o mejoras en la interpretación.
- § A partir de la gama de corrientes de impresiones que se detecten, se desea establecer una provocación para que especialistas de las temáticas involucradas, sumen esfuerzos explicativos, comprometidos con entender mejor la naturaleza social de nuestras organizaciones.

En el Capítulo 1 se presenta la revisión del devenir del enfoque organizacional relacionado con la evaluación y estímulos de desempeños laborales, arribando al del académico. En el Capítulo 2, se plantea el marco teórico diseñado para apoyar la exploración de los aspectos relacionados con el medio institucional en que sucede la percepción PROMEP-SNI de los académicos. En el Capítulo 3, se discuten interpretaciones extrapoladas que impulsan el cambio organizacional, relacionadas con

las señales institucionales actuales de la estructura del SIES hacia la universidad pública, enfilando hacia el establecimiento de las nociones influyentes en el comportamiento académico. En el Capítulo 4, se presenta la estrategia para captar e interpretar la información. Finalmente, en el Capítulo 5, se aplica el marco interpretativo a un caso, el cual da pauta para concluir en varias direcciones, incluida la de desajustes e insuficiencias encontradas entre el marco teórico y el objetivo inicial.

La realidad se construye con base en la voluntad y la reflexión del quehacer cotidiano. La base teórico-informativa propuesta se propone como un apoyo a la comunidad académica universitaria, en el esfuerzo por ser siempre conscientes del papel referencial trascendental frente a toda directiva oficial, que evalúa y también debe ser evaluada, en su función de articular consensos y acciones organizacionales más certeras.

Capítulo 1
EL ENFOQUE ORGANIZACIONAL Y LOS DESEMPEÑOS LABORALES

“La organización es creadora de paradojas”.
Vincent De Gaulejac

Tomando como marco ideas de reconocidos autores, es posible afirmar que una característica contemporánea es que vivimos en una sociedad organizada con base en organizaciones. Los procesos culturales, económicos, políticos y principios institucionales que se desarrollan en la sociedad, son gestionados por y entre ellas (Hall, 1996). Las organizaciones son símbolo e instrumento de la modernidad, siendo pocos los espacios no organizacionales (ej. la familia). Dado que la mayoría de relaciones sociales se desarrollan dentro de ellas, se constituyen más que nunca en elementos que articulan y estructuran la vida cotidiana.

Sin embargo, al implicar las organizaciones resultados tanto positivos como negativos para las personas y la sociedad, es imperativa la puesta en marcha de diversos tipos de análisis sobre su acontecer, los cuales ofrezcan mejores perspectivas de funcionamiento de su estructura y procesos, a partir de los comportamientos de sus integrantes. Esta investigación se centra principalmente desde éste último avatar.

1.1. Enfoque de las universidades como organización

Las universidades como organización cumplen con las siguientes características, a pesar de que no existe unicidad de definición entre los teóricos:

Aluden a una colectividad dentro de una determinada infraestructura con fronteras relativamente identificables, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicación y de coordinación de membresías; existe de manera continua en un ambiente caracterizable y se involucra en actividades relacionadas con un conjunto de objetivos; sus actividades tienen resultados para los integrantes, para la propia organización y la sociedad ¹.

Los elementos mínimos de toda organización son:

- § Participantes: personas cuyas acciones les relacionan directa o indirectamente con la organización; le contribuyen en alguna medida, o ella a ellos.
- § Metas u objetivos. “Concepción de fines deseados”. Las metas enunciadas y su logro, independientes de las personas que entran y salen, dan idea de los fines, sean claros o ambiguos y/o estipulados formal o informalmente.
- § Estructura. “Arreglo de las partes de la organización.” Refiere la red de áreas más o menos estáticas que interactúan en la organización.
- § Procesos y sistemas (sean productivos, administrativos, decisores, de comunicación, de aprendizaje, de cambio). “Encadenamiento de actividades con fin específico”. Refieren lo dinámico que liga miembros, metas y estructura.
- § Ambiente. “Infraestructura e instituciones determinantes”. Refiere lo que rodea a la organización en términos físicos, tecnológicos, culturales y políticos, proveyéndole de insumos y productos para su reproducción, en íntima dependencia para existir y funcionar; implica la noción de frontera.

¹ Aunque son varios los tratadistas revisados que caracterizan la organización como objeto de estudio diferenciado, lo que aquí se anota, incluyendo mucho de lo que sigue, ha sido adaptado de la obra de Hall (1996).

- § Frontera. “Límite entre la organización y su ambiente”; a pesar de que suele ser borrosa y ambigua, sin ella la organización podría ser concebida como extensión del ambiente y viceversa.

Entre las relativas coincidencias respecto a las principales influencias que la organización ejerce en la sociedad, se cuentan que:

- § La estratifican. La organización crea roles e identidades, sean personales o sociales, hacia el exterior (ej. medico, profesor, obrero, político) y al interior (ej. el director, el supervisor).
- § Facilitan u obstaculizan el cambio social, en sus respectivos ámbitos. ej. Microsoft en paquetería para PC, el PRI dentro del sistema político o la Ford para la industria automotriz.
- § Viabilizan la transformación social al responder a necesidades de sociedades con complejidad diferenciada para administrar diversos tipos de Estado.

Entonces, las organizaciones no sólo modifican a la sociedad, sino que son parte inherente de su desarrollo. Toda universidad califica como organización y ello alcanza a sus ámbitos más particulares, como las unidades académicas, o más generales, como el SIES (organización de organizaciones). El objetivo de la investigación es el que determina la cercanía o lejanía en que hay que colocar la lupa.

El SIES puede definirse como una “sociedad organizacional” al estar integrado por organizaciones que requieren ser conocidas en sus diversos niveles de interacción. El nivel individual se integra por el estudio de la vida psíquica y las relaciones sociales de los integrantes, influenciados dentro y fuera de los límites de la organización. El nivel propiamente organizacional queda definido por las relaciones entre grupos, que influyen directa e indirectamente en los niveles individual y social.

La característica de los “flojos acoplamientos”² en las universidades públicas significa que la regla es que sus implicados gozan de amplios márgenes de independencia en la ejecución, supervisión y control de las autoridades, lo cual desarrolla subculturas con intereses disímolos, siendo usual bajos niveles de compromiso. Si el ambiente es negativo, cada cual con sus respectivos motivos, achacan la situación al otro. En el lado opuesto se sitúan las organizaciones altamente articuladas, típicas del ambiente fabril.

Tal complejidad alcanza al sistema de educación superior, intocado por muchas décadas, hoy sujeto a presiones inéditas, externas formales e internas informales, las cuales precisan del uso de métodos no convencionales para su conocimiento³.

Estudiar a las universidades mexicanas, implica lidiar con aspectos de multireferencialidad y modelos culturales a veces injertados de realidades con circunstancias muy distintas (Naime, 2004: 53). De tal afirmación se desprende que se trata de organizaciones complejas, con fuerte tendencia isomorfa hacia el ambiente institucional internacional.

² Las características de los “flojos acoplamientos” son desarrolladas en la obra de su principal impulsor K. Weick (1976).

³ Un reflejo de esto es el decir de Montaña respecto a que las universidades se caracterizan por ser “... instituciones sensibles al cambio económico y social que han sufrido transformaciones radicales en el corto plazo... con... incorporación creciente de la ideología empresarial y alta diversidad de formas estructurales” (Montaña, 2004: 31).

1.2 Antecedentes organizacionales sobre evaluación de desempeños y estímulos

La noción de desempeño refiere un viejo dilema que toma dimensiones exponenciales al aplicarlo al ámbito académico. En esencia, alude al entramado de opiniones emergentes de los saberes y conductas aceptados en cada particular marco organizacional, dadas restricciones institucionales vertidas en forma de expectativas. No suele aludir un mero indicador, sino algo así como lo que podría equivaler a la variable dependiente dentro de un complicado modelo interactivo de sociedad.

En un rápido repaso por las principales corrientes de la Teoría de la Organización (imagen 2), se nota que todas abordan la evaluación de desempeños, en función del ángulo que se proponen explicar y su concepción de persona subyacente.

Imagen 2
LA TEORÍA ORGANIZACIONAL Y LOS DESEMPEÑOS

Corrientes de la Teoría de la Organización						
Características	Admón. Científica	Relaciones Humanas	Burocracia	Comportamiento	Contingencia	Nuevas Rel. Humanas
Princ. aportes teóricos	Principio <i>one best way</i>	Reconocimiento del individuo como ser humano, las relaciones informales, la relevancia del grupo, la organización como sistema socio-técnico en constante equilibrio y el nuevo papel del administrador	Tipo ideal de burocracia, funciones y disfunciones, funciones latentes, definiciones de organización burocrática, capacidad estratégica del actor	Racionalidad limitada, organización como sistema decisorio o de procesamiento de info, equilibrio organizac., foco de atención secuencial, laxitud organizativa, organización como coalición política (incertidumbre y ambigüedad en la toma de decisiones)	Las relaciones entre estructura de la organización y ambiente /contexto, principio <i>all depends</i>	Inadecuación entre individuo y estructura formal: reconocimiento del individuo como un ser humano capaz
Concepción del individuo	Ser económico, apéndice de la máquina	Ser con sentimientos y con necesidad de hablar y ser escuchado (satisfecho)	Ser político con capacidad estratégica	Ser administrativo, toma decisiones bajo circunstancias de incertidumbre y racionalidad limitada	-----	Ser motivado y competente
Aspecto siempre implicado	Desempeño, productividad y eficiencia	Comportamiento, desempeño y productividad	Comportamiento y eficiencia	Comportamiento y desempeño	Configuración estructural y desempeño	Comportamiento y desempeño
Problemas percibidos	Desorden, desperdicio, ineficiencia, control	Monotonía del trabajo, ausentismo, rotación, conflicto, malas actitudes y baja moral	Disfunciones derivadas de la rigidez estructural	Racionalidad absoluta del hombre	Desacoplamiento estructura /ambiente	Desarticulación estructura organizacional - individuo

Fuente: adaptación de notas de clase de De la Rosa (2004)

El abordaje de la “justa remuneración” queda casi siempre indefinido, suponiéndose liberado a la ley de la oferta y la demanda. Al tratarse de la realizada a los académicos en la universidad pública, el asunto se torna particularmente espinoso, ya que en ella la sociedad ha depositado la confianza de bregar por el valor de la igualdad, bajo el heroico supuesto de que cada académico empeña, siempre y en toda situación, su mejor esfuerzo para cumplir la misión de impartir conocimiento de vanguardia, sin ser la remuneración extraordinaria o el prestigio ejes motrices del comportamiento. Entonces, demos un vistazo a los preceptos históricos alusivos.

A finales del siglo XIX y principios del XX, J. Taylor se fijó en la ineficiencia productiva ocasionada por la existencia de la flojera natural y sistemática (tendencia del trabajador a acoplarse al ritmo de trabajo del grupo, con la lógica de ¿porqué hacer más que el de junto, si ganamos los mismo?), así como en la tendencia a la ineficacia de los sistemas administrativos derivada del crecimiento anárquico de las organizaciones. Entonces se propuso estudiar cómo incrementar la eficiencia "...aumentando la producción por unidad de esfuerzo humano" (Taylor, 1991: 84).

Taylor ayudó a que se suprimiera el oficio como forma de subsistencia de la fuerza de trabajo, quitando a los trabajadores su dominio absoluto sobre el saber hacer, siendo ello a la vez condición (por su monopolio del conocimiento y la fuerza de trabajo) y obstáculo (por determinar una relativa escasez de fuerza de trabajo descalificada y, por tanto, cara) para la consolidación de la gran industria, apoyada en la acumulación originaria del capital ⁴.

El Capitalismo en consolidación requirió del ataque contra el oficio a través de la búsqueda del beneficio individual como lógica central para la reproducción del sistema. Sin embargo, ello no fue suficiente para erradicarlo como fuente de poder del trabajador y obstáculo para aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano. Al efecto, Taylor impulsa sus cuatro principios básicos de la Administración Científica:

- § Reformular el trabajo, descomponiéndolo en actividades simples,
- § seleccionar al trabajador de forma científica,
- § persuadirlo para que acepte la nueva forma industrial de trabajo,
- § separa a quien concibe el trabajo de quien lo ejecuta.

La aplicación empresarial de esos principios permitió menguar el poder inherente del oficio, abatir el control del trabajador sobre los procesos completos de trabajo, la reducción de costos, el aumento del ritmo de trabajo y el debilitamiento de la organización obrera. La esencia del taylorismo puede sintetizarse en el logro de arrancar al trabajador su “saber hacer holista”, parcializándolo y estandarizándolo, siéndole devuelto sin los elementos potenciales conflictivos para la reproducción ampliada del capital (hacer nulo el poder que permita al trabajador oponer resistencia). El proceso confluyó con dos circunstancias socioeconómicas: el cambio en la composición de la clase obrera americana (fortalecimiento de grupos antisindicales) y el auge económico de Estados Unidos durante la Guerra. Ello determinó una nueva correlación de fuerza entre clases y un nuevo modo de acumulación, basado en la producción en masa, que también alcanzó a transformar las prácticas estatales de regulación y control social⁵.

El Taylorismo no logró las transformaciones por sí solo, sino sumando esfuerzos con el pragmatismo de la corriente fordista. Esta introdujo la línea de producción con transportadores y montaje de cadena, depurando el control total de los sistemas operativos. En un sistema de producción taylorista, el trabajador aún administra su fuerza por tiempos asignados, mientras que en el fordismo no lo puede hacer, pues el tiempo de producción es constante, siendo el cronómetro y la línea de producción en cadena la que marca el ritmo, suprimiendo tiempos muertos al límite. De esta manera cambió a favor del capital el orden del saber y del poder en la producción⁶.

Pero ¿qué tiene que ver la evaluación del trabajador fabril de aquella época con la del académico del presente? En sentido estricto la respuesta debiera ser “poco”. No obstante, es inútil ocultar que existen exitosos ideólogos que influyen para equipararles. La lucha de racionalidades al respecto está en marcha. Por un lado, están quienes bregan por la medición del desempeño académico con técnicas cuantitativas similares a lo arriba descrito y, por otro, quienes las conciben inútiles en labores exigentes de creatividad y

⁴ Término marxista que refiere el momento que viabilizó el paso del Feudalismo al Capitalismo, al suceder la disociación del productor de la propiedad de sus medios de trabajo.

⁵ La obra de Eliksberg (1975) es recomendable para revisar a mayor profundidad esta parte de la historia desde el enfoque organizacional.

⁶ Ib ídem.

actitud positiva para rendir resultados útiles a la sociedad, sólo madurables en el largo plazo.

El pasaje histórico citado ilustra el inicio de la creencia de estar en lo correcto al sustituir lo empírico por lo científico, al tasar de forma cuantitativa todo desempeño en cada tipo de labor productiva. La base está en reunir la información que permita determinar “la” mejor forma de hacer las cosas (one best way) y establecer leyes universales, buscando fórmulas de evaluar basadas en la observación de expertos, experimentación de modelos estadísticos y de previsión.

Los tratadistas coinciden en que lo que logra el one best way es:

- § Eliminar movimientos “innecesarios” y proponer otros más útiles por rápidos.
- § Establecer forma, cantidad y tiempos en que debe realizarse el trabajo.
- § Modificar los instrumentos de trabajo en función de la forma más rentable.

Por contraste, se hace presente la duda en esos términos de dónde encuadrar, por ejemplo, el cumplimiento prioritario de la misión comunitaria de la educación superior, cuando no es compatible con los criterios de tiempos y movimientos en el óptimo de rentabilidad. Además, antes el trabajador era visto como apéndice de la máquina, cuya única motivación para desempeñar el trabajo se creyó era el dinero. Sin poner en duda que así fue, las circunstancias cambiaron al superarse la perspectiva taylorista con la evidencia del incumplimiento de las siguientes promesas:

- § La severa especialización derivó en monotonía que redujo los rendimientos.
- § Los trabajadores tienen motivaciones más complejas que solo el dinero.
- § El cronometraje en los procesos no es capaz de considerar imponderables.
- § Es difícil alcanzar el tiempo promedio, dadas las distintas capacidades de los trabajadores.
- § La mejor forma de hacer las cosas para un trabajador puede no serlo para otro, incluso en iguales circunstancias.

Entre las principales consecuencias de la aplicación a todo desempeño de esas corrientes se cuentan que, a la larga, generan efectos negativos en varias direcciones:

- § A nivel del individuo. La descalificación del trabajador y su enajenación en los procesos productivos se hicieron presentes al incrementarse el ausentismo, tortuguismo y excesiva rotación.
- § A nivel productivo. La institucionalización del taylorismo-fordismo culminó con la implantación de normas de productividad con técnicas de extorsión del trabajo que, al inicio, aumentan la eficiencia, pero no siempre ni por mucho tiempo.
- § A nivel organizacional. La cosificación del grupo de trabajadores generalizó el debilitamiento de las empresas, tornándolas conflictivas, al basarse en la racionalización extrema del trabajo, aflorando la inhibición de aprendizajes.
- § A nivel socioeconómico. La adopción de la producción en masa, con series de mercancías estandarizadas, trajo consecuencias psico-sociales cuestionables. A pesar del descontento o el conformismo, la labor ideológica para aletargar a los trabajadores se redujo a convencerlos de que “la” mejor aspiración en la vida es lograr a ultranza el más alto nivel de consumo posible.

Con críticas incisivas apareció una nueva sofisticación para incrementar el desempeño de los trabajadores, otra vez a favor de la rentabilidad, pero respaldándose

en la señal de lo humanitario. La Escuela de las Relaciones Humanas reconoce que el trabajador, además de fungir como mano de obra, debe ser considerado en sus sentimientos. Ahí inicia la era de mejoras en la infraestructura (temperatura, ventilación, iluminación, higiene), así como en la comunicación jefe-subordinados a través del establecimiento de departamentos de recursos humanos para entrevistar y activar mecanismos que, por ejemplo, distinguen al personal más “productivo”, disponga de alternativas en la forma de pago, adaptación de pausas, descansos y refrigerios.

La introducción de estímulos motivacionales lograron el objetivo de nuevos incrementos en la productividad, al reducir la ansiedad y aumentar la satisfacción en el trabajo, más en el mediano plazo aparece el descrédito de dichas prácticas. Los resultados de la Escuela de las Relaciones Humanas se pueden equiparar a la situación de las organizaciones como sistemas socio-técnicos de equilibrio paretiano, el cual se caracteriza por un estado en que si se impone al sistema una modificación diferente a lo usual, se produce una reacción que lo regresa a la situación que hubieran existido (insatisfacción) si esa modificación no hubiese sido impuesta⁷.

Tanto la organización técnica -dirigida al trabajador-, como la organización humana -dirigida a los aspectos sociales formales e informales-, pronto empezaron a mostrar alta complejidad para la gestión de los comportamientos, mismos que se tradujeron en inconsistencias al tiempo de la captación teórica⁸ respecto a los hechos.

A pesar de lo polémico del estudio de la estructura informal de la organización⁹, es incontrovertible que -una vez más- la constante que se preservó como el objetivo de los cambios en ella fue su medición en términos de rentabilidad que desplaza lo humano.

Junto con el descubrimiento de las relaciones informales en la Escuela de las Relaciones Humanas, Elton Mayo advirtió la importancia del “grupo” como control

⁷ La obra de Heyl (1987) profundiza sobre esta forma de abordar el fenómeno de las modificaciones en las relaciones laborales que tienden a regresar al estado inicial de disturbio.

⁸ Ello se constata en los experimentos de la General Electric de 1937, al intervenir su estructura informal. Se identifican aspectos valorativos y psíquicos difíciles de explicar entre las trabajadoras del área de relés, tales como que la producción era manipulada en función de lo que las operarias juzgaban como “producción normal” (lo considerado justo para dar), lo cual no era sobrepasado por ninguna, so pena de ser consideradas saboteadoras y merecer prácticas de penalización que el grupo aplicaba a quienes excedían el patrón, todo bajo un liderazgo que las mantenía unidas y aseguraba respeto a sus reglas de conducta, combinado con manifestaciones exageradas de contento o descontento respecto a las actitudes de los superiores. Sobre estos aspectos se recomienda la lectura de la obra de Brown (1977).

⁹ En general, los tratadistas sobre la estructura informal de las organizaciones coinciden en que:

- § Nace a partir de la coincidencia de intereses de un grupo o fomentada por los dirigentes para estimular a los trabajadores en períodos de descanso; de ello se desprenden comportamientos espontáneos, manifiestos en actitudes y rutinas que se traslapan con los comportamientos productivos.
- § Quienes interactúan en grupos informales, con independencia de su posición en la organización formal, adquieren posición social especial.
- § La organización informal es útil a los trabajadores, pues en ella suele haber alto índice de colaboración espontánea potencial a su favor.
- § Cuando la organización formal es manejada de forma inadecuada, la informal puede desarrollarse en oposición.
- § La organización informal tiende a alterarse con modificaciones en la formal.
- § Los patrones de desempeño establecidos por el grupo informal no por necesidad se corresponden con los formales.

social de la persona en el lugar de trabajo o, dicho de otra manera, que el trabajador actúa en función del grupo¹⁰.

Otros aportes teóricos complementarios de E. Mayo refieren lo siguiente:

- § Existe motivación interna al trabajo por la necesidad de tener interlocutores.
- § Hay que estudiar las secuencias de los comportamientos lógicos, ilógicos e “irracionales”¹¹.
- § La sociedad industrial desintegra los grupos tradicionales de la sociedad.
- § En consecuencia, la sociedad industrial requiere crear una elite de administradores capaz de gestionar los recursos humanos.

Entre las críticas en torno al gasto aplicado para estimular a los trabajadores para lograr los resultados esperados por el empresario, surgen otros movimientos teóricos, entre los que destacan vertientes de la Teoría de la Burocracia, favorables a explicar los comportamientos laborales en función de relaciones de poder. Entre sus principales representaciones se cuentan las de Merton, Crozier, Gouldner y Blau, así como la revitalización del pensamiento de Weber, con su popular enunciado de:

“...la burocracia es la forma más pura de dominación legal-racional moderna, la cual toma vida a través de la organización de un cuerpo administrativo, cuyo fundamento se localiza en la racionalidad de reglas.” (Weber, 1947: 182)

Recordemos que para Weber el poder en una relación social significa la posibilidad de instaurar la propia voluntad en otro a pesar de la resistencia, sea cual fuere el fundamento. El mecanismo es la dominación, vista como el estado por el que un mandato influye sobre actos de los dominados, de tal forma que aparece como si éstos hubieran adoptado por sí mismos el contenido. El ambiente propicio para relacionarse es a través de la obediencia, definida como el transcurso de la acción de quien asume el contenido del mandato a manera de máxima de conducta. Ese proceso genera legitimidad, esencial en toda relación de dominación, dado un mínimo de voluntad o interés en obedecer; la persona obedece sea porque cree que las reglas están bien o porque le resultan racionales¹².

La controversia es rica respecto a las aportaciones interpretativas de las Teorías de la Burocracia, pudiéndose trasladar a la comprensión de las universidades respecto al SIES. Baste con observar las características acotadas a los sistemas burocráticos¹³, las cuales pueden sintetizarse en lo siguiente:

- § Basamento en sistemas legales de normas y reglamentos.
- § Formalidad del sistema laboral.
- § Racionalidad en la división del trabajo.
- § Apego estricto a reglas, rutinas y procedimientos estandarizados.
- § Impersonalidad en las relaciones laborales y con los usuarios.
- § Sistema jerárquico de autoridad.
- § Profesionalización de los trabajadores.

¹⁰ La obra clásica a este respecto es la de Mayo (1977).

¹¹ Según Mayo (1977), los comportamientos lógicos son aquellos que poseen consistencia interna y externa para quien los realiza; los ilógicos tienen consistencia externa mas no interna y los irracionales carecen de ambas. Se trata de anticipar los segundos para evitar los terceros.

¹² Un análisis sintético de esta contribución se encuentra en Crozier (1974).

¹³ La obra de Mouzelis (1975) es muy representativa de las características del enfoque burocrático.

- ∞ Competencia técnico-meritocrática.
- ∞ Especialización de la administración, separada de la propiedad.
- ∞ Intención de predecir comportamientos.

Las principales ventajas que Weber observa en los sistemas burocráticos como forma de organización son: racionalidad, precisión, rapidez, unicidad de interpretación, uniformidad de rutinas y procedimientos, continuidad, reducción de fricciones entre personas, subordinación de los trabajadores nuevos a los más antiguos, confiabilidad de procesos y minimización de la discrecionalidad de los superiores respecto de los subordinados (Weber, 1947). Así definida la burocracia, no queda duda que, si se cumpliera, quizás varios de los problemas más acuciantes de los países subdesarrollados serían minimizados. No obstante, el cumplimiento de las conductas que esta corriente previó no se garantizan, habiéndose convertido el burocratismo en una connotación peyorativa, alusiva a lentitud, inflexibilidad, discrecionalidad contra el trabajador y los usuarios, corrupción, irreflexividad casuística e ineficiencia.

La supuesta superioridad de la organización orientada bajo principios burocráticos, merma ante un cúmulo de inconvenientes humanos que propician la aparición de la incapacidad adiestrada o psicosis profesional, la suplantación medios-fines, la interpretación dispar de reglas, generación de círculos viciosos, decisiones escalafonarias independientes del nivel de conocimiento, tendencia a mínimos desempeños (sólo lo establecido por regla), exceso de formalismo que llega a impedir la afabilidad necesaria para mejorar varios aspectos de la organización, respuestas rígidas ante medios cambiantes, despersonalización frente a las necesidades de usuarios, ambiente laboral negativo al intensificarse las señales de autoridad, el profesional-especializado suele no tener claro el funcionamiento de la organización en conjunto, ni su lugar dentro de ella y, finalmente, problemas de coordinación entre todas las partes de la organización¹⁴.

Las disfunciones mencionadas hacen a M. Crozier concebir al Estado como "... una organización que no se corrige en función de sus propios errores, pues consiste en un conjunto de círculos viciosos relativamente estables." (Crozier, 1974: 91)

Merton (1984), al observar que la Teoría de la Burocracia procura la función de mejora social, complementa que ante disfunciones no ajustables, se requiere el estudio de las funciones latentes por ajuste informal. Cuando sobreviene el desastre burocrático, la explicación gira hacia la idea de que se deba a la capacidad estratégica de cata tipo de actor organizacional que, aunque sujetos al ejercicio del poder, nunca quedan totalmente inermes. Entonces este autor puede ser considerado el eslabón con el enfoque que empezó a valorar las actitudes, guiones y seguimiento de creencias como variables explicativas, conocido como Escuela del Comportamiento, al frente con teorías como la toma de decisiones.

Debido a que los intereses de esta atañen al ámbito gerencial, su reseña no es indispensable a lo presente, más sí el rescate de que sus ideas vuelven a centrarse en el análisis de los comportamientos y evaluación de resultados para incrementar la rentabilidad, auspiciadas por el supuesto de un empresario-gerente que actúa con plena racionalidad al dominar la información estratégica y contextual. Esta reducción de la organización a sistema decisorio, fue reencuadrada por H. Simon (1988), en su noción de racionalidad limitada, emergida de la pregunta ¿porqué el individuo acepta ser

¹⁴ La obra que trata in extenso dichos aspectos es la de Crozier (1974).

influenciado en su comportamiento dentro de la organización?, es decir, ¿porqué acomoda su comportamiento a las exigencias de la organización?

Parte de la respuesta se remonta al supuesto según el cual el equilibrio en la organización inicia con la “decisión” del trabajador de participar en ella porque le ofrece a cambio compensaciones más allá de lo monetario, percibidas como recompensas a las contribuciones aportadas. Cada uno continúa su participación sólo mientras las compensaciones sean iguales o mayores (medidas en términos subjetivos y de alternativas) a las contribuciones que le son exigidas. Dada la existencia en la organización de decisiones programadas y no programadas -siendo éstas últimas las más usuales-, se llega a sostener que los procesos que envuelven a los trabajadores son en realidad procesos decisivos (conjunto secuencial de decisiones)¹⁵.

Resultan inquietantes las consecuencias que pudieran emerger de visualizar a los académicos de la universidad pública como decisores a la manera de lo arriba esbozado. El trabajador en las empresas tiene como meta mantener el empleo que lo aleja de la anomia, aún con la diversidad de personas que las conforman, las cuales en la negociación suelen caer en el conflicto por múltiples consideraciones que no pueden ser satisfechas a la vez. Los académicos en las universidades públicas habían tenido como meta esencial, supuesto un salario digno, la construcción de una sociedad más integrada y equitativa a través de la búsqueda del conocimiento, sin mayor necesidad de negociaciones.

Esta meta hoy tiende a sonar idealista, en la medida que se acoge con naturalidad el papel de servidores por un sueldo diferenciado, explicando en parte la necesidad de instaurar mecanismos burocráticos de vigilancia del desempeño, fundados en la capacidad a veces más negociadora que laboral de cada grupo interviniente. De esto se desprender lo adecuado de concebir a la universidad como entidad política y ya no tanto social, pero tampoco con visión hacia el avatar empresarial.

Como una derivación de lo anterior, aunque March y Cyert (1963) desarrollaron la noción de laxitud organizativa para el ámbito empresarial, ella aparece con intensidad en las organizaciones públicas, incluidas las educativas y, de aquí que su pensamiento migrara al Nuevo Institucionalismo Político. March y Cohen (1986) enfatizaron el estudio de aspectos caracterizados por falta de claridad entre objetivos, actores y procesos decisivos¹⁶.

March y Olsen (1997) contribuyen a nuestro estudio con el paso de la “lógica de la consecuencia” a la “lógica de lo apropiado”; en ésta, la persona decide y actúa no en función de un conjunto claro de preferencias, alternativas y consecuencias, sino de su experiencia, identidades y la situación en juego, eligiendo no el valor sino la regla apropiada o pertinente a partir de la situación. Sobre este argumento se establecerá parte de la estrategia interpretativa de la presente investigación.

¹⁵ El desarrollo de esta postura puede consultarse en March y Simon (1958).

¹⁶ En ambas obras se muestra como agrupados bajo la corriente de Teorías de la Ambigüedad Organizativa, se desarrollaron estudios sobre Anarquías Organizadas, Modelos de Depósito de Residuos y Sistemas Flojamente Acoplados, postulando que en las organizaciones la toma de decisiones no es sólo instrumental, sino portadora de significados, susceptible de diversas interpretaciones, y que al no ser clara la relación entre intenciones y acción, se dificulta establecer la causa-efecto entre decisiones y acción, toda vez que las decisiones se construyen socialmente.

El tránsito de la acción “anticipatoria” a la acción “obligatoria” implica el justo momento de la identificación del paso de la racionalidad a la institucionalidad, en el cual las reglas de decisión del trabajador para encuadrar su tipo de desempeño están limitadas por los marcos sociales, culturales, políticos y económicos interiorizados. Con este descubrimiento del Movimiento de la Contingencia se inicia la configuración más cercana al objeto de los Estudios Organizacionales. Este se distingue por estudiar la estructura de la organización pero de manera objetivada, empezando a considerarla como su identidad. Más allá del estudio de los comportamientos grupales, se avanza a la relación de la estructura y las personas con su contexto/ambiente.

Crozier y Friedberg (1990) se detienen al advertir que al objetivar la organización a través de la identificación empírica de variables estructurales del medio, se puede llegar a negar la autonomía del constructo humano subyacente, por lo cual afirman que el ambiente no determina a las organizaciones, sino que sólo las restringe, pues dentro hay personas con capacidad de múltiples respuestas, no sólo influenciadas, sino que influyen a su ambiente.

Entonces, de regreso al énfasis en el comportamiento humano, emerge la corriente de las Nuevas Relaciones Humanas, con Maslow (1970) al frente. En ella se afirma que el primer paso para motivar a un trabajador es conocer las prioridades que enfoca para satisfacer cada necesidad. De aquí la idea de que el administrador debe conocerlas y tratar de satisfacerle las consideradas supremas, como estima y autorrealización (las otras son fisiológicas, de seguridad y sociales), logrando alta motivación y compromiso con los objetivos de la organización.

Mc Gregor (1975) formula los supuestos de la Teoría X y Y sobre tipos natos de personas, lo cual remite a pensar sobre la posibilidad de encontrar en la filogenia u ontogénesis del humano, inclinaciones hacia el trabajo.

Imagen 3
TEORÍAS X Y Y DE MAC GREGOR

Supuestos sobre sujetos X	Supuestos sobre sujetos Y
Evaden el trabajo	El trabajo les da satisfacción
Desmotivados e indolentes	Son ingeniosos y tienen iniciativa
Sin ambición	Tienen su locus de control dentro
Evaden la responsabilidad	Asumen responsabilidades
Evaden los cambios	Son pro-activos y creativos
Prefieren la rutina	Aceptan desafíos
Sienten confort al ser dirigidos	Son capaces de dirigir

Fuente: Interpretación de la autora

Las conclusiones generales a que llegaron los teóricos de esta corriente se sintetizan en recomendaciones como delegar responsabilidades, promover la descentralización de decisiones y la participación más generalizada, ampliar el cargo y la auto-evaluación del desempeño. Sus críticos argumentan que esas formas de “mejorar” las condiciones del trabajador, acaban siendo mecanismos sutiles de poder para lograr la racionalidad tradicional de incrementar la rentabilidad y medio para comprometer al trabajador con la eficiencia organizacional. Ante ello, la defensa de la Contingencia contraataca sosteniendo que sus prescripciones se basan en el conocimiento de la aspiración natural de los trabajadores a ser eficientes (?), siendo para ellos que las

promueven¹⁷. En última instancia, las intenciones no tendrían que censurarse ante los resultados.

Agolpándose las posturas críticas contra las corrientes descritas, al identificarlas esencialmente como reiterados intentos por solucionar los problemas de la gran empresa moderna y servir sólo como conciencia teórica de la administración, se abren paso los Estudios de la Organización sosteniendo una postura más interdisciplinaria, denominada postmoderna. Una de sus vertientes teóricas iniciales más influyente es la Reingeniería, cuyas propuestas de reorganización parten de la pregunta ¿por qué estamos haciendo esto?, en lugar de las antiguas de ¿cómo hacer más rápido o mejor lo que hacemos? Su estrategia es por demás audaz, en el sentido de que recomienda ignorar por completo la forma tradicional de hacer el trabajo, “inventando” una nueva, flexibilizando tanto la estructura de la organización como la utilización de mano de obra altamente competitiva y calificada. La intención al mencionar ésta vertiente es mostrar lo poco pertinente de tal análisis para las organizaciones de educación superior mexicana al responder a otro tipo de circunstancias, más se dan opiniones.

La reacción surge de las corrientes que introducen al debate las limitaciones que impone la cultura como elemento interno y externo crucial para los resultados de toda directiva en la organización. Su postulado inicial es retador para apoyar la explicación sobre lo que ocurre en el ámbito universitario. Él giró en torno a que la función de la cultura en la organización es transmitir el profundo sentido de identidad y pertenencia entre los integrantes, originando distinciones entre una organización y las demás. Observan que ella incrementa la estabilidad del sistema social (funciona como pegamento que ayuda a mantenerlo unido), y sirve de medio que guía y moldea actitudes y comportamientos, respecto al compromiso con una entidad superior al interés personal¹⁸. Una de las propuestas más notables dentro de dicho enfoque a escala internacional es la de G. Hofstede (1980), que centra su esfuerzo en la construcción de un modelo con variables e índices que relacionan la conducta de las personas con su percepción de a) distancia al poder (tolerancia a la desigualdad), b) individualismo-colectivismo, c) feminidad-masculinidad, d) aversión al riesgo y e) orientación de vida en perspectiva de corto o largo plazo¹⁹.

Al analizar las organizaciones entre culturas, concluye que los franceses tienden a sentirse confortables en las estructuras piramidales, donde el mayor peso de la responsabilidad recae en el jefe; los alemanes prefieren la estructuración depurada de procedimientos que permitan trabajar horizontalmente; los ingleses eluden las jerarquías, mostrándose propensos a la organización tipo libre mercado; los países de Asia y África prefieren el estilo familiar patriarcal. México y Japón quedan en el mismo

¹⁷ Tal defensa puede estudiarse en Tannembaum (1968).

¹⁸ Un repaso de los fundamentos de los enfoques culturales respecto a la organización puede encontrarse en Barba et al. (1996).

¹⁹ Hofstede (1980) se pregunta por qué la historia de la humanidad está plagada de situaciones en que, por ejemplo, unos dominan y otros no, unos viven mejor y otros toleran la desigualdad. Plantea la controvertida analogía de la cultura como programa de cómputo (software), el cual integra aspectos centrales de las interacciones humanas, determinadas por reacciones entendibles en función del pasado de cada cual. Conformado el programa, él tiende a modificar los valores (forma de conocer el mundo), siendo donde se hace patente la cimentación de privilegios de unos sobre las desventajas de otros; entonces, la cultura (programa) modifica el funcionamiento físico (sistema operativo) de las personas y, por tanto, de los países. Explica la pirámide resultante con tres niveles de programación mental: en la base queda la naturaleza humana, hacia arriba la cultura (que suele implicar varios niveles de falsificación) y en la punta la personalidad.

cuadrante de alto índice de distancia al poder y de aversión al riesgo. El autor señala que si su análisis es correcto, puede servir para decir algo sobre formas de resolver problemas organizacionales en cada país.

En paralelo, fueron fortaleciéndose las heterogéneas corrientes del Nuevo Institucionalismo (NI), en sus versiones política, sociológica y económica. A efecto de estudiar la situación de los académicos frente a PROMEP-SNI en las universidades públicas de México, resulta atractivo explorar los desarrollos del Nuevo Institucionalismo Sociológico (NIS). La obra de Meyer y Rowan (1977) experimenta el enfoque de que son las reglas institucionalizadas las que van conformando a la estructura de la organización por medio de la adopción, voluntaria o no, de sus integrantes de mitos racionalizados (legitimados socialmente), que con el tiempo institucionalizan la estructura organizacional y sus desempeños. Lo inédito es el reconocimiento de que la legitimación y estabilidad de la organización puede correr de manera independiente a su eficiencia. Su principal supuesto es que entre más burocratizada (sentido weberiano) esté una sociedad, más mitos racionalizados rondarán en el ambiente, así como que en la medida que estén institucionalizados, más organizaciones formales habrá. Los ambientes institucionalizados, institucionalizan la estructura organizacional, debido a que la organización ya tiene dentro de sí instituciones. En el Marco Teórico se ampliará esta perspectiva.

Powell y Di Maggio (2001) coinciden con los teóricos anteriores en el interés por conocer el efecto del ambiente en la estructura organizacional, enfatizando la tendencia al isomorfismo institucional, usando la noción de “configuración de campos organizacionales” y tres tipos de mecanismo de cambio institucional, a saber: coercitivo (por influencias políticas y problemas de legitimidad), mimético (resultado de respuestas estándares a la incertidumbre) y normativo (asociado a la profesionalización). Más que la forma en que se institucionaliza la estructura, su interés es identificar los factores que hacen que tiendan a parecerse entre ellas, así como las semejanzas en las formas en que se constituyen los campos organizacionales (aunque éstos rebasan nuestro objeto de estudio, se mencionan al resultar una de sus posibles derivaciones).

L. Zucker (1999) también se ocupa de los procesos de institucionalización²⁰ en la organización, pero a diferencia de la visión macro de los autores previos, se centra en el nivel micro de las relaciones interpersonales en contextos socioculturales acotados. Su visión permite pensar a la organización como una institución en sí misma, en la medida que las prácticas organizacionales se transmitan socialmente. Su principal supuesto es que a mayor grado de institucionalización menor es la necesidad de control social directo y mayor la resistencia al cambio.

Por otra parte, los postulados del Nuevo Institucionalismo Político (NIP) también resultan sugerentes para ser integrados en el estudio de las universidades, dadas sus cada vez más profundas contradicciones internas y externas, cuando tienden a funcionar como organizaciones políticas. March y Olsen (1997: 252) sostienen que una organización política ofrece gran variedad de reglas ante las cuales las personas deben interpretar cuál es la más adecuada en cada situación de ambigüedad, inestabilidad y diversidad de preferencias, en función de su rol o identidad. El estudio del

²⁰ “... el proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso, el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esta realidad social” (Zucker, 1999: 129).

comportamiento individual en las instituciones políticas pasa de la lógica de la consecuencia a la lógica de la pertinencia, como reguladora y constructora de la acción a partir del significado que guía la acción y la formación de reglas.

Se concluye que la validez de este enfoque para intentar comprender la incidencia de PROMEP-SNI en el desempeño académico, en tanto proceso institucional que pasa por lo organizacional, es que mientras el NIS se pregunta qué es lo que regula la conformación de la estructura organizacional, el NIP se pregunta por lo que regula el comportamiento de las personas en un ámbito organizacional.

Esta narrativa de los principales enfoques por los que ha transitado la Teoría de la Organización ayuda a visualizar la vasta gama de aspectos que pueden quedar implicados al abordar nuestro objeto, en definitiva representativo de la forma más holista en que hay que concebir a la organización moderna. Asumiendo como propias las palabras de Montaña, se debe pasar de ver a la organización

“... convencional e idealizadamente, como un espacio ordenado, armónico, monolítico, funcional, transparente, homogéneo y con fronteras bien definidas”, a verla “... como un espacio multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas – técnica, económica, política, emotiva, cultural, etc.–, en la cual intervienen múltiples actores, con intereses conflictivos y poder, ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos, difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana” (Montaña, 2001: 108).

Superar el estudio de la organización por partes hacia ésta nueva forma de entenderla, implica el reto teórico de intentar reconstruir esas partes y recuperar las nuevas (De la Rosa, 2002).

Entrando de lleno a lo que corresponde a la evaluación y el estímulo del trabajo académico, entre las reflexiones que emergen a partir de la caminata histórica hacia los Estudios Organizacionales, se cuenta el consenso respecto a que la práctica del reconocimiento al esfuerzo laboral sobresaliente es indicativo de un acto que identifica a la organización que así lo practica, con uno de los criterios de humanidad más loables por significativo. En particular, no debieran de existir cortapisas al tratarse de quienes transmiten valores, se mantienen en constante capacitación, preocupados por actualizarse, divulgar sus logros investigativos y dar clases de calidad.

Sin embargo, no hay que cerrar los ojos respecto al cúmulo de críticas que se agolpan en torno a los programas similares a PROMEP-SNI, en esencia por no estar diseñados a la luz de sus objetivos retóricos y, en consecuencia, distribuidos de manera cuestionable. Claro que hay evidencias de casos ejemplares, pero también la sospecha fundada de que son la excepción más que la regla. Los académicos que logran acceder a ellos con mínima actividad docente, investigación carente de originalidad, que no se ubica dentro de la realidad y que no responde a los desafíos de su país, sencillamente producen una ilusión que si bien puede legitimar al sistema, también le convierten en un mecanismo adaptativo de equilibrio inestable, a cambio de obtener beneficios individualizados. El hecho sugiere la posible activación de un círculo vicioso, en el cual se hace “lo necesario” para obtener el estímulo, pero no en la conciencia de que sea por algo innovador, que traiga beneficios personales pero también retribuya a la sociedad.

Entonces, encuadrado el fenómeno desde la óptica del académico, se observan dos etapas de complejidad: una, respecto a la forma en que percibe que se evalúa su desempeño en redefinición a cambio de su contribución, y otra, en lo que corresponde al los estímulos que obtiene. Para ambos aspectos hay tratados completos de los cuales echar mano²¹, pero por ahora, basta con ir centrando la atención en los rangos entre los que es aceptable visualizar la búsqueda de estímulos del académico que elevan su desempeño:

- § Estímulos intrínsecos: seguimiento de la vocación, gusto por su disciplina, interés, oportunidad de colaborar, tener responsabilidad, desafío sobre la destreza profesional, inspiración en los colegas y auto-reconocimiento.
- § Estímulos extrínsecos: logro económico, reconocimiento-prestigio, aprendizaje del alumno, clima laboral (que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización), perspectivas profesionales, trascendencia en el desarrollo de la ciencia y el bienestar social.

Siendo poco usual el logro de todos ellos, se perfila la necesidad de que el académico tenga que manejar una serie de tensiones contrarias a su desempeño²². Entre las principales, se cuentan las siguientes:

- § Tensión entre el tiempo que ha de dedicar al fortalecimiento de la teoría y a la práctica, así como entre la forma en que ha de construir su labor investigativa entre lo objetivo y lo subjetivo²³.
- § Tensión entre el tiempo para la meditación y para de acción²⁴.
- § Tensión entre ingresar a la comunidad de investigadores²⁵ y llevar adelante al mismo tiempo la docencia.
- § Tensión entre las exigencias del nuevo ser académico y la atención requerida por los estudiantes²⁶.

Sin ser la intención esbozar al académico casi como un apóstol, ha de mencionarse que resta una amplia gama de condiciones, restricciones y circunstancias que debe atender al tiempo de someterse a las nuevas formas de evaluar su desempeño. Por la dificultad de equidad que implica, ha de mencionarse la necesidad de formación continua, como el factor estratégico para permanecer vigente en el medio²⁷, que lo lleva a otros tantos dilemas. Ver la formación como:

²¹ Una de las obras más sintética, sin pérdida de generalidad, en que puede revisarse este aspecto es en Sánchez N. (2001).

²² La obra de la cual se extrajeron de manera resumida estas ideas es de Sánchez N. (2001), aunque con adaptaciones para enfocarlas a partir de las nuevas exigencias que el académico puede estar percibiendo.

²³ Si bien se reconoce que el conocimiento es el objeto de la práctica educativa, hoy también se exige una formación comprometida con la transformación de la acción, en función de la construcción de objetos que atiendan problemáticas concretas.

²⁴ Saber hacer no necesariamente implica el desarrollo del pensamiento para analizar situaciones típicas, sea de la enseñanza, la investigación o demás funciones que se le agreguen.

²⁵ Si bien el aprendizaje es un resultado individual, la consolidación de los académicos requiere del desarrollo de estrategias grupales dentro de las cuales se discutan y analicen situaciones que propicien trabajo colectivo.

²⁶ La labor docente requiere de tiempo y espacio en la mente, no siempre compatible con sus otras funciones, en pos de ofrecer formación que potencie el pensamiento crítico, el manejo de estrategias de acción, que consideren la diversidad de circunstancias de los estudiantes.

²⁷ Este argumento se desprende de la obra de Sánchez N. (2001).

- § "desarrollo personal" o "mejora en el ejercicio del cargo",
- § "inversión" o "costo",
- § basada en la "oferta" o en la "demanda" generada por las necesidades personales,
- § "estabilidad en el empleo" o "inestabilidad y rotación en el empleo".

Cada función académica presenta especificidades evaluativas dignas de largos y complicados procesos, extensos juicios de valor y derivación de investigaciones. Lo incontrovertible es que todas suelen arrojar evidencia sobre el papel insoslayable de la cultura, sea en su orientación, puesta en práctica, dispositivos y sistemas, niveles todos enmarcados dentro de los principios, valores y ética de cada sociedad.

Por citar el caso de la evaluación de la docencia, función casi intocada por PROMEP-SNI, obsérvense algunas de sus complejidades y limitaciones²⁸.

- § Aunque la conciencia de la necesidad de evaluar la docencia ya ha sido integrada en las universidades, no se ha desarrollado actitud crítica frente a las prácticas negativas detectadas.
- § No se ha estudiado a detalle los impactos de las políticas de evaluación del desempeño asociadas a PROMEP-SNI en la docencia, siendo relevante revalorar los efectos previstos inicialmente en cada universidad. Está aún por demostrarse el aumento en la calidad de la enseñanza con la realización simultánea y de todos los académicos de investigación (que cae con frecuencia en mera actualización).
- § Con la poca información local que se genera, se advierten graves deficiencias en el diseño y puesta en marcha de instrumentos y procesos de evaluación.
- § Si lo que se desea es incidir verdaderamente en el aula, el diseño de políticas públicas de evaluación tiene que introducir la consideración de la diversidad de escenarios institucionales y situaciones de la enseñanza en cada área disciplinar.
- § La evaluación de la docencia implica juicios de valor no igualmente presentes en la conciencia de todos los involucrados, y no se han garantizado canales de diálogo que conduzcan consensos mínimos con la mira en prácticas efectivas de enseñanza - aprendizaje.

De forma similar sería posible incorporar análisis, debates, críticas y propuestas para las otras funciones académicas, más no se hará, pues independientemente de lo que opinen los expertos, en esta investigación se sostiene que ese objeto ha de ser construido a la luz de la exploración de la percepción de los académicos en cada universidad. Más a manera de corolario, se reconoce que también existen complejidades compartidas por todas las funciones a todos niveles. Entre las principales, la literatura documenta que²⁹:

- § Falta formación en quienes diseñan y ponen en marcha estos procesos.
- § La existencia de varias evaluaciones al interior de las universidades, hace necesario analizar cada una y la congruencia en conjunto, e inferir sobre su complementariedad o detectar sus contradicciones.

²⁸ La obra de Rueda (2004) guía varias de las directrices de éste argumento, sobre todo en función de la propia interpretación de las siguientes preguntas concretas que el autor propone para orientar las investigaciones sobre evaluación académica: ¿Cómo podrán beneficiarse de la evaluación académica los estudiantes, los profesores y los directivos? ¿Qué condiciones tienen que prevalecer para que la evaluación se convierta en un diálogo fructífero entre evaluadores y evaluados? ¿Cómo garantizar la revisión permanente del propio sistema de evaluación para asegurar su perfeccionamiento? Sin embargo, la interpretación y adaptaciones para centrar el enfoque desde la perspectiva del académico es responsabilidad de la autora.

²⁹ Ib ídem.

- § Falta discusión sobre la interpretación y usos de los resultados de estos procesos y el análisis del papel de cada implicado.
- § Dado que todo proceso de evaluación está inmerso en una cultura específica, con sus principios, valores y ética, es de esperar que a iguales instrumentos aplicados en varias latitudes, los resultados sean diferentes. Se deben evitar las generalizaciones, sobre todo de un país a otro.

Respecto a esto último, vale reforzar el panorama con las experiencias en connotados sistemas universitarios que ya han transitado por senda similar, con el propósito de avivar los sentidos respecto a las múltiples circunstancias en que han surgido, sus elementos operativos novedosos, claves, desechados, rescatables, cuestionables y, sobre todo, el encuentro con el común denominador sobre el significado de su existencia a la luz de los resultados esperados y los obtenidos.

1.3. Evaluación académica y sus estímulos en México y el mundo

A continuación se presenta la experiencia del sistema universitario de Estados Unidos, por su vanguardia en el tema y la relación especial con nuestro país; la de Reino Unido, por haber iniciado su aplicación casi simultánea a la de la UAM (1989); la de Noruega y Finlandia, por ser dos de los países más vanguardistas en la evaluación del ramo educativo a partir de sistemas bastante descentralizados; la de Francia por su ascendente respecto a concebir deseable el perfil académico multifuncional; la de España por nuestro antecedente histórico-cultural y, finalmente, se menciona el caso alemán para resaltar una circunstancia originaria extrapolada.

El origen de los sistemas de evaluación y estímulos a académicos universitarios en Estados Unidos se ligan a su proceso histórico de industrialización, basado enteramente en las nociones de eficiencia y eficacia para los sistemas productivos. Al parecer, los académicos han visto con naturalidad los trasladados del argot de la producción industrial al rendimiento educativo, sin quedar exentos de críticas. Ellas se centran en la hegemonía de la visión instrumental del cambio unidireccional hacia el productivismo, discursos a partir de valores dispares -sobre todo entre organismos internacionales que apoya el gobierno norteamericano-, los cuales resultan contrarios al aplicarse en ciertas realidades y que, en general, no resuelven el problema de la motivación de los profesores debido a que el tipo de estímulo es ajeno a la naturaleza del trabajo³⁰.

Hammons (1988) advirtió que debían ir juntos los programas de evaluación y los planes de desarrollo de cada académico para periodos preestablecidos y negociados con la autoridad, pues uno sin el otro fracasan, siendo clave para el cambio organizacional. Así surgió una línea de investigación sobre la vitalidad de los académicos³¹, entendida como consideraciones entre la moral, los logros y la efectividad de los académicos.

³⁰ Murnane y Cohen (1986) en su análisis sobre el fracaso de esos programas, concluyen que el pago a destajo, como forma de trabajo industrial más parecida a los programas de pago al mérito en el sector educativo, "... sólo ha tenido éxito en tareas con mínimo o nulo costo de supervisión para el empleador y cuando el carácter del trabajo es unidimensional..., cuya evaluación se deja a cargo del cliente (no del empleador) y cuyo pago se determina fácilmente a partir del número de piezas trabajadas...[en cambio] el trabajo de los profesores es multidimensional, debido a ello su evaluación o monitoreo consume mucho tiempo y es costosa ...El trabajo a destajo es exitoso en tareas que requieren supervisión y no se presten a la simulación por parte del trabajador" (Comas, 2003).

³¹ Sobre la definición del concepto de vitalidad del académico Baldwin y Krotseng afirman que "... a pesar del énfasis actual puesto en los programas de evaluación con estímulos extrínsecos, es

Los cambios se hicieron patentes a inicios de los años 90 para revertir la situación, sobre todo la tendencia a privilegiar la investigación sobre la docencia. Se escucharon voces exigiendo parcializar los criterios cuantitativos en la investigación para evitar la evidente "sobreproducción de productos rutinarios" e ir más a fondo de lo apreciado en las revistas referenciadas hacia la realidad local, evaluar la efectividad en la docencia y adoptar aproximaciones más flexibles a la carrera académica³².

En Reino Unido la reestructuración del sistema público de educación de los años 70, se estableció a partir del financiamiento mixto a las universidades que, entre otras cosas, se encargó de estimular a los académicos por su investigación. Con la crisis de 1974 disminuyó el presupuesto caso por caso, favoreciendo a las universidades con las áreas del conocimiento consideradas fuertes. El criterio fue el punto de vista de expertos sobre la calidad de la investigación de los académicos. El proceso, ya ampliado a otras funciones académicas, lo realizaba la Unidad de Auditoría Académica, compuesta por administradores y académicos, que en tríos visitaban las universidades. Evaluaban la efectividad de los mecanismos para elevar la calidad educativa con, por ejemplo, el diseño y operación de planes y programas de estudio y cursos, la docencia y la formación continua, colectando opiniones incluida la de los usuarios. La evaluación de la docencia se realizó por inspectores con técnicas de observación no participante.

La forma jerárquica en que se organizó el proceso de evaluación en Reino Unido recuerda la teorización de Hofstede, según la cual en esa cultura no es favorable, siendo más propensa al estilo libre mercado. Lo cierto es que desde principios de los años 80 las críticas abundaron. Por el lado de la opinión pública, al asociarse esta evaluación a prácticas irregulares, y por el lado del significado entre los académicos, de ser sólo instrumento de supervisión y control³³. El inicio de la extinción de estos programas inició con las universidades que empezaron a reclamar autonomía para establecer sus propias estrategias. Esto significa que los académicos hicieron oír su voz.

En Noruega, los esfuerzos por desarrollar sistemas de evaluación académica obedecen a los lineamientos de la OCDE. Las críticas de la sociedad en los años 60 y 80 contra las universidades revelaron desconfianza contra el sistema educativo y sus instituciones por haber "fracasado en la tarea de socializar a los jóvenes", dadas reiteradas manifestaciones estudiantiles (Sánchez I., 2005a). Un eje de análisis sobre las políticas de evaluación promovidas por el Estado es la relación autonomía local vs. centralización. Las autoridades centrales establecen los objetivos que deben cumplirse, mientras que las autoridades o los profesionales locales tienen la libertad de adoptar la práctica que consideren más conveniente para alcanzar los objetivos. El Estado puede hacer ciertas concesiones al promover una política de descentralización, autorizando la iniciativa de lograr "objetivos locales, siempre y cuando no se opongan a las normas comunes aceptables por los objetivos nacionales" (Sánchez I., 2005b). Bajo estas reglas impuestas centralmente, las iniciativas de descentralización incluida la evaluación, parecen dar mayor margen de autonomía a las autoridades locales que a los alumnos y destinatarios del proceso educativo. Entre los efectos negativos del tipo de evaluación

todavía mayor el componente de los estímulos intrínsecos al trabajo académico, siendo esto lo que explica su vitalidad" (Comas, 2003).

³² Sobre precisiones sobre este aspecto se recomienda consultar la obra de Comas, 2003.

³³ T. Elliot afirmó que "... la evaluación se constituye en un sistema de legitimación y enmascaramiento de las relaciones de poder entre los gestores y los docentes, expresadas en la relación jerárquica entre evaluador y evaluado y en la forma en que ésta permite que el consenso en el juicio sea más ideológico que racional..." (Comas, 2003).

implantado, esta que la política educativa se avino a meros actos simbólicos y retóricos, con pérdidas principalmente para los alumnos.

El noruego Weiler³⁴, sostiene que la relación entre evaluación a académicos y descentralización es problemática por que:

- § Existe falta de consenso cada vez mayor en Occidente sobre los objetivos de la educación y, por tanto, sobre los criterios de evaluación del desempeño³⁵.
- § Existe una relación inevitable entre evaluación y control, difícil de reconciliar con las premisas de la descentralización.
- § La evaluación suele considerarse y utilizarse como un medio de "legitimación compensatoria" más que de información a la comunidad.

Las políticas de evaluación en el sistema de educación superior de Finlandia contrastan con todo lo anterior. No se ha sucumbido al uso de modelos de evaluación estándares y externos, aunque no escapa a las demandas por competitividad en los mercados, políticas de desregulación y mayor supervisión, sobre todo en la asignación presupuestal del Estado. El modelo abierto de evaluación adoptado en 1994, obedece a objetivos consensados con líderes universitarios, cuya función básica es promover mejoras educativas a partir de procesos autorregulados en cada universidad, descartando el empleo de indicadores homogéneos de desempeño entre ellas. Aún así, la reticencia de los académicos a la evaluación se hace presente³⁶.

En España, a partir del 2002 la evaluación de los académicos también corre a cargo del gobierno, con el fin de dinamizar las políticas de gestión de la calidad en las universidades. Sus tareas primordiales son contribuir a elaborar informes de evaluación, certificación y acreditación pero reforzando la comparabilidad para la promoción e integración al Espacio Europeo. La instancia designada tiene el poder de evaluar las contrataciones de personal para la docencia y la investigación en las universidades que lo soliciten.

³⁴ La narrativa in extenso del caso puede ser consultada en Sánchez I., 2005a.

³⁵ En 1987, en una reacción sorprendente el gobierno noruego advirtió que en las evaluaciones como la de 1987 de la OCDE, basadas en la calidad "... no sólo existen tensiones sobre los criterios de `relevancia y utilidad práctica`, por una parte, y `calidad` por otra, sino también la propia noción de calidad está sujeta a interpretaciones enormemente distintas..." (Sánchez I., 2005b). Esto implica reconocer que se trata de una noción intuitiva, sobre todo en las declaraciones oficiales. Weiler agregó que es posible que los sistemas de evaluación internacionales sean "...nuevas fuentes de legitimación del proceso político y sus resultados... con su tinte de respetabilidad científica, basados en metodologías sistemáticas y rigurosas, sólo den un barniz de integridad y eficacia a procesos y decisiones políticas urgidas de credibilidad y legitimidad." (Sánchez I., 2005b)

³⁶ "... hasta 1994 no se habían implantado desde el Ministerio de Educación programas de evaluación o incentivos para los académicos; no obstante, entre las recomendaciones del mismo para los ejercicios de auto-evaluación institucionales que se esperaban realizar a partir de 1994 con apoyo del Ministerio, se incluía la evaluación (entre otras) del personal: maestros, investigadores y administradores, proponiéndose como indicadores los puestos ocupados, la formación (entre ella la pedagógica), la carga de trabajo, el perfil, y las capacidades. Con todo, Kells y Endqvist afirman que estos procesos de evaluación han ciertamente alterado las actitudes básicas de muchos académicos, muchos de los cuales se oponían a tales revisiones." (Sánchez I., 2005b).

Aunque los estímulos económicos fueron analizados desde la década de los años 80, tanto por las comunidades académicas como por las autoridades universitarias de cada región, fue hasta 1993 que entraron en vigor³⁷. Hoy la agencia tiene competencia también en las retribuciones adicionales del personal docente e investigador, sean las establecidas en la Unión Europea o en los programas de incentivos que establece el gobierno español.

En Francia la coordinación de la educación superior, también centralizada en el gobierno, examina en la evaluación de académicos las características de ser reflexivos, críticos, competentes en el ámbito de la propia disciplina, capacitados para ejercer la docencia y realizar actividades de investigación y gestión. Esto es un perfil multifuncional cualitativo con buen salario, pero donde la divulgación de los productos de investigación no es obligación del académico, sino de especialistas contratados al efecto. La internacionalización es un aspecto muy valorado, así como otros lineamientos manifiestos en la cooperación europea universitaria.

Un Comité Nacional de Evaluación creado en 1984, recomendó los incentivos a los académicos por el desempeño no uniforme en investigación, creándose asignaciones por evaluación colegiada: una, para los de compromiso esencial en docencia, otra para investigadores de excelencia y otra más para directivos académicos. El sistema fue criticado por complejo y restar visibilidad y transparencia en la aplicación³⁸. Ello alentó temores de los académicos, aunados a aquellos sobre la sostenibilidad de la educación superior nacional, dejándose de aplicar. Hoy los programas de pago al mérito son mal vistos y bastante desconocidos en la universidad pública.

El caso de la evaluación en Alemania tiene un fundamento muy diferente. Se relaciona con su objetivo de buscar mayor efectividad en términos de estimular el trabajo y las estrategias de los académicos que logren disminuir el tiempo que las autoridades juzgan "excesivo" en que los estudiantes universitarios tardan en graduarse. Los salarios son satisfactorios y la oportunidad de buscar financiamientos personales en diversas fundaciones es parte de su cultura.

A partir de las experiencias descritas, surgen pautas para identificar similitudes, novedades o extrañezas al mirar desde el caso de México. Entre ellas están, primero, que aquí el estímulo económico a académicos, en realidad es un plan de deshomologación salarial, no tanto un pago al mérito. Segundo, aunque el objetivo retórico es promover la competitividad a través de mecanismos puntuables, ello no se basa en la participación de la sociedad y sí en permutas por seguir lo que en las instancias gubernamentales asignatarias se acuerda, por lo cual el proceso no queda exento de conflictos, pues la toma de decisiones permanece distante de las bases, porco convocadas aunque se fortalecen los cuerpos de "pares". Tercero, es innegable que el cambio a partir de los programas federales de evaluación sí ha impactado el desempeño académico, sus prácticas y sus productos, sin embargo, sus ajustes a lo largo del tiempo tiñen el panorama de una regulación inestable y muy diferenciada, que genera tensiones no estimulantes para los procesos universitarios. Cuarto, que estas cortapisas no son menores, asemejándose a lo ocurrido en países que han superando el esquema de estímulos económicos individualizados y por prestigio asignado burocráticamente.

³⁷ Para profundizar el conocimiento de ésta experiencia, véase la obra de Izquierdo S. (1998).

³⁸ Ib ídem.

Aunque se cuenta con pocos estudios de caso sobre los efectos generados en las condiciones locales y las especificidades de la planta académica de cada universidad en México, es posible afirmar que los programas aludidos se han aplicado en todas con modalidades similares. Entonces, falta un mecanismo para el profundo escrutinio sistemático sobre los efectos de la evaluación. Por ahora existen cuantiosas declaraciones de connotados académicos, desde los que se pronuncian convencidos de las virtudes de los estímulos económicos como vía para alentar a los académicos y favorecer “la” calidad en la educación y, por otro, las contrarias de académicos con fuertes reservas.

Entre estos últimos destacan las opiniones que recoge Sánchez I. (2005b), por ejemplo, de la modalidad de evaluación interna denominada Beca al Desempeño Académico. Los calificativos giran en torno a ambigua, poca clara en sus exigencias al académico, mutable, inestable y con evidentes repercusiones poco satisfactorias³⁹. La vorágine de críticas a las nuevas exigencias que el sistema impone, llega a quejas entre notables académicos, como A. Didriksson, que van desde la desconsideración de los ritmos personales para la generación intelectual, hasta los excesivos requerimientos burocráticos que insumen mucho tiempo⁴⁰. Resulta significativo que señala a las presiones de los mecanismos oficiales de evaluación como los que orillan al académico a sacar no precisamente lo mejor de sí. Desde un estudio comparativo internacional, Izquierdo, M. (2002) se centra en los efectos que los programas aludidos producen como medios de control contrarios a la autonomía universitaria⁴¹. En el límite, una postura radical, que se pronuncia por la vuelta al pasado, es la de uno de los científicos más reconocidos en el medio de las ciencias exactas de México, el Dr. Luis Peña⁴².

³⁹ “...En suma, las críticas relacionadas con el modelo adoptado y los procedimientos utilizados para llevar a cabo el Programa, la ambigüedad de las exigencias reglamentarias, el desconocimiento parcial de estas exigencias y de los resultados de los dictámenes, la incongruencia en la asignación de puntos, la mutabilidad anual del Programa, la posible cancelación del mismo en cualquier momento, etc., han tenido, según los autores revisados, repercusiones poco satisfactorias en la vida académica de los profesores... (Sánchez I., 2005b).

⁴⁰ “Didriksson al referirse al ritmo de evaluación que propician los estímulos lo comparó con una ruleta perversa. (...) el ritmo que lleva la evaluación, de sus aplicaciones y consecuencias está generando una lógica perversa de simulación y competencia infames, no necesariamente un logro absoluto de cualificación del trabajo (...) está el hecho de que estos mecanismos [de evaluación] propician una lógica de competitividad, muy vinculada a las concepciones mercantilistas de moda que van en detrimento de mecanismos de cooperación, de apoyo mutuo y de creación de redes. En otras experiencias los fondos propician lo último, para evitar lo primero. ...lo que ha prevalecido es el desgarramiento de vestiduras, la simulación académica, el chantaje autoritario y el fraude científico. No tenemos que argumentar mucho sobre esto porque todos lo conocemos, y sabemos que ello se deriva de los mecanismos de los estímulos echados a andar y de la falta de criterios con los que se aplican (La Jornada, 12 de junio, 1995, p. 24).

⁴¹ “Las experiencias de estos y otros países, americanos y europeos, son aleccionadoras del re- juego entre los intereses gubernamentales de control y de los universitarios por mantener su autonomía no sólo financiera, sino de definición de políticas, entre ellas las de retribución, evaluación y estimulación del trabajo de docentes e investigadores. De éstas podemos aprender y, con la difusión de nuestra experiencia, contribuir a problematizar este candente asunto de interés universitario y cultural: la valoración del trabajo académico.” (Izquierdo M., 2002).

⁴² “...Luis de la Peña investigador Emérito del Instituto de Física de la UNAM, pidió acabar con el sistema de estímulos y castigos en la actividad científica, entre otras razones, porque no favorece el trabajo de calidad. Destacó que este es un mecanismo “eficientista”...para elevar la productividad de las empresas. ... ha causado un profundo descontento y fuertes críticas, porque además de no impulsar la calidad de la investigación, ha obligado a los científicos a competir unos contra otros en detrimento de los equipos de experimentación. De la Peña pidió que se regresara a los métodos tradicionales de hacer ciencia y que haya libertad para realizar un trabajo serio y de alta calidad (La Jornada, 23 de julio, 1997, p. 20)

En los años recientes las críticas han menguado, apareciendo la conformidad o la adaptación de los valores al seguimiento de reglas. Varios críticos de los programas en cuestión han cedido ante el aprendizaje del juego de los puntos y las becas. ¿Será que las reformas realizadas para ajustar los programas de deshomologación finalmente les han satisfecho? o ¿Han adaptado sus valores a la lógica de la pertinencia?

Al parecer, esta batalla del medio académico mexicano ha de librarse en al menos dos flancos: uno, el de lograr consensos sobre la valoración del trabajo académico primero en cada universidad y, otro, en la estructuración del compromiso de las autoridades y los académicos que sean concurrentes con un mismo salario digno y tipos de estímulos acordes a los baluartes de cada comunidad, con miras de largo plazo y exigentes de responsabilidad social.

Visto que la forma utilizada en cada país para evaluar el desempeño de sus académicos es peculiar según sus objetivos y circunstancias, ello incita a reflexionar en grupo sobre los aspectos a que cada cual da más realce, toda vez que cualquier variación, por menos importante que parezca, puede hacer la diferencia en los resultados globales de cada organización y para los diversos implicados⁴³.

Avasalla la evidencia de la cantidad de tratadistas que desconfían, en alguna medida, de la efectividad del estímulo económico para promover “la calidad” educativa en el aula y en las demás funciones que le dan sentido. Pero, ¿Por qué su recurrencia? La necesidad de una explicación institucional emerge. En contextos capitalistas es “normal” ver adecuada la práctica del estímulo económico buscando el beneficio individual. Por el contrario, él es delezado en contextos socializantes, enfatizando sus estragos en términos comunitarios. En los primeros, se tiende a creer que el ser humano se motiva en esencia por dinero, encontrándose el socorrido argumento de académicos que cuando no reciben lo que esperan, toman actitudes erróneas, como auto-compensarse llegando tarde o faltando a clases, no preparándolas, disminuyendo los contenidos o impartiendo sin esmero, con investigaciones que solo son actualización y no permea al aula. Es fácil encontrar la actitud de “si no soy bien remunerado, no tengo que entregar todo mi esfuerzo”. No es claro qué tan consciente está quien así lo hace que su actitud es falsa, aún en libre mercado donde la movilidad laboral es opción, originando un efecto social que se le revertirá como usuario al dar señales de indiferencia.

En particular, respecto al sistema de estímulos, resulta preocupante encontrar que “... gran cantidad de literatura acerca de las consecuencias del pago al mérito permite documentar su fracaso” (Díaz B., 1996: 34). El siguiente cuadro condensa las conclusiones a que han llegado diversos especialistas.

⁴³ “Baldwin y Krotseng muestran cómo la variedad de intereses y necesidades de los académicos, así como de las condiciones institucionales de trabajo y el ambiente, afectan conjuntamente para que los programas de incentivos tengan algún resultado o efectividad. De este modo, las necesidades de un académico novato son diferentes a las de uno que se encuentra a mitad de su carrera y del que está próximo a retirarse, por lo que los programas de incentivos destinados a todos sin distinción de necesidades, antecedentes y condiciones, tienen menos posibilidades de estimular la vitalidad de los académicos.” (Comas, 2003).

Imagen 4
MUESTRA DE TRABAJOS INTERNACIONALES SOBRE LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS PARA
LOS ACADÉMICOS ENTRE 1986 Y 1997

Autor	Año	Posición	Comentarios
Murname y Cohen	1986	En contra	No es un procedimiento eficiente de compensación salarial
Schwab y Olson	1989	A favor	El pago al mérito logró mejorar el rendimiento de los profesores
Prewit, et al	1991	En contra	El pago al mérito aumentó los mecanismos de control sobre los profesores
Tharp	1991	En contra	No hay claros criterios de evaluación
Lauer	1991	En contra	No salvan los obstáculos institucionales para incentivar la calidad
Poston	1991	En contra	El pago al mérito hace el trabajo de Sísifo
Miller	1992	En contra	Diseño de evaluación no satisfactorios para el trabajo académico
Mc Naught y Anwyl	1992	Ambigua	Los incentivos adicionan presiones al presupuesto y compromete recursos para una calidad académica sobre la cual se tienen ciertas dudas
Moore	1992	En contra	Revisar los criterios de evaluación. Los incentivos no mejoran el prestigio ni el reconocimiento del trabajo académico
Tracy	1992	A favor	El pago al mérito fue considerado justo a pesar de sus limitaciones
Tranner	1992	Ambiguo	Algunos maestros lo consideran apropiado y otros no alcanzan a notar su efectividad como instrumento para incrementar la calidad de los productos académicos
Murria	1993	En contra	No hay seguimiento de sus efectos sobre la docencia y sus ventajas a la calidad de la investigación
Twomey	1993	En contra	El incentivo sólo resuelve problemas temporales y no garantiza un cambio de actitud en los profesores
Kohn	1994	En contra	Los premios crean desconfianza e irritación y resquebrajan las posibilidades de cooperación
Jackson	1997	Ambiguo	Sólo efectivos si las partes (universidad, academia y sindicato) acuerdan criterios, porcentajes, tiempos y procedimientos

Fuente: Comas, 2003, Cap. VIII, s.p.

Entonces, queda claro que un dilema en términos de la actitud de los académicos es indagar si ¿reaccionan con bajo rendimiento porque la retribución económica es menor a lo que piensan merecer?, aunque los directamente perjudicados sean los alumnos o ¿será que porque el desempeño generalizado es deficiente, la remuneración es baja? Con interés en las respuestas que pueden obtenerse, interesa determinar si los académicos suscriben la aplicación del estímulo económico como correctivo eficaz para todos, algunos o de ninguno de los objetivos planteados por PROMEP-SNI.

1.4. La sociedad del conocimiento y la acreditación de las universidades

Bajo la lógica de competencia en México, contraria a la otrora exigua exigencia estatal hacia los resultados en las universidades, y dado que la auto-acreditación de la SEP ha sido insuficiente para elevar el desempeño hacia los parámetros de calidad internacional, sus mismas autoridades han optado por auspiciar la formación de diversas instancias evaluadoras, certificadoras y acreditadoras sea de programas de estudio, etapas de ciertos procesos -incluyendo los administrativos-, y algunos resultados del quehacer universitario. Pero, ¿cuál es el origen de tal idea y sus fines?

Hay versiones extrapoladas sobre los fines de la acreditación de ciertas labores de las universidades, muchas de las cuales insisten en los paradigmas descritos durante nuestra visita panorámica por la Teoría de la Organización. La menos discutible es que procura generar legitimidad. Claro que puede servir desde para rendir cuentas a la sociedad, hasta como mecanismo de control para hacer cumplir normas y estándares. Existe en consecuencia el carácter de proceso político, en el cual se “negocian” los intereses entre el acreditador y el “voluntariamente” acreditado. Empero, es notoria la ausencia en el seno de las instancias acreditadoras de la representación, por una parte, de la sociedad y las empresas, así como de los profesores por hora, al ser quienes cargan con la labor masiva, a precio de trabajador no calificado.

Por dicha o desventura -a entendimiento del observador-, a pesar de los esfuerzos públicos, se percibe desarticulación entre los organismos involucrados. Los márgenes de maniobre para las universidades frente a ellos también desconciertan al enfrentar, lo que algunos llaman, la nueva religión de la “acreditación”. De la creencia en ella depende la relevancia que tome cada programa, sea como control para quien la suscribe, como servidor inconsciente de la necesidad de legitimidad o como agente crítico a favor de reconocer las necesidades particulares de cada sociedad.

Tan solo mencionada, la prosecución de la “sociedad del conocimiento” se constituye en parte de la clave del origen que presiona las nuevas directivas universitarias. Ella puede enfocarse como la etapa actual de desarrollo-control del Capitalismo, visto que el tránsito de una de sus etapas a otra genera nuevas formas de organización. Ella concurre una vez más al discurso internacional de la modernidad, a través de la configuración previa de una economía del conocimiento ⁴⁴, así como antes lo fue la economía industrial. Este nuevo ideal implica la existencia de industrias que invierten recursos en la producción, el uso y la adaptación de nuevos conocimientos e investigaciones, al tiempo que desarrollan infraestructura y herramientas para distribuir información y conocimientos, aprovechables por la sociedad. La etapa suprema, se dice, es el logro del enriquecimiento de las personas desde una visión que integre cuerpo, mente y espíritu, según los estadios que señala la Imagen 5.

Imagen 5
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

	Alcance	Producción	Información	Sociedad	Cultura	Espiritual
Economía de la información						
Economía del conocimiento						
Sociedad de la información						
Sociedad del conocimiento						

Fuente: informe de la Fundación Friedrich Naumann, 2005

En los indicadores internacionales líderes al respecto, no se reconoce a México ni en la primera etapa, pues no se logra la comparabilidad en las mediciones de sus variables básicas, ni la existencia del libre acceso a la información. Es de esperar que poco suceda con cada intento de estandarización en tanto la medición de los procesos en las universidades constituyan, por caso, al aula como “caja negra”, en que al cerrar la

⁴⁴ La diferencia de la economía tradicional con la del conocimiento es que ésta refiere su funcionamiento de manera predominante en la producción, distribución y uso del conocimiento, tecnología y la información, no como factores externos del proceso de producción, sino que influyen de manera directa en el proceso, pudiendo incrementar la capacidad de los factores de la producción tradicionales, pudiéndolos transformar incluso en nuevos productos y procesos.

puerta sólo el profesor y los estudiantes saben lo que ocurre dentro, y la apreciación de bajos resultados en el aprendizaje dependan de fenómenos incontrolables -sea del profesor, de cada estudiante y de ambos respecto a la universidad-. Aunque no debiera hablarse de cantidad sino de contenidos de calidad, el recurso de caer en enumerar los “expertos” con que se cuenta, es lugar común para lograr “el” reconocimiento.

Para sopesar la contribución que cada IES hace o podría hacer al logro de la dinámica científica “de vanguardia”, hay que entrar a problemas no sólo derivados de la necesidad de un consenso para lograr una “justa” evaluación de la labor académica, sino empezar desde evaluar el desempeño conjunto de ella con la sociedad. El tema se desborda del objeto que nos ocupa, sin embargo, para tener una idea de la carga que los decisores han puesto a costas de los científicos-académicos al tenor de la nueva propuesta de modernización, obsérvense las exigencias de los indicadores a satisfacer en documentos como el Informe de la Fundación Friedrich Naumann⁴⁵.

El Banco Mundial tiene su propia metodología para medir el desarrollo de la ciencia, al igual que la Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICYT) y el Índice Mundial de Competitividad del Conocimiento (IMCC), entre los principales. El primero desplegó para México una adaptación de los cinco bloques de indicadores, a saber: de desempeño económico, de régimen económico e institucional, de sistemas de innovación, de educación y recursos humanos e indicadores de infraestructura de la información, los cuales en conjunto, arrojaron resultados poco optimistas, a pesar de referir en esencia aspectos cuantitativos de matrícula estudiantil.

Después de esta ligera introducción a los elementos básicos de las nuevas reglas del juego (originadas en otras latitudes) que conlleva la organización e impulso a la ciencia, viene a la mente la histórica necesidad de nuestro pueblo por ser reconocido desde el exterior, quizás no tanto por el interés del reconocimiento mismo, sino porque él viabiliza el acceso a recursos que debieran estar siendo auto-generados. Vale indagar si los académicos están conscientes de la magnitud de la meta que han de alcanzar. De ser positiva, la eventual incredulidad de que sea posible -apoyándose en la evaluación y los estímulos económicos a académicos-, puede explicar conductas de desánimo y simulación.

Se está en presencia de una problemática de organización en dos frentes. Por un lado, el problema antes citado de lograr para las universidades legitimidad⁴⁶ hacia el exterior, y por otro, la instauración de políticas para tal logro al interior de las universidades como problema de reproducción⁴⁷ organizacional. Ambos flancos convergen en la intensificación de la política de acreditación en varias direcciones.

La preocupación respecto a la certificación-acreditación del servicio educativo en las universidades (que se tratará a mayor profundidad en el Capítulo 3), no se dirige tanto a que haya quienes tratan de controlar o regular el conocimiento, sino el control de lo que se investiga, sus usos y quienes serán los depositarios del saber-hacer. En este

⁴⁵ Aunque existen varias versiones del Informe de la Fundación Friedrich Naumann y similares sobre el avance en la formación de “la sociedad del conocimiento” en el mundo, por su interesante versión sintética, se recomienda la publicada en la Revista Este País (2005).

⁴⁶ Por legitimidad se entiende el atributo de la acción pública que consiste en asegurar la obediencia sin que sea necesario recurrir a la fuerza; todo poder trata de ganarse el consenso para que se le reconozca como legítimo. Se trata de transformar la obediencia en adhesión.

⁴⁷ El término reproducción se utiliza en su forma simple de repetición-renovación ininterrumpida del proceso de existencia, en este caso de la universidad pública.

punto entra en acción un nuevo elemento que es el poder de la administración para regular el medio del conocimiento, en franca sobreposición de razones de legitimidad “técnica”, incluso sobre las de eficiencia social.

En la literatura sobre universidades mexicanas abundan las alusiones a la actitud sumisa ante los administradores por parte de los académicos, que actúan como si hubieran adoptado por sí mismos el contenido del mandato “acreditador”⁴⁸. Surge la posibilidad de un proceso de dominación legal-racional, legitimado a través de mecanismos burocráticos en que se cree obedecer “normas” (en la mente de algunos, como siempre correctas por su racionalidad) y no a decisores, aceptando la acreditación porque la consideran racional y congruente con “sus” intereses, pasando por alto que detrás de ella hay todo un proceso de toma de decisiones que incide en la creatividad, autonomía y funciones de todos los implicados en las universidades⁴⁹. No se afirma la existencia de un poder unívoco, controlador omnímodo y confabulador, pero sí de implantes institucionales poco analizados por los académicos, provenientes de la cúpula administrativa de la educación.

El fenómeno “acreditación”, se aproxima a la noción de “sistema de acción concreto” de Crozier y Fiedberg, según la cual las relaciones de poder y su estructuración dentro de un conjunto humano de coordinación de acciones, sucede mediante mecanismos de “juegos” de regulación, tendientes al equilibrio estable que, a su vez, constituyen otros juegos (Fiedberg, 1990: 236). Aunque no corresponde a esta investigación encontrar el mecanismo de regulación del sistema de acción en las relaciones de poder que establece la acreditación, sí es de tenerlo en mente al tiempo de interpretar la percepción de los académicos respecto al funcionamiento del sistema administrativo en su conjunto, incluido el proceso de nuevas contrataciones de académicos y la materia de trabajo sobre la que se les acredita.

Los cambios organizacionales no son sólo inducidos por el medio institucional externo y administrativo interno, sino también por la potencia que pueden desplegar quienes eligen con sus decisiones cuales opciones impulsar o resistir, que más allá de actos de poder, trascienden hacia los simbolismos de capacidad de autonomía para “sentirse un poco dueño de sí mismo” (Crozier, 1974: 162). Es innegable que las nuevas reglas en el medio de la educación no están siendo recibidas de forma tan pasiva como puede parecer en un primer vistazo, lo cual da más cuerpo a ésta investigación.

Ateniéndonos a la realidad de la férrea estructura burocrática, las reformas que nos ocupan quizás no serán eficientes del todo, en tanto no logren permear hacia la alteración de la cotidianeidad operativa y estructural de cada universidad, sea por la tradicional ambigüedad en el cumplimiento de los objetivos o los laxos acoplamientos. ¿Estarán siendo efectivos los arietes de la evaluación externa en los académicos para empujar el cambio perseguido por la autoridad burocrática?

⁴⁸ Es importante concientizar que “... Las jerarquías y estructuras salariales académicas son el resultado de predeterminaciones, donde la verdadera evaluación tiene lugar en el terreno cultural y político” (Barba, 2001: 139), habiendo quien afirma que “... el tabulador académico se constituye como un instrumento de control y regulación de la carrera y del salario... representando un objeto que materializa un saber” (Barba, 2001: 147).

⁴⁹ “... el aspecto central de la certificación radica principalmente en la significación que le otorgan los individuos tanto a los instrumentos de evaluación como a las consecuencias mismas de la certificación, modificando con ello las representaciones y las identidades profesionales de los investigadores” (Barba, 2001: 133).

Cada universidad enfrenta varios dilemas al pasar la visión gubernamental al plano de la acción. Uno, aplicable a toda organización occidental, refiere la vieja pugna distributiva entre labores, la cual se dirime por sobreposición de valores de unos respecto a otros, con extraordinario despliegue de violencia simbólica, en que parte de las personas “educadas” son quienes promueven la subjetividad y, por tanto, la asimetría social. Otro dilema, refiere la intensificación de la ambigüedad que genera el estar transitando a un estado inédito de directivas institucionales que exige impulsar nociones reglamentadas que muten la proporción tradicional de los pesos dedicados a las funciones académicas, indefinidas con precisión desde el contrato laboral.

Una noción axial de la nueva reproducción del sistema universitario es hacia el fomento del académico multifuncional o multivalente, de preferencia vinculado a actividades dirigidas al mercado. Ella altera el sentido tradicional con que se había venido leyendo el significado de la misión universitaria y, por ende, la forja de la estructura organizacional al intentar hacerlo bajo el heroico supuesto de que los académicos poseen la capacidad y el deseo de flexibilizar su labor en el sentido esperado. En este punto, puede estarse abriendo una tensión generacional: los académicos antiguos prestando resistencia, los menos antiguos a intentar ajustarse, pero en el fondo rechazando la menos confortable situación, y los recién contratados dispuestos a hacer lo que bien venga.

El dilema subsiguiente, sito en el intersticio entre las instancias administrativas de la educación superior y las universidades, refiere la subsunción a aceptar las mediciones del desempeño académico “de calidad” que, junto con la multiplicidad de sus concepciones, “hasta la visión blanda, flexible, simbólica, representada por los postulados de la calidad total...” (Barba, 2004: 472), desarrolla un discurso que va más allá de él. Entabla compromisos en apariencia neutrales entre los integrantes de la universidad, para servir al nuevo enfoque que acabe por introducir la cadena cliente-proveedor, con instrumentos que lejos de ahuyentar el estigma de la burocratización (en sentido peyorativo), puede extender sus procesos, no en el sentido weberiano de dominación, sino de establecer una línea de autoridad más indeleble, que acaba por reducir la resistencia natural al ejercicio de todo tipo de poder⁵⁰.

Entonces se acepta, igual que desde el viejo dilema kantiano de la relación del saber y el poder (Muñoz, 2002), que el estudio del orden en las universidades está muy ligado al ámbito de lo político, incluido el fenómeno de la evaluación y los estímulos externos a académicos. Más la complejidad no acaba aquí. Debido a que el deseo es analizar la percepción de los académicos como grupo, ha de meditar la sui-generis visión de Mir (2001), que observa que como comunidad, están condenados a la división por el predominio de la fuerza de la identidad de las respectivas disciplinas por encima de la profesión⁵¹.

⁵⁰ “La calidad adquiere un significado cargado de valor y símbolos. Las bases cualitativas de los valores del mercado devienen de un esquema político y es fundamentalmente ideológico... La calidad en sí misma se vuelve un icono atractivamente comercial para un creciente número de bienes y servicios... Algunas organizaciones que han adoptado las propuestas de la calidad total, han consolidado estas creencias como si fuera una solución mágica, pero motivada por problemas de otra índole” (Barba, 2004: 471).

⁵¹ “... a diferencia de las otras organizaciones profesionales, la universidad no tiene un solo grupo profesional dominante, sino numerosos grupos, ninguno con la capacidad de imponer su dominio. La común identidad de la profesión académica es muy débil para contrarrestar las sólidas identidades disciplinarias. Esta fragmentación profesional es una fuerza divisoria al no haber un solo cuerpo de reglas y criterios que la integren” (Mir, 2001: 102).

Retornando la creencia en que el académico, rara vez formado como especialista en alguna de las funciones que hoy se le achacan, puede reconvertirse a trabajador multifuncional, implica un mito de reproducción en el vacío: aunque a “x” cantidad de producciones de “x” tipo, corresponde “x” rango y cantidad de estímulos en dinero, por designio de los grupos de “pares” (a manera de mecanismos semi-democráticos dentro y fuera de su universidad), si bien puede ayudar a lograr alguna solidaridad de grupo, no garantiza que se haga más estable al sistema en su conjunto. Esto es que sigue sin resolverse si esas producciones avanzan con éxito hacia aspectos cualitativos de efectividad que supere la renuencia a incorporar el escrutinio social directo.

La publicación del nombre y nivel de los académicos estimulados, al menos en el caso del SNI, parece no alcanzar para incrementar la credibilidad en la “justa” distribución de los recursos. Sin embargo, sí ha servido para incrementar la legitimidad del sector público para la educación superior por su congruencia con la novel Ley de Transparencia, en un bien intencionado intento por reducir la discrecionalidad con la cual pueden actuar las instancias evaluadoras.

La lectura de los aspectos más generales sobre la caracterización de las situaciones implicadas en el ámbito académico universitario y su desempeño, abre el telón a la necesidad de iniciar la definición de nociones que ayuden a dar cuenta de las complejas interacciones institucionales y organizacionales interpretadas desde la percepción de los académicos, en particular de aquellos con el perfil mejor posicionado para jugar las reglas, los cuales poseen una apreciación directa de sus efectos y de su inclinación institucional para apoyar los programas y políticas en escrutinio.

En el intento por no asumir posiciones deterministas ni establecer causalidades (apriorísticas) o de diagnóstico, viene bien remarcar que se buscan las regularidades del fenómeno, pero sobre todo las relaciones de no correspondencia y, además de las decisiones racionales sobre el cambio en marcha, las acciones de multi-racionalidad ⁵² El entendido es que éstas no deben ser excluidas pues, al contrario a lo que se suele pensar, son las que desdibujan lo evidente y abren paso al reconocimiento de un tipo de complejidad evadido: la contradicción de racionalidades ante las señales de un mismo medio institucional, de cara al de grupos organizacionales particulares.

⁵² Aunque en la universidad “... las decisiones toman forma gradualmente y la autoridad no coincide con personas concretas no tiene que ser ineficiente. Como nos dice Burton Clark debemos otorgarle mayor legitimidad al desorden. En vez de buscar darles a las universidades un orden controlador en una fórmula simplista, tal vez sería mejor entender que el desorden es su estado natural” (Mir, 2001: 103).

Capítulo 2 MARCO TEÓRICO

*La realidad no se descubre.
Se construye.*

A continuación se presenta la estructura teórica que guiará la interpretación del fenómeno en estudio. Ella se concibe como la articulación de ámbitos, categorías y conceptos acuñados por tratadistas compenetrados con el reconocimiento de marcos culturales y patrones institucionalizados, los cuales se originan en la percepción de grupos organizacionales específicos.

El hilo conductor para la inclusión de elementos se basa en la reflexión sobre su eventual utilidad para penetrar la percepción de los académicos, dada la identificación de nuevas identidades a partir de la existencia de PROMEP-SNI. El criterio esencial es su potencial para captar señales sobre el significado y la significancia de éstos programas, portadores de los hitos descritos en el Capítulo I.

2.1. Fundamento teórico-filosófico

En la introducción se estableció que en el contexto de los teóricos sociales contemporáneos de Occidente, ha predominado la tendencia a sostener generalizaciones que asumen que las personas y las organizaciones, de una u otra forma, buscan en esencia, ostentación de poder y fines económicos. Ese reduccionismo de mantener fijas esas motivaciones, ha resultado cómodo para algunas disciplinas que analizan los fenómenos sociales con gran independencia de su referente contextual, lo cual equivale a un patético escenario en que las ciencias sociales y las de la organización “se salen” de la sociedad. Aquí, por el contrario, se sostiene la importancia de recuperar la esencia de las personas, todas poseedoras de muchos otros intereses e insospechadas actuaciones ante la infinidad de circunstancias que plantea la “modernidad”.

El trabajo se encuadra ontológicamente en el terreno de las ciencias socioeconómico-organizacionales, desde un ángulo humanista. Epistemológicamente, se encamina por los aportes interpretativos en perspectiva fenomenológica, pues se procura investigar e interpretar de manera sistemática la subjetividad, destacando las percepciones de individuos dada su experiencia vital, explorando aspectos de postura, conciencia e intencionalidad, haciendo esfuerzos por develar la estructura significativa interna (meditaciones) de los integrantes de un grupo organizacional respecto a lo que ven y creen que debería ser en su contexto laboral.

Los aspectos axiales se dirigen a interpretar cómo perciben los académicos la forma en que es evaluada su labor y su consecuente “justa” remuneración, de cara a la versión oficial y, posteriormente, la forma en que ello se traduce en cambios potenciales de actitud. Conocer lo proclive del grupo hacia cada función universitaria, explicitando cómo ajustan su medio de desempeño, la forma en que buscan transformarlo y anticipan posibles consecuencias para su organización, su grupo o la sociedad, inicia desde observar cualquier manifestación que permita interpretar su apego al seguimiento de reglas, guiones y clasificaciones, sin la pretensión de enjuiciar los criterios de ninguno.

Conocido el difundido escepticismo sobre la posibilidad de captar con éxito las percepciones, viene bien fusionar el criterio con Mauss (1996), quien afirma que sin la aproximación al conocimiento de la conciencia individual poco se podrá saber sobre la forma en que se organiza cada sociedad con base en instituciones, por necesidad subjetivas, sujetas a la experiencia vital, siendo la utilización del lenguaje una forma de acceder a parte de la realidad percibida por cada cual¹.

La apuesta de lo presente va por replantear la relación entre símbolo y práctica, teniendo claro que el mundo simbólico sólo puede construirse teóricamente en el nivel institucional y no en el individual (Friedland y A., 2001: 307). Por tanto, para acceder al conocimiento propuesto, se requiere reconocer la importancia del estudio de la forma en que personas y grupos en las IES convergen con las instituciones de su contexto y por la forma en que utilizan el lenguaje. Este, parte reflejo y parte modificador de la percepción de la realidad, manifiesta señales de yuxtaposición de visiones opuestas entre grupos sobre el mundo².

La guía filosófico-investigativa asumida comulga con el post-modernismo, en particular desde la óptica de Gergen y T. (1996), que refutan la utilidad del enfoque modernista (cuantitativo apriorístico) para el estudio de las organizaciones. Proponen reconstruir las directrices y métodos que abran el análisis de lo dado por hecho a la reflexión crítica, y propicien teorización sobre el papel de elementos no tradicionales (informales). El contraste de los supuestos modernistas por los de la disciplina organizacional post moderna, implican el siguiente reemplazo:

<i>Supuestos</i>		
<i>Modernistas</i>	<i>por</i>	<i>Post modernos</i>
a) gestión racional	vs.	racionalidad comunitaria
b) conocimiento empírico	vs.	como construcción social
c) lenguaje representación	vs.	lenguaje como acción.

- El rechazo a los supuestos de la gestión racional se basan en la crítica de considerar el conocimiento de las organizaciones subproducto de la racionalidad individual del científico o del administrador. Si la racionalidad individual es la mayor fuente de la conducta humana, entonces bastaría con abrir sus secretos para ganar dominio sobre el bienestar futuro de la organización. Luego, pretender que el investigador o el dirigente es el mejor dotado para realizar la función de intérprete de las situaciones organizacionales, le confiere un poder equívoco al asumir que sólo hace falta revelar pasos, que si el gestor individual desempeña, “puede” crear un balance óptimo entre

¹ “...La prueba de lo social solo puede ser mental... jamás podremos saber si hemos averiguado el sentido y la función de una institución si no podemos revivir su incidencia sobre una conciencia individual; como al mismo tiempo esta incidencia es parte integrante de la institución, cualquier interpretación tiene que hacer coincidir la objetividad del análisis histórico con la subjetividad de la experiencia vivida ...hay muchas oportunidades de que la realidad se encuentre en las elaboraciones conscientes que en las estructuras mentales inconscientes, a las cuales se puede llegar por medio de las instituciones e incluso mejor por medio del lenguaje” (Mauss, 1996: 26).

² En opinión de Aktouf “...una [visión] representa el cierre para la otra, constituyéndose en la mutua afirmación de la oposición de un grupo ante la autoridad, esto es oposición entre seres humanos que ocupan posiciones diferentes” (Aktouf, 1986: 255).

la organización y las condiciones ambientales. Esto se asemeja a pretender meter la realidad en la ecuación “*racionalidad individual + racionalidad funcional=organización moderna ideal*” (Gergen y T., 1996: 3). La aceptación común de que el entrenado científico piensa con más claridad, objetividad, profundidad y creatividad que los demás, le otorga una voz privilegiada que hay que cuestionar al estudiar o definir el devenir de la organización.

- El rechazo a los supuestos del conocimiento empírico se funda en la reacción contra la creencia en la veracidad de la observación individual, como válida para la colectividad, así como a dar igual verosimilitud en las ciencias del comportamiento que en las exactas a la metodología y a la estadística. No se acepta la presunción de que hay una realidad organizacional concreta, un mundo objetivo, susceptible de ser estudiado empíricamente. Se libera al científico organizacional de aislar variables, estandarizar medidas, reunir datos, hechos y enfatizar la sistematización y fijación de relaciones causales dentro de la esfera de la organización para la óptima toma de decisiones³. Aunque el científico sea experto en ese rigor observativo, su voz no debe ser privilegiada como elemento decisivo en el logro del bienestar de la organización.
- El rechazo del lenguaje como representación es la reacción contra la idea de que el lenguaje, como expresión externa directa de la mentalidad, tenga la capacidad de representar con entera fidelidad la realidad (Gergen y T., 1996: 6). Cada mensaje es emitido y recibido con cargas distintas de intencionalidad y contexto⁴, por lo cual no se debe tener confianza extrema en el lenguaje como espejo de “la” realidad. Sin embargo, se asume que los discursos sí constituyen a las personas y también les determina -al igual que a los objetos-, a partir de múltiples lógicas institucionales⁵.

“La calidad” es una de las formas modernas de discurso y de práctica institucional orientada a la regulación masiva, con el objetivo de lograr una productividad incrementada. Cada persona puede manipularla o reinterpretar el símbolo y sus prácticas, siendo sensible al contexto cuando se utiliza como regla, mostrando la habilidad para movilizar distintas lógicas institucionales y servir los propios fines⁶.

Estas tres controversias se perfilan en función de que los teóricos modernistas creen que el resultado inevitable de la ciencia es la marcha hacia verdades objetivas, predicciones

³ Dicho en palabras de Friedland y A., tan tremenda carga provoca que “... *El poder de la teoría refleja en parte el dominio de las instituciones de las que deriva sus modelos. Las categorías de conocimiento contribuyen a la vez que dependen del poder de las instituciones que las hacen posibles. Sin entender la especificidad histórica e institucional de las categorías primarias del análisis, los científicos sociales corren el riesgo de únicamente elaborar la racionalidad de las instituciones que estudian y como consecuencia convertirse en actores de su reproducción*” (Friedland y A., 2001: 329).

⁴ “...*si la naturaleza del mundo objetivo es hecha saber a través del lenguaje, otros pueden reexaminarla y dar interpretaciones adicionales a esas proposiciones, los hallazgos de esa postura son otra vez hechos disponibles para nuevos escrutinios y así sucesivamente*” (Gergen y T., 1996: 10)

⁵ “... *sin múltiples lógicas institucionales disponibles para proporcionar significados alternativos, es poco probable que los sujetos encuentren una base para la resistencia*” (Friedland y A., 2001:321)

⁶ “*A veces se internalizan las reglas y los símbolos, resultando en una conformidad casi universal, pero en otras ocasiones son recursos manipulados por individuos, grupos u organizaciones*” (Friedland y A., 2001: 321).

más precisas y construcción de organizaciones por completo efectivas. Por el contrario, los teóricos post-modernos sostienen que la sociedad post industrial se organiza en torno al conocimiento con fines de control social, dirigir la innovación y el cambio (Bell, 1976), lo cual se manifiesta en sus teorías del funcionamiento organizacional y la transnacionalización del conocimiento.

A partir de lo anterior, se desarrolla la sensibilidad crítica fundada en el Constructivismo Social, cuyos principios evolucionan hacia lo siguiente:

- De la racionalidad individual a la comunitaria. Al negar que el racionalismo guíe o esté por necesidad detrás del comportamiento, lo racional no es una victoria de una forma de lógica superior sobre una inferior, sino el resultado de ejercitar habilidades y dispositivos retóricos particulares⁷. Su complemento, el lenguaje, resulta ser un sistema que existe fuera y con independencia del individuo, el cual es apropiable para relatar acciones, debiendo visualizar que ser racional no es ejercitar una función interior o una acción individual del pensamiento, sino participar en una acción coordinada, en formas de vida cultural específicas. El lenguaje, subproducto de la acción conjunta de dos o más personas, se vuelve efectista al hacer congruente la racionalidad dominante.
- Del método empirista al de construcción social. La metodología no es en sí la que demanda descripciones o interpretación de datos, ni sus hallazgos son reglas inexorables. Debido a que la comprensión de fenómenos en la tradición modernista se inclina por una concepción cerrada de una teoría y un método pre-seleccionados, se recomienda no hacerlo *a priori*, evitando determinar y sesgar los resultados y las conclusiones de la investigación. Si el analista se subroga a una perspectiva de análisis basada en la toma de decisión racional inicial, es entendible que monte sus análisis en procesos de información, haciendo distinciones entre estrategias heurísticas y demostraciones experimentales de las condiciones bajo las cuales son efectivas las diferentes estrategias. Por el contrario, se considera a la vida organizacional como guiada por una dinámica inconsciente, considerando aspectos de autoridad simbólica y los deseos inconscientes como realidades válidas a investigar. La invitación es a dilucidar las nociones a través de las cuales son creadas varias racionalidades y realidades. El llamado es a sensibilizar respecto a que la realidad se construye con o sin conciencia, potenciando la participación comunitaria organizada, seguida de la acción (Gergen y T., 1996: 9).
- Lenguaje como acción social. Si se acepta que el lenguaje no es espejo de la mente, reflejo de las observaciones, entonces hay que investigar qué es. Wittgenstein (1968) asume que el lenguaje adquiere sentido en su uso como forma organizada de interacción, a manera de juegos verbales. En el post modernismo decir “la verdad” no es equiparar una foto exacta de lo que “está pasado realmente”, sino participar en un ambiente de convencionalismos, como uno de tantos caminos posibles dentro de determinada forma de vida. Ser “objetivo” en ciencias sociales es manejar las reglas de cierta tradición cultural. El lenguaje no es un reflejo del mundo, pero sí “la

⁷ “...argumentar racionalmente es jugar individualmente con las reglas que corresponden a una tradición cultural particular” (Gergen y T., 1996: 10); esto es, “alguien” se apropia de la voz y el poder de la supuesta cultura de “libre racionalidad”.

construcción del mundo”; no describe la acción pero es en sí “una forma de acción”. Entonces se rechaza el supuesto del conocimiento acumulable como forma de entender el mundo y, por tanto, las formas de conducta correspondientes, que inhiben el acceso de unos y previenen el ascenso de otros (Gergen y T., 1996: 10).

Se procura reemplazar el énfasis científico de “la mejor explicación única” por la multiplicidad de construcciones. La reconstitución propuesta por Gergen y T. se dirige a:

- lograr reemplazar “racionalidad individual” por “negociación comunitaria”,
- identificar la importancia del proceso social en la empresa observacional,
- identificar la función socio-práctica del lenguaje,
- significar la cultura pluralista dentro de una concepción de bien y verdad.

La invitación a los científicos organizacionales es a entrar al proceso de creación de realidades, no como pulidores de espejos, limitándose a decir cómo es la realidad organizacional, sino a avanzar en cómo puede ser, rompiendo las barreras del sentido común, ofreciendo nuevas formas de teoría, interpretación o inteligibilidad. Lo crucial es lograr que la capacidad constitutiva del lenguaje, fuerza activa en el proceso simultáneo de organización/desorganización (Cooper, 1989), se integre en relación dialógica con el ambiente de cada organización.

El científico organizacional está bien posicionado para servir como agente activo de exhorto, y acaso de cambio, para la reflexión constante dentro de la organización⁸. La práctica de la acción organizacional debe empezar por el establecimiento de nociones centrales para el diálogo, sea para remontar discursos superficiales, aportar propuestas de cambio y su gestión, así como filtrar sus resultados en la labor decisoria de la organización.

En suma, el enfoque filosófico de esta investigación no es localizar y definir “el” problema, sino lograr recursos comunicativos que renueven posturas, apoyen mejores entendimientos y consideraciones reflexivas sobre la situación que los académicos miran respecto a los lineamientos oficiales a que ven sujeta su labor, dada una interpretación institucional del contexto organizacional de la educación superior en México.

2.2. Lógica de los intersticios y sus conceptos

Con esa filosofía en mente, para el establecimiento de ámbitos y categorías teóricas que apoyen la identificación de los rasgos esenciales que caracterizan al fenómeno organizacional que nos ocupa, con miras a integrar un marco para su interpretación, es invaluable el apoyo aportado por los teóricos de sepa NIS, cuyas contribuciones han evolucionado en las siguientes direcciones:

- Del enfoque normativo de la acción al de la cognición.
- Del enfoque del compromiso al de la rutina.
- Del conocimiento de los valores al de las premisas.
- Del estudio de la motivación al de la lógica del seguimiento de reglas.

⁸ “... hay quienes piensan que el tiempo para generar consensos es perdido, pero se ha descubierto que él puede recuperarse eliminando resistencias durante la ejecución de las soluciones” (Chanlat, 1984: 17).

Un **eje** de su investigación se centra en el estudio de las coordenadas generales del **patrón institucional**, entendido como entramado vigente de instituciones preponderantes, en contextos organizacionales específicos. Otro, es el conocimiento de los efectos que el patrón institucional genera en el patrón institucionalizado de la organización⁹.

Así, precisando conceptos, aunque no existe consenso de definición soliendo utilizarse incluso como sinónimos, se dijo que aquí la noción **organización** se adjudica a un fenómeno de orden social que alude a un cuadro explícito de elementos que estructuran un conjunto de elementos humanos e infraestructurales en torno a objetivos, funciones, integrantes, con frontera definida, donde perviven individuos realizando acciones formales e informales en función de roles, intereses y expectativas, que a veces les identifica y otras les contrapone, en función de sus respectivos marcos supra organizacionales -en ocasiones divergentes-, configurando fenómenos de tensión-distensión.

La noción **institución** se asocia a la existencia de sistemas cognitivos de reglas compartidas, modos básicos de actividad social seguidos por la mayoría (Giddens, 1996: 781-782), montados en estructuras de significados. Las instituciones -parte de la existencia en toda sociedad tienen unidades lógicas básicas (sean intereses, valores, creencias y motivos distintivos practicados en redes sociales u organizacionales) como patrones de actividad supra-organizacionales- limitan y explican en mayor o menor medida la cultura. Las instituciones son **fundamentadas simbólicamente, estructuradas organizacionalmente, sostenidas políticamente y restringidas técnica y materialmente, por tanto con límites históricos específicos** (Friedland y A., 2001: 314).

Son heterogéneas las contribuciones del NIS al análisis organizacional, sin quedar exentas de contradicciones. Varias aportan elementos para escudriñar el hecho propuesto y la siguiente breve excursión por su patrimonio intelectual lo evidencia.

Selznik (1957), considerado el primer NIS en EUA, definió a la estructura organizacional como constructo social adaptativo, y a la institución como la infusión de valores que va más allá de los requerimientos técnicos de las tareas manuales. Distinguió los procesos organizativos racionalistas medios-fines, de los procesos de institucionalización. Concibió a éstos atados a marcos de referencia valorativos, adaptativos y sensibles. Para él la penetración de lo institucional en la estructura organizacional, es un proceso continuo al que todas se ven sometidas, sin embargo, no explicó cómo ocurre el proceso de instalación de valores en ella (De la Rosa, 2002).

Meyer y Rowan, 20 años después, afirmaron que los marcos valorativos dan a los integrantes un sentido de identidad, pertenencia y realidad social compartida, a partir de lo cual sí se interesaron en indagar sobre la forma en que la organización interioriza valores, creencias, guiones y clasificaciones. Su visión sobre la institucionalización refiere la forma en que las personas establecen patrones de comportamiento y comparten sus interpretaciones por tipos de actores, identificando varios procesos y formas de expresión comunes, centrándose en el estudio de mitos y ceremoniales en organizaciones específicas (ej.: contradicción entre el objetivo formal de educar en las escuelas y ser en realidad entidades clasificadoras y certificadoras).

⁹ Con esto, “... se asume el reto de especificar los macro-fundamentos de la micro-estructura y viceversa, [pues]... sólo se puede explicar la acción individual en un contexto social, pero éste solo se puede entender por medio de la conciencia y conducta individuales” (Friedland y A., 2001: 306).

March y Olsen, 10 años después, centran su atención en el estudio de las conductas dentro de la organización movidas por reglas y patrones, pero definidas desde la lógica de la pertinencia de la acción. Aunque también conciben a las instituciones como conjunto de patrones de comportamiento colectivo de reglas y rutinas inter-relacionadas, las cuales definen las acciones apropiadas, añaden su contextualización en relaciones determinadas de roles y situaciones. El proceso determina cual es la situación, el rol esperado y qué es lo que la situación contextual obliga, enfatizando las reglas, estructuras, códigos y normas organizativas, vistas como constructos sociales diseñados para distribuir recompensas y sanciones, siendo establecedoras de marcos de conductas “aceptables”.

Existe consenso entre dichos teóricos en torno a que en las sociedades modernas las estructuras de la organización formal surgen en contextos muy institucionalizados, así como en que lo que no está institucionalizado se asocia con ausencia de orden (entropía social) o procesos reproductores (Jepperson, 2001: 199).

Entonces, hay que empezar por el esfuerzo de delinear la **lógica central del patrón institucional** de nuestra sociedad, sobre el cual cada universidad y sus académicos construyen su percepción y emiten reelaboraciones de significados, que a su vez modifican el contexto¹⁰. De ahí, el trabajo de reflexión teórica es por identificar cómo esa lógica sita en el patrón institucional mexicano, modela de manera coincidente o no, las reglas de PROMEP-SNI en la percepción de los académicos con sus re-significados.

Los teóricos del Nuevo Institucionalismo Político (NIP) sostienen la importancia de reconocer para qué sirve cada institución en cada medio (aspecto macro-social), pues al no surgir de la nada, sirven a algún fin –intencionado o no-, teniendo eficacia en la medida que forman un patrón de acción y afectan la realidad. Al emerger el conocimiento intersubjetivo, incrementado por la posición social que ocupa la persona o la organización en estudio, se requiere identificar la forma en que adaptan su comportamiento a la situación apropiada (aspecto micro-social), maximizando la consideración de cualquier acto, como si fuera reflejo exacto de un “hecho de la vida” (Zucker, 2001: 130). Así, es posible que a mayor institucionalización, sea menor la necesidad de controles directos para reproducir el patrón organizacional basado en las instituciones dominantes (Fernández, 1994: 38).

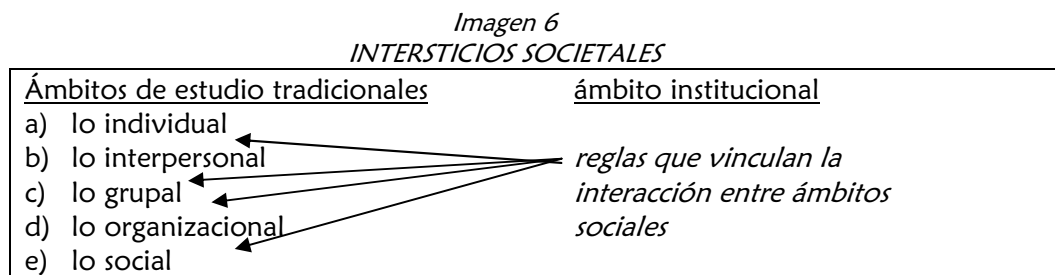
El esfuerzo teórico propuesto exige remontar el método de mantenerse a salvo en una sola zona disciplinar, echando mano del planteamiento de nociones analíticas diversas. Así, se transitará de la visión economicista, ocupada del estudio de la formación racional de las elecciones, a la visión sociológica, que intenta explicar las bases no racionales que impiden elegir, hasta llegar a la visión institucional, centrada en el estudio de la oposición entre órdenes trans-racionales, yendo más allá del juicio de lo racional o irracional de las percepciones.

Los teóricos del NIS se apoyan con frecuencia en estrategias metodológicas mixtas para dirimir cómo lo subjetivo proveniente del exterior se asimila en lo individual y en lo

¹⁰ Se trata de “... encontrar la lógica central del orden institucional de las sociedad, [visto como un] conjunto de prácticas materiales y de construcciones simbólicas que constituyen sus principios de organización, (incrustadas) disponibles para que los individuos y las organizaciones construyan con base en ella. (Friedland y A., 2001: 314).

objetivo-normativo de la organización. En consecuencia, la presente investigación transitará por senda similar, apoyándose en el artificio denominado *“lógica de los intersticios”*.

La complejidad institucional en la organización requiere del reconocimiento de niveles analíticos usualmente ignorados, intermedios a los ámbitos de estudio tradicionales. Ellos aquí son denominados *intersticios*, representados en la imagen 6.



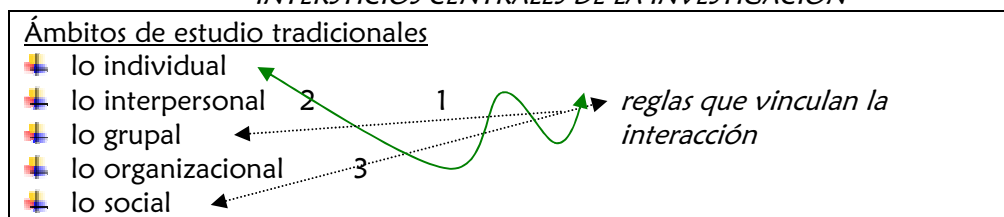
Fuente: elaboración de la autora

Las ciencias sociales, al tender a concentrarse en la comprensión de un solo nivel, cada cual con sus propias categorías analíticas, dejan sin explicación parte de la realidad que en los otros niveles no son evidentes sin pasos de transición, lo cual provoca desafíos metodológicos y conceptuales para dar cuenta de ellos en función de su clara multi-determinación. Ayudan a comprender las restricciones de control social que de un nivel a otro cohesionan todos sus niveles.

Los Estudios de la Organización -centrados en unidades con fronteras bastante definidas-, han avanzado, por ejemplo, hacia el estudio del *campo organizacional*, visto como una organización compuesta por organizaciones e instituciones que convergen en determinado punto de su producción, aún perteneciendo a giros distintos. Otro enfoque del análisis organizacional puede partir de la multi-referenciación y la multi-determinación (Montaño, 2004), el cual puede sintetizarse a través de lo que sucede con las *matriushkas* o las capas de una cebolla, donde es un hecho que en todas sus partes está la esencia de lo que son, no solo en la central, pero no puede afirmarse al analizar una capa que su composición garantiza que la de las demás sea igual. De forma similar, tratándose de organizaciones, no puede negarse que las influencias externas (entre ellas las institucionales) diferencian un mismo evento o política para cada una de sus partes, siendo ingenuo sostener que existe obediencia total en todas ellas, sin existir capacidad interna de reacción de los agentes y grupos que las reciben. La cuestión es, entonces, develar la forma y significancia de dichas influencias en grupos organizacionales específicos.

En esta investigación el esfuerzo analítico va por identificar el acontecer que provocan ciertas instituciones provenientes del medio en general y del educativo federal en particular, al vincular desde ese ámbito a un grupo universitario particular, conformado por personas capaces de tomar decisiones individuales (indicado en la imagen 7 con el número 1) y, con ello, modificar su medio organizacional cercano (2), pero mediatizado en algún momento por el social (3), en lo que podría visualizarse como un proceso de *feedback* institucional.

Imagen 7
INTERSTICIOS CENTRALES DE LA INVESTIGACIÓN



Fuente: elaboración de la autora

Varios teóricos del NIS sostienen que el conocimiento de lo institucional, en la investigación y en la práctica, sirve como trama de articulación entre los niveles formal e informal de significado, a manera de pegamento ideológico que mantiene unida a la sociedad (Romero, 2001: 26).

Los ámbitos que el NI suele centrar son:

- La organización concreta, con funciones y estructura propia, junto con las instituciones auto-desarrolladas (patrón institucionalizado).
- Unidades de base (ej., cuerpos colegiados) en las cuales se desarrollan las relaciones de poder y demás prácticas cotidianas, penetradas por las instituciones de los niveles restantes (Del Castillo, 1996).
- Los grupos organizacionales instituidos que representan segmentos humanos que asumen funciones específicas para el sistema social (ej. SIES).
- El conjunto de apreciaciones, reglas y creencias que las personas toman como referencia en sus comportamientos sociales (ideas establecidas como salario, justicia, educación, recreación y defensa).

La formulación del enfoque institucional por grupos de intersticios sirve para responder a dos preguntas: ¿Qué sentido tiene el hecho institucional en la organización? y ¿Cuál es la significación del hecho, a la luz de los demás sentidos que lo atraviesan?

Al conformar la visión institucional por intersticios, los elementos que se buscan son los siguientes, a reserva de explicarlos a mayor profundidad más adelante.

El primer elemento es el **patrón institucional**, entendido como el conjunto de principales reglas, intereses, valores, creencias y motivos distintivos de redes humanas en contextos específicos, lo cual ayuda a comprender el significado de la participación en las relaciones sociales. Identificar las principales instituciones de la sociedad es crucial, pues generan la dinámica de buena parte de su sistema social y, por ende, de las organizaciones a manera de limitaciones externas sobre la conducta y los desempeños, sosteniéndose que, a pesar de ser independientes entre ellas, tienen un **potencial regulativo contradictorio** (Friedland y A., 2001), base de conflictos en el ámbito político, a partir de tensiones en las estructuras organizacionales y en el comportamiento errático de las personas¹¹. Esto es, en

¹¹ En la opinión de Friedland y A. "... el desafío teórico es entender la relación entre las contradicciones institucionales internas-externas, como las viven las personas y las administran las organizaciones, tal que hacen que la estructura interinstitucional de la sociedad se reproduzca o se transforme" (Friedland y A., 2001: 324).

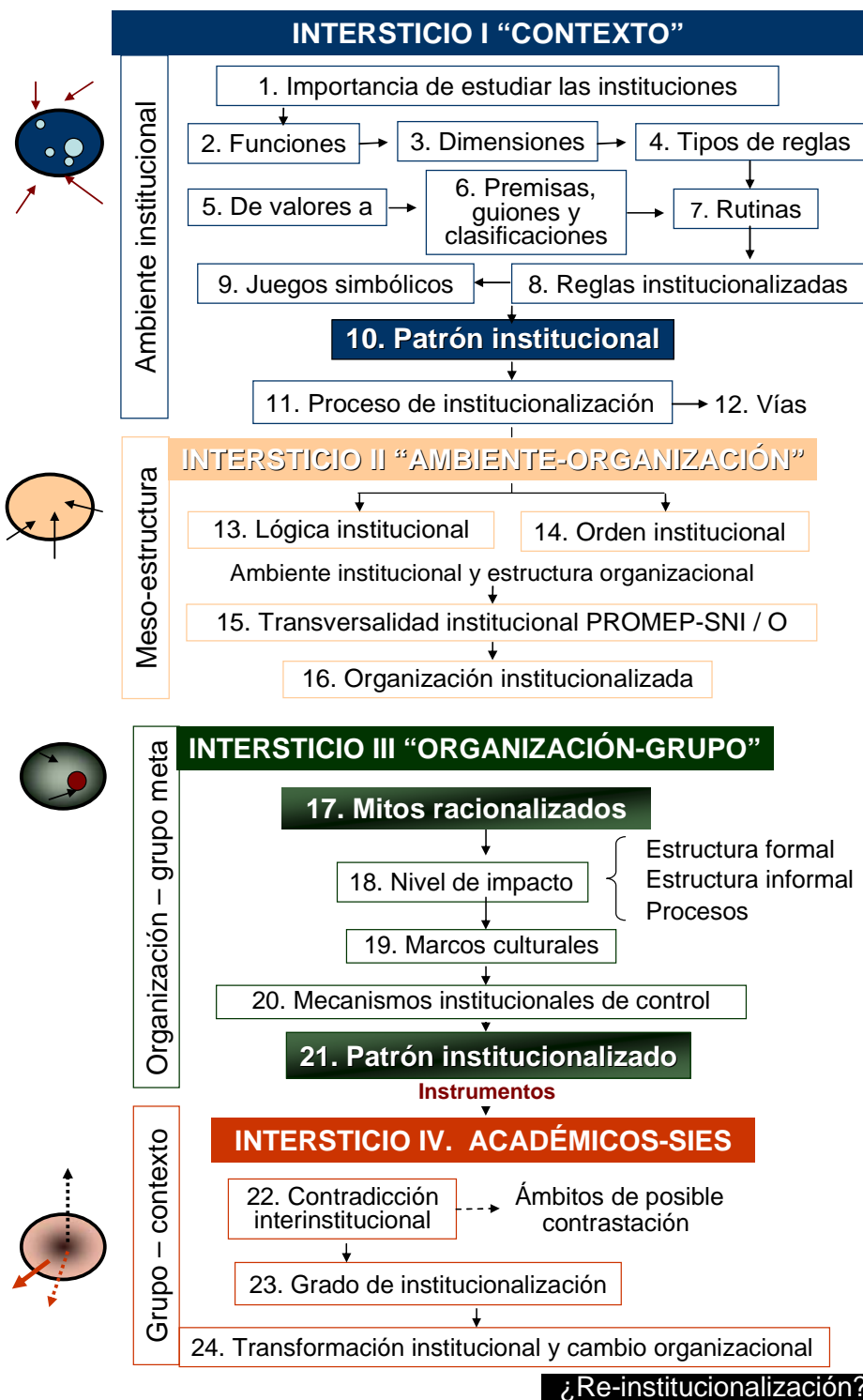
otras palabras, buscar la *lógica institucional de la sociedad*, como reflejo situacional persistente en el cual las personas y las organizaciones producen, conducen y reproducen su sustancia material, dando significado a la experiencia organizadora de tiempo y espacio¹².

El patrón institucional es interpretado por los integrantes de la organización a través de los **mitos, reglas y creencias** que le dan forma, haciendo posible contrastarles para reconocer el *patrón institucionalizado*, pudiendo resultar coincidentes o contrarios. March y Olsen (1997) especifican que los *cambios institucionales* se producen por la combinación de demandas internas y presiones externas. La atención sólo de las primeras lleva a reajustes institucionales, pero al variar ambas, una a consecuencia de la otra, el cambio institucional es inminente, siendo el signo de la transformación diferencias con la previa identidad persistente. Su grado radical puede conducir a la **re-institucionalización**.

La imagen 8 sintetiza los conceptos implícitos en los cuatro intersticios para acceder al conocimiento de dichos niveles ante la intermediación de PROME-SNI.

¹² Friedland y A. (2001) enfatizan que hay que tomar distancia de la idea de que las instituciones sirven para organizar la vida social arraigada en normas compartidas, lo cual alude más bien a los procesos de socialización.

Imagen 8
LOS CUATRO INTERSTICIOS DEL RECORRIDO INSTITUCIONAL



Fuente: elaboración de la autora

A continuación se presenta la definición de conceptos, ámbitos y categorías en que se apoyarán los argumentos ulteriores, de tal forma que se hagan aflorar los contenidos significativos relevantes a ser explorados entre los académicos.

Intersticio I: “Instituciones - ambiente de la educación superior”

- 1) La **importancia de estudiar las instituciones** en el seno de las organizaciones, estriba en su inminente papel como fuerzas contextuales, en éste caso para normar la evaluación y estímulos a académicos. Significan poderosos mecanismos que operan para la comprensión de la realidad organizativa, así como del impacto de ésta hacia el contexto social. Su fuerza de penetración sucede generalmente con el apoyo en reglas y mitos que actúan sobre la estructura de sistemas de actividades, controladas y coordinadas desde la organización formal¹³ o quizás descontroladas en la informal¹⁴.
- 2) Las **funciones** de las instituciones en la realidad organizacional y social son varias, sin existir consenso entre los tratadistas. Se destacan las siguientes:
 - Son elementos de las estructuras sociales que instituyen al individuo y a la vida social, confiriéndole identidad, dirección y sentido (Louran, 2001).
 - La sociedad se compone a su vez de múltiples lógicas institucionales, disponibles como base para la acción de personas y organizaciones (Friedland y A., 2001).
 - Se convierten en parámetros que circunscriben la acción social, canalizándola en trayectorias definidas, con poca variación en el tiempo (Del Castillo, 1996).
 - La relación entre individuos e instituciones es de posesión recíproca; su construcción sucede en términos de su origen cultural, político, económico o social, el cual se traduce en categorías normativas (Jepperson, 2001).
 - Su estructura asemeja a un iceberg, pues una parte se sumerge en la mente de los individuos, adoptando la forma de un anclaje cognitivo que suele pasar desapercibido, configurando la dualidad “explícita-tácita”, que explica la vinculación entre instituciones y cultura (Smircich, 1983).
 - Desde una perspectiva sociológica son mesoestructuras que ensamblan el nivel micro de la acción social individual con el nivel macro del sistema social (Del Castillo, 1996).
- 3) La prueba de la consistencia y fortaleza de la penetración institucional de los programas PROMEP-SNI en las universidades públicas, ha de pasar por la identificación de su manifestación en al menos cuatro de sus **dimensiones**, que a decir de Powell y Di Maggio (2001), deben encontrar la forma de traducir los argumentos macro-institucionales a las cadenas de micro-actuaciones. Las primeras dos son la espacial y temporal. Las otras son:
 - Dimensión horizontal (o sistémica). Refiere la coherencia interna de las instituciones y entre ellas, en que a mayor resistencia al cambio, mayor entramado institucional.

¹³ “Cabe producir conmociones importantes en las instituciones que las transformen de manera relativamente abrupta” (March y Olsen, 1997: 117).

¹⁴ No obstante, no debe perderse de vista que “... aunque las instituciones son creación humana, no son siempre producto de acciones intencionales que realizan individuos racionales orientados instrumentalmente” (Zuker, 2001: 128).

- Dimensión vertical. Refiere el modo en que las instituciones configuran la identidad de la persona y modelan sus posibilidades de acción, de forma tal que a mayor resistencia al cambio, mayores raíces de identidad.
- 4) Como las instituciones operan a través de sistemas de **reglas** montados en estructuras de significados, son parte de la descripción de la conducta de toda persona, junto con deberes, obligaciones y funciones, que puede significar **rutinas, procedimientos, papeles, convenciones, estrategias, formas organizativas y tecnologías** en torno a las cuales se construye alguna actividad. Tienden a convertirse en reglas las **creencias, paradigmas, códigos, culturas y conocimientos** circundantes, que apoyan, elaboran o contradicen esos papeles y rutinas (March y Olsen, 1997: 68)¹⁵.
- A partir de una vasta **tipología de reglas** es posible deducir que los académicos pueden estar percibiendo en PROMEP-SNI desde aquellas con fuerza imperativa -a las cuales piensan que pueden o no resistir-, hasta aquellas facultativas que no conviene resistir. En ambos casos, ambas le constituyen al penetrar su subjetividad y configurar su identidad (reglas constitutivas) y le regulan (reglas regulativas) al percibirlas como objetivas y externas tanto a sí mismo, como a su organización, a través del sistema de incentivos formales y castigos factuales.
- 5) Los **NI** no se circunscriben (como los Institucionalistas) al estudio de comunidades locales con difusión inespecífica de reglas y estructuras. Buscan su ambiente de estudio en formas culturales estandarizadas, como en profesiones o industrias y naciones, procurando explicaciones, tipificaciones y modelos cognoscitivos, con base en **valores y rutinas** que tienden a convertirse en **lógica del seguimiento de reglas**. En tal empeño, nuestro esfuerzo interpretativo tiene como eje la identificación de esas señales entre los académicos, que por el tipo de control social indeleble, tienden a modificar el funcionamiento y la estructura organizacional.
- 6) Para reducir el alto contenido psicológico¹⁶ que requiere el estudio de los **valores** se elige de entre sus manifestaciones las más exteriores, que son la emisión de **premisas, guiones y clasificaciones**.
- 7) El sentido en que en esta investigación se retoma la noción “**rutina**” se refiere a:

- Acción que define relaciones entre funciones. Independiente de las personas individuales que la ejercitan, puede sobrevivir a la rotación de ellas. Ayuda a evitar conflictos, al proveer estabilidad a la acción “...se aprenden como catecismos de expectativas” (March y Olsen, 1997: 70).

¹⁵ En opinión de March y Olsen “...aunque las reglas y las rutinas de la vida institucional resulten relativamente estables, son incompletas. Es posible influir en la resolución de la ambigüedad que rodea a las reglas” (March y Olsen, 1997: 116-117).

¹⁶ Valor en su forma más simple refiere el alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase. Entre las nociones antiguas se cuentan: lo que se aprecia, metas, deseos, actitudes, utilidades, necesidades, preferencias, intereses e intenciones. Cada una de estas nociones tiene diferente estructura y velocidad de cambio, más en todo caso, tienen ligas entre ellas que forman las premisas y los guiones.

- Incluye **rituales** que definen el orden del mundo y la posición de cada uno en éste, ayudando a reproducir la creencia en las instituciones: *ej., elección de autoridades, tomas de posesión, firmas de convenios, planeación, presentación de planes a plazos.*
 - Las rutinas pueden ser **reglas** de procedimiento, normativas, de evaluación, de altruismo, de apropiación, de reciprocidad, etc. (March y Olsen, 1997: 68-71).
- 8) Las reglas en su forma general no explican la esencia de lo que se procura enfocar. Son las **reglas institucionalizadas**, las que han de ser identificadas en el contexto universitario.
- Son **elementos de la estructura formal** (como lo son PROMEP-SNI para las IES) que funcionan como prescripciones, clasificaciones y mitos muy racionalizados e impersonales, a manera de rutinas extraoficiales, que promueven confianza y credibilidad.
 - Son abstracciones a macronivel en que **lo moral se hace real**, pasándose de unos a otros (Powell y Di Maggio, 2001: 95). Al ser **dadas por hecho o apoyadas en la opinión pública** (ciudadanos destacados, prestigio social, leyes y definiciones de tribunales), hacen realidad el cumplimiento de políticas, programas, posiciones y procedimientos.
 - Sus **efectos** sobre las estructuras organizacionales y su cumplimiento dentro del trabajo técnico, son **diferentes** a los generados por las redes de conducta y relaciones sociales que integran y rodean a la organización (Romero, 2001: 14).
- 9) De lo que resulta de los valores personales aplicados a la vida organizacional surge la identificación de los **juegos simbólicos**, los cuales ayudan a cohesionar a la sociedad. Dado que la estructura social se constituye por cadenas de interacción ritual, basadas en simbolismos, no se asume como unida por consenso moral sino, en diferentes grados, por **solidaridad emocional basada en la cognición** (Goffman, 1967).

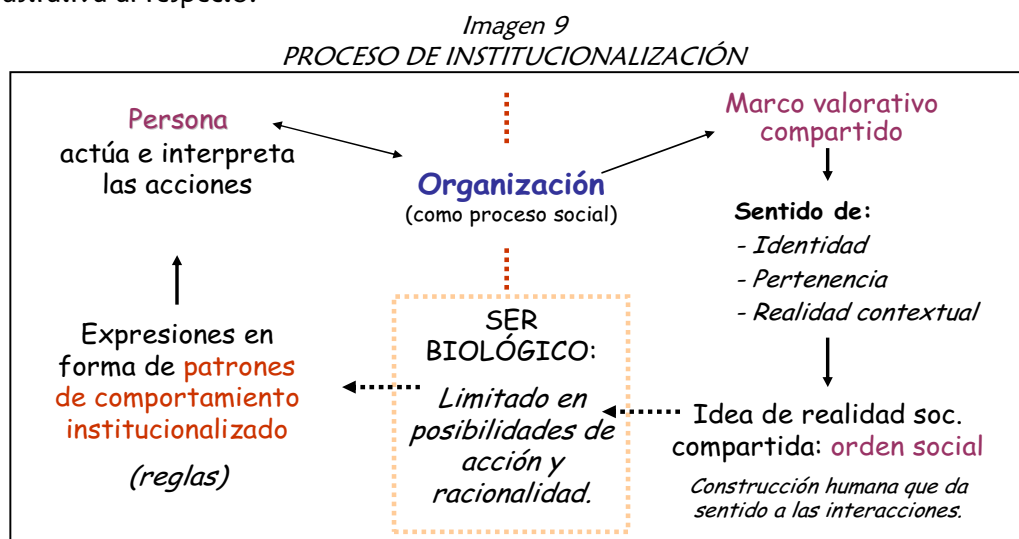
En el ir y venir de reglas hacia y desde las universidades y, en éstas, hacia sus integrantes -que se instituyen y reaccionan a su vez de cara al medio-, no hay que desechar la observación e interpretación de sus juegos simbólicos. Un caso es el del refuerzo a los sentimientos de menor estima de los académicos que no acceden a PROMEP-SNI, al concederles credibilidad como certificadores absolutos, respecto a los que sí lo hacen; estos, de hacer la misma lectura, pueden albergar sentimientos de superioridad.

- 10) Estudiados los elementos anteriores, procede la identificación del **patrón institucional**. Con apoyo en la teorización de Friedland y A. (2001), es posible sostener que las cinco instituciones dominantes en Occidente, ya ajustadas al acontecer nacional característico de nuestro contexto valorativo ampliamente compartido, son las siguientes:
- **Mercado Capitalista.** Se centra en la acumulación y mercantilización de la actividad humana, con complejidades por la dependencia económico - tecnológica.
 - **Estado burocrático.** Parte de la racionalización y regulación de la actividad humana por jerarquías, cuya legitimidad se debate ante la ideología desreguladora neoliberal y un pasado de arraigo socializante.
 - **Democracia.** Hay inclinación a la participación y ampliación del control popular sobre la actividad humana, pero asociada históricamente a prácticas de simulación.

- **Familia.** Respalda la motivación por lealtad incondicional entre sus integrantes, hoy sujeta al refuego de valores internacionales y publicitarios de rápida mutación.
- **Cristianismo.** A partir de una mayoría que se declara Católica, sus valores se practican con tradiciones sincréticas, más exteriores que por convicción.

Identificado este patrón institucional, junto con los instrumentos analíticos siguientes, una tarea será identificar si PROMEP-SNI transportan estos valores hacia los académicos en las universidades públicas. Si la respuesta es positiva, entonces significará que la institucionalización es convergente. Si la respuesta es negativa, habrá que identificar los choques y su intensidad, avizorando persistencia cultural o cambio organizacional.

- 11) El patrón institucional es poco mutable en el tiempo, más él implica un proceso dentro de las organizaciones. Por *proceso institucional* se entiende la forma en que las personas establecen patrones de comportamiento y comparten sus interpretaciones en función de su cargo en la organización (Meyer y Rowan, 1977). Esta, como proceso social se ve sujeta a los resultados de las acciones de los trabajadores y éstos, dentro de ella, encaran los marcos valorativos preexistentes, los cuales tienden a ser ajustados, aceptados o rechazados en función de las reglas introyectadas y las circunstancias. La imagen 9 es ilustrativa al respecto.



Fuente: elaboración de la autora con base en argumentos de Meyer y Rowan, 1977.

El concepto “institucionalización”, implica varios contenidos. Como planteamiento etnometodológico, refiere el análisis del cargo e influencia de la persona en la organización, con el fin de explicar la persistencia cultural (Zucker, 2001). Sin embargo, desde el enfoque sociológico su contenido es más amplio, aludiendo como principales características las siguientes:

- Procedimiento asumido de manera no consciente, establecido dentro de la cotidianidad, funge como forma de reproducción social (entre otras).
- Diferente a “socialización profunda” -que es intencional- o a “acción social” (Powell y Di Maggio, 2001: 193 y 195) -que es eventual-.

- Se integra por conductas afirmativas del ambiente institucional hacia el interior de la organización y de la persona, identificadas por rutinas “dadas por hecho”.

En consecuencia se sostiene que “...cuanto más institucionalizadas estén las categorías cognoscitivas y los sistemas de creencias, las acciones humanas son más defendidas por una esfera cada vez más amplia de rutinas que se dan por hecho” (Berger y Luckmann, 1991).

La institucionalización puede darse en la acción (mediante rutinas), en los valores y creencias a través del desarrollo del significado (construcción y elaboración), y restringiendo el libre flujo de la acción racional, sobre todo la política.

En opinión de March y Olsen (1997: 90-92), las tres diferentes formas de la elaboración del significado en instituciones políticas son:

- Modo en que cada cual atribuye significado y valor a su pasado y futuro.
- El proceso de comprensión del mundo se constituye en ley.
- Manera en que la interpretación no sólo sirve para tomar decisiones, sino como preocupación inmanente para destacar el papel de la intención (creencia en el significado).

En consecuencia, las vertientes por las cuales se intenta explicar el seno de las instituciones políticas suelen ser por racionalidad calculada¹⁷, aprendizaje¹⁸ e imitación¹⁹.

No existe consenso sobre la posibilidad de producir transformaciones intencionales en las instituciones. Quienes impulsan reformas institucionales tienen la idea de que sí pueden ser transformadas intencionalmente (que parece ser el caso de los creadores de PROMEP-SNI). Otros sostienen que hay una progresividad ignota en que procesos institucionales pueden llevar a cambios institucionales, reconocida por las teorías de la estática comparada. Los menos sostienen que puede o no ser un esfuerzo intencionado, pero que en todo caso conlleva un proceso de adaptación ante desajustes entre el entorno y las instituciones que en él se van desarrollando, lo cual puede conducir a tensiones encubiertas.

12) Entonces, se deduce que las **vías** por las cuales los **procesos institucionales** pueden suscitar efectos en la organización son disímbolas, teniendo que tenerlas presentes para captar el momento en que PROMEP-SNI intervengan en algunas de ellas, para identificar la fortaleza del cambio. Entre las vías más usuales se cuentan:

- La introducción de elementos estructurales en la organización.
- La delimitación de elementos ambientales.
- Los vínculos entre los ambientes institucionales y las estructuras organizacionales.
- La autorización de la estructura organizacional.

¹⁷ Las personas atribuyen el significado a sus expectativas respecto al futuro y sus preferencias.

¹⁸ Las personas atribuyen el significado a sus experiencias vividas.

¹⁹ Las personas interpretan las acciones de los demás.

- El “*estímulo*” dentro de la estructura organizacional (Scott, 2001: 230). Ningún actor tiene el poder o autoridad para imponer sus propias definiciones estructurales sobre las formas organizacionales locales, pero se podría estar en posición de proporcionar estímulos a las organizaciones que se ajustan a sus deseos.
- Habilidad de las organizaciones públicas para ejercer coerción legítima (Scott, 2001: 228).
- Fijación de la estructura organizacional. Según Meyer, Scott y Deal (1983: 159-160), parece que el alto nivel de acuerdo sobre el alcance de las políticas formales y las áreas a las que se aplica, es resultado de procesos no organizacionales sino institucionales, sea por medio de procesos políticos, desarrollo de símbolos comunes y/o convenios ocupacionales.

Intersticio II. “ambiente-organización”

13) Del reconocimiento de los rasgos más generales de las instituciones que integran el patrón institucional, es posible conjeturar explicaciones sobre el ser de la organización con base en la forma en que opera su **lógica institucional**. Ella se refiere a que, producto de la interacción del conjunto de prácticas materiales y de construcciones simbólicas a que queda expuesta, pueden suscitarse contradicciones en uno o varios de sus órdenes institucionales, cada uno a su vez con su respectiva lógica central. El conflicto ocurre cuando los órdenes institucionales se contradicen (Powell y Di Maggio, 2001: 238)²⁰.

14) Entonces, cada contexto organizacional posee su propia lógica institucional, sin ser posible sostener la existencia de un **orden institucional** generalizado o estándar para todas las organizaciones, aún del mismo contexto. Por tanto, ninguno de los componentes institucionales tiene primacía causal *a priori* en el análisis teórico. Para identificar el orden que prevalece en cada organización es necesario estudiar cada caso o, al menos, por grupos muy cercanos en tiempo, espacio y tipo de actividad.

Aunque no es el objetivo de ésta investigación, por su relevancia organizacional, es importante mencionar que es posible relacionar el **ambiente institucional con determinada estructura organizacional**, con el fin de explicar sus mutuas influencias, teniendo siempre en mente lo inapropiado de presunciones apriorísticas sobre sus nodos de conexión. Hasta ahora ha de reconocerse que no existe consenso sobre cómo, por qué, dónde y en qué parte de la estructura se focalizan los cambios (Scott, 2001: 227).

15) De la existencia de un orden institucional se deduce la existencia de una **transversalidad entre las instituciones que le delimitan** en la organización, sean las provenientes del contexto internacional (a través de las políticas de organismos como OCDE, UNESCO, etc.), del nacional (como los lineamientos producidos por los poderes federales, en particular de la educación como SEP, ANUIES, CONACYT, etc.). El encuentro de ellas con las instituciones prevalecientes dentro de cada organización (grupos de académicos en las universidades), perfilan dicha transversalidad. Como noción, describe la inexistencia de barreras entre instituciones y organización, pero que

²⁰ Un caso mencionado por los autores es el de cuando las organizaciones son valoradas más por lo adecuado de su forma que por su producción al competir más por su convivencia social y no por la eficiencia económica.

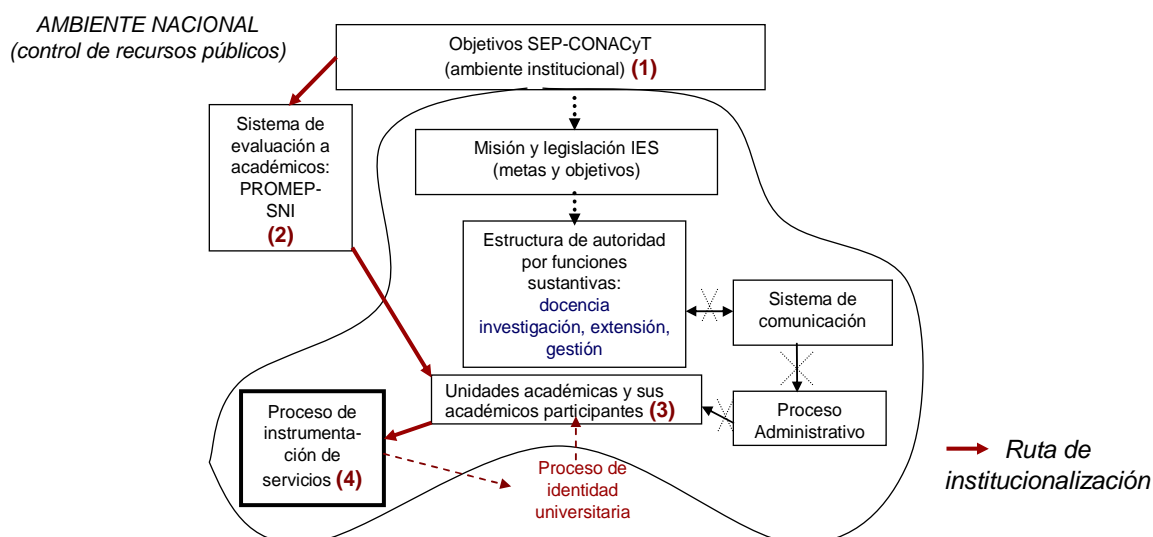
sí condiciona, impone límites y relativiza la capacidad de darse las propias reglas, normas y valores (Del Castillo, 1996: 26).

La utilidad de revelar las características de la transversalidad es que:

- puede ser el fundamento de cierto tipo de crisis estructural y,
- ayuda a detectar regularidades en cada organización y la manera como el peso de ellas incide en la tarea que su medio espera de ella (March y Olsen, 1997).

16) Mientras la **organización esté más institucionalizada** de acuerdo a la lógica exterior hay menos probabilidades de conflictos entre sus grupos estratégicos, sobre todo respecto a su identidad. Los mandos se encargan de introducir lo “adecuado”, los mitos y mediar entre los elementos estructurales inconsistentes, que pudieran llegar a suscitar conflictos de “derechos de jurisdicción”²¹ entre las instituciones preexistentes y las de nueva introducción. La trayectoria del tipo de institucionalización que nos ocupa en las universidades, puede quedar representada de la forma que se indica en la imagen 10:

Imagen 10
ESTRUCTURA DE UNA UNIVERSIDAD Y LA SENDA PROMEP-SNI
AMBIENTE INTERNACIONAL



Fuente: elaboración de la autora

Intersticio III. “Organización - grupo”

17) Se ha dicho que los elementos integrantes de los actos institucionalizados son variados, yendo desde signos, creencias y valores, hasta tomar forma en reglas y rutinas. Pero al interior de cada universidad y entre los académicos, se identifica la existencia de una

²¹ En palabras de Meyer y Rowan “... la organización institucionalizada debe esforzarse por vincular los requerimientos de los elementos ceremoniales con las actividades técnicas, así como vincular los elementos ceremoniales inconsistentes entre sí” (1977: 97).

base mítica²² que explica en gran medida el origen del seguimiento o no de reglas PROMEP-SNI.

Sabido que con el tiempo, las instituciones van conformando la estructura organizacional, lo hacen a partir de la adopción de **mitos racionalizados**. Su objetivo es legitimar dentro y fuera el desempeño de la organización, haciéndola aparecer racionalmente efectiva, más allá de su eficiencia real, como ya se había anticipado en la reseña de la obra de Meyer y Rowan (1977: 25). Los mitos tradicionales dentro del medio de la educación superior en México, hoy se tiñen de la eventual sobreposición de los transportados por los noveles programas oficiales (los cuales serán reflexionados en el apartado 2.3), a manera de **mitos racionalizados institucionalizados** (legitimados socialmente)²³ La imagen 11 adelanta la síntesis de ellos y su enfrentamiento.

Imagen 11
PRINCIPALES MITOS RACIONALIZADOS IDENTIFICADOS EN EL MEDIO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE MÉXICO



18) Los mitos racionalizados alcanzan su mayor pregnancia cuando tienen su asidero desde el nivel de las organizaciones públicas²⁴, por su alto espectro de alcance social. El traslado de los mitos de éstas hacia las organizaciones que quedan bajo su supervisión puede suceder por las vías que ya han sido señaladas en el numeral 12, siendo siempre su objetivo final incidir en el comportamiento de los trabajadores. El inicio de su instauración puede suceder por la *organización formal*²⁵, que es donde los mitos racionalizados pueden alcanzar niveles de contradicción respecto a la *estructura formal*²⁶.

²² Por mito se asume el significado común de una narrativa que es en esencia ficticia y que condensa una realidad de significación universal sobre persona o circunstancia a la que se atribuyen cualidades, excelencia o esencia de la cual carece o es imprecisa.

²³ “... en la medida que los mitos estén institucionalizados habrá más organizaciones formales...” (Meyer y Rowan, 1977: 42).

²⁴ Teóricamente, en un Estado Capitalista, no tiene fines propios, sino de representar los de su base popular no partidista. Su misión es el beneficio colectivo, pro igualdad de oportunidades.

²⁵ La organización formal surge cuando el trabajo es incorporado en redes complejas de relaciones técnicas e intercambios que traspasan la socialización (Fernández, 1994) y refiere a los sistemas de actividades controladas y coordinadas.

²⁶ En la teorización de Meyer y Rowan (1977: 83) la estructura formal refiere un plan de actividades alcanzable a través de su organigrama, cuyos elementos se vinculan mediante metas y políticas explícitas. El conjunto conforma una teoría racional del modo y propósito al que deben ajustarse las actividades, siendo la forma típica intensiva de las estructuras burocráticas. Se apoya en mitos como

Sin embargo, los procesos de institucionalización suelen iniciar a través de cambios acaecidos en la *estructura informal*²⁷ de la organización, siendo importante su identificación por constituirse en una presión factual hacia la formación de grupos y, en particular, élites. Evidencia las cambiantes concepciones de lo que es, puede ser y hacer la organización y permite establecer las condiciones simbólicas necesarias para la pertinencia social. Una forma de identificar el ascenso de mitos institucionalizados hacia la estructura formal es cuando los trabajadores empiezan a actuar con base en reglas distintas a las previas, sin mayores cuestionamientos, lo cual significa que empiezan alterando los procesos de su desempeño.

- 19) Es cierto que los mitos racionalizados se refuerzan desde la estructura social más amplia de las organizaciones, pero hay que recordar que en esa estructura no solo existen instituciones, sino otro tipo de elementos que modifican la conducta. Al conjunto se le denomina **marco cultural**. Entonces, dado que las personas e intereses se constituyen en parte institucionalmente, los marcos culturales establecen los medios aprobados y definen los resultados deseados. Es el caso de la forma en que hoy se acepta que los académicos se esfuercen por investigar para incrementar su ingreso, cosa que hace apenas unos 15 años era repudiado en el medio académico.
- 20) En cada marco cultural existen **mecanismos institucionales de control**²⁸. Ellos suelen operar sobre los trabajadores a través de la estructura formal e informal. Su *modus operandi* es el ofrecimiento de recompensas de distintos géneros a cambio de la conducta “aceptable” o por sanciones. A criterio²⁹ de cada cual, se actúa en términos de las contribuciones solicitadas. Los mecanismos son leídos en formas distintas por cada trabajador, lo cual conduce el análisis hacia la identificación del variopinto de prefiguraciones que contribuyen poco a poco a la transformación organizacional.
- 21) Al conocer el patrón institucional y los principales mitos racionalizados, dada la gradualidad con que van actuando los mecanismos de control entre los integrantes de los distintos grupos de la organización, se tiene lo indispensable para perfilar el **patrón institucionalizado** en la organización. Él se constituye por la conjunción de patrones sociales que poseen cierto proceso de reproducción casi autoactivado para persistir³⁰. Su

las profesiones, los programas y las tecnologías, a partir de 2 propiedades clave: a) prescripciones racionalizadas e impersonales que identifican como técnicos, varios propósitos sociales y b) prescripciones muy institucionalizadas que, por tanto, están más allá del arbitrio de cualquier participante u organización individual.

²⁷ Siguiendo la misma teorización, los elementos característicos de la estructura informal de la organización son:

- El reconocimiento empírico de símbolos.
- Un sistema de creencias (originado en el sistema institucional y fijo en su patrón institucionalizado).
- Un sistema de valores.

²⁸ Pueden ser directos (jerarquía, normatividad, reglas), e indirectos (procedimientos, distinciones).

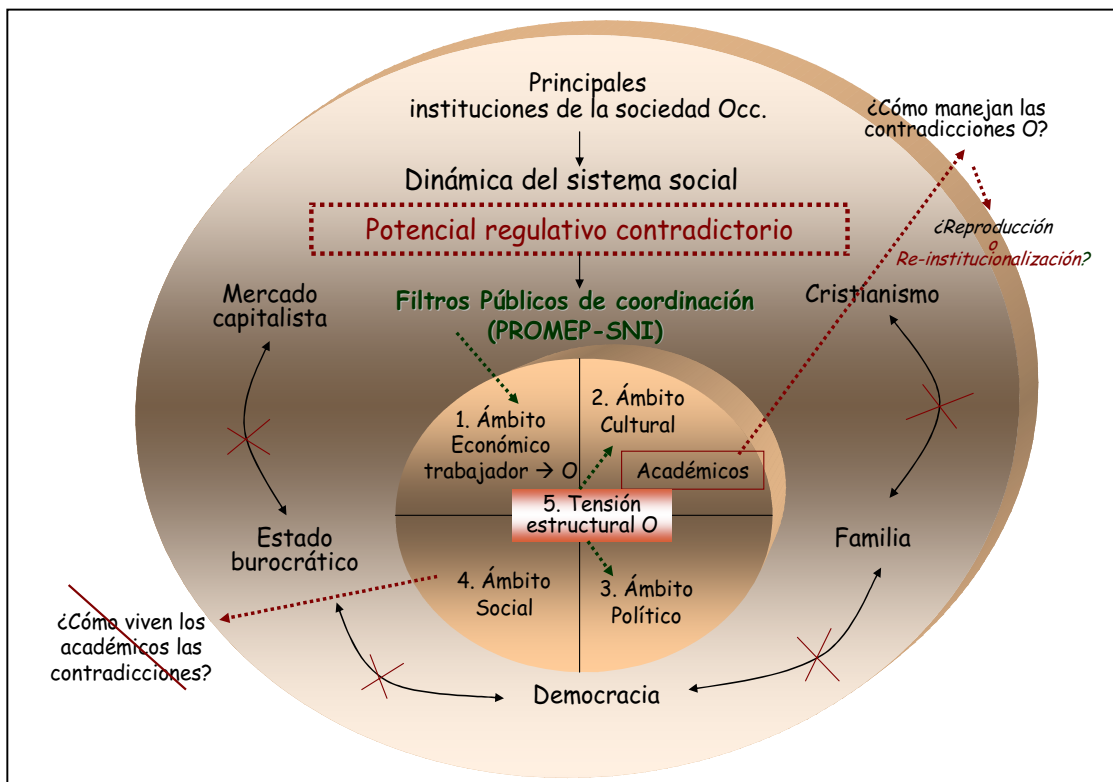
²⁹ Por criterio no se entiende necesariamente un ejercicio de maximización de preferencias.

³⁰ “...Podemos hablar de un patrón institucionalizado cuando los alejamientos del patrón son contrarrestados de manera regular por controles contruidos socialmente y activados de manera repetitiva, por castigos o recompensas” (Romero, 2001: 14).

estudio requiere acceder al proceso cognoscitivo ambiental dado por hecho y establecido por reglas, guiones y clasificaciones (Powell y Di Maggio, 2001: 50).

Una forma de sintetizar todos los elementos hasta aquí relacionados, que describe las etapas en que las instituciones van transformando a la organización, se presenta en la imagen 12:

Imagen 12
COORDENADAS DEL HECHO SOCIAL



Fuente: elaboración de la autora

Una vez dirimidos los elementos hasta aquí esbozados para tomar cercanía al conocimiento de su impacto en el micro nivel (percepción del académico), toca turno a la decisión sobre el diseño metodológico para extraer la información (Capítulo 4), siendo el objetivo la inmersión en las inclinaciones (en cualquier dirección), tendencias (a favor o en contra) o preferencias (tipo e intensidad jerárquica) sobre las instituciones que el académico acepta, rechaza o le son indiferentes de PROMEP-SNI.

Intersticio IV. “Grupo - ambiente institucional”

22) La extracción de información ha de servir para determinar coincidencias o posibles **contradicciones interinstitucionales**, sea entre académicos, de éstos con PROMEP-SNI o de aquellos con el patrón institucional no inmerso directamente en el medio académico. Dichas contradicciones aparecen cuando las lógicas institucionales que integran el patrón

institucional, o éste y el patrón institucionalizado, entran en conflicto dentro de la red de mitos racionalizados que les dan sustento. Su presencia dificulta o facilita el funcionamiento de cada organización.

Cuando la contradicción entre instituciones se vuelve conflicto abierto, se tiene una fuente de cambio y resistencia observable en la organización. Los trabajadores pueden movilizarse para defender los símbolos y las prácticas de una institución de las consecuencias del cambio, o pueden intentar exportar/importar los símbolos o prácticas de una con el fin de transformar a otra (Friedland y A., 2001).

Un caso muy patente de contradicción interinstitucional en nuestro contexto es el del momento en que la lógica institucional del Capitalismo se sale de la esfera de la eficiencia productiva para penetrar en la social, política o cultura, al incrementar su participación en la explicación, por ejemplo, de la manifestación de sentimientos como el amor, la procreación, las relaciones familiares y laborales, o al reducir la participación del votante que se abstiene pues de todas formas contará con políticos sin tener que esforzarse. No se afirma que si las personas no entienden sus intereses o cómo llevarlos a cabo, se vuelven susceptibles a la influencia institucional (Friedland y A., 2001: 309).

La detección teórica de las contradicciones institucionales en la organización puede estarse escenificando en ámbitos más amplios de las relaciones grupo-organización. Es el caso del trabajo complementario que podría realizarse con los sociólogos estudiosos del *habitus académico*³¹, o en su siguiente nivel, que es el *ethos*³² en este caso profesional, hasta llegar quizás a estudios de *identidad*³³.

23) Entonces, la institucionalización no es sólo que esté presente o ausente, sino que tiene sus **grados**. La abundancia y/o influencia de sus prescripciones en la vida cotidiana de la organización, como lo son las impulsadas por PROMEP-SNI, permite reconocer dichos

³¹ "... el *habitus* constituye el fundamento objetivo de conductas regulares y, por lo mismo, de la regularidad de las conductas... Y podemos prever las prácticas... precisamente porque el *habitus* es aquello que hace que los agentes dotados del mismo se comporten de cierta manera en ciertas circunstancias" (Bourdieu, 1997: 40).

³² "...El *ethos* profesional refiere el sistema disposicional de la persona puesto en relación con los problemas socio-morales que se generan en el campo profesional y que se configuran tanto por la internalización de valores, pautas de valor y códigos de conducta, como por los procedimientos de juicio moral y de autorregulación que sigue cada cual para tomar decisiones y actuar. Se relaciona con a) la *eticidad* profesional... que consiste en un conjunto de prescripciones externas y anteriores al sujeto; b) el comportamiento o conducta moral de los sujetos en el ejercicio profesional" (Yuren, 2003: 271).

³³ La identidad del académico da cuenta de cómo ve y cómo se ve ante el desafío de proseguir por la senda conservadora, o de asumir los retos que plantea la incertidumbre de su quehacer, hoy caracterizado en México por "... cambio rápido en los saberes de la enseñanza, disminución del compromiso social del profesorado, obsesión por la técnica, lo privado como sustituto de lo público, la primacía de los valores económicos, la competitividad como rectora de la profesión y la incorporación como moda de paradigmas pedagógicos que ofrecen eficacia ante el reclamo de una educación pertinente" (López Z., 2003: 245). Su traducción se encierra en tener que construir una conducta y un discurso congruente con las prácticas que de cada cual se esperan, como respuesta al contexto universitario inmerso en la visión de la sociedad del conocimiento que perciben.

grados en algún patrón repetitivo. En consecuencia, la alta institucionalización refiere la situación en que lo moral se hace real a través de situaciones simbólico-procedimentales en varios niveles organizacionales, pasándose de unos trabajadores a otros, llegando a modificar la persistencia cultural. Según Zucker, para que existan actos altamente institucionalizados, basta con que alguien diga a otro *“ésta es la forma en que se hacen las cosas”* y ambos lo crean (Zucker, 2001: 126). Cada persona está motivada a cumplir, pues de otra forma su acción sería disruptiva o “rara”.

- 24) Aunque tratándose de fenómenos institucionales no es posible pretender llegar a determinar con ratios el grado de **transformación institucional y el cambio organizacional** que induce, sí es indispensable establecer criterios con base en los cuales se evidencia, hasta llegar incluso a la eventual existencia de re-institucionalización.

Ya se dijo que hay teóricos que pretenden encontrar la forma en que se producen cambios institucionales dentro y fuera de la organización y, ya dentro de ésta, si ellos se radican en la estructura o quedan latentes en los comportamientos y ciertas variaciones en los procesos formales o informales. Lo que parece más usual es que la transformación institucional sucede por fuerzas ciegas e incontrolables que actúan entre sus elementos constitutivos externos a la organización, pero que llegan a ésta a través de la conducta de los integrantes, por lo cual su dirección regulada es incierta, produciendo casi siempre ambigüedad.

En el caso PROMEP-SNI es claro que desde hace dos décadas hay la intención franca y abierta de gran parte de las autoridades educativas, por auspiciar de manera intencional³⁴ el cambio organizacional en las universidades públicas, en sinergia con los signos sitios en el patrón institucional, reforzándolos en un ámbito por tradición del dominio de instituciones de signo contrario. Esto es un claro esfuerzo de transformación institucional por explotación de procesos estables³⁵ dentro de las organizaciones, surgido de poner en duda el significado y la importancia de los símbolos vigentes, por mucho que hayan sido compartidos.

Como en toda lucha por cambiar las relaciones sociales, se producen “nuevas verdades” y modelos mediante los cuales se generan sus correspondientes nuevas formas de conducta y prácticas materiales (Friedland y A., 2001: 322).

La tarea analítica es clara. Hay que buscar la naturaleza de las creencias, preferencias y elecciones implícitas en la transformación, apoyándonos en las acciones basadas en el arte de argumentar, asociadas a prácticas sociales que construyen la individualidad. El cuidado es por no perder de vista que la movilización no emerge sólo de la capacidad de ciertos grupos para organizarse, sino de la violación espontánea de significados o ruptura de las condiciones organizacionales vigentes, pues la creación de nuevas

³⁴ En palabras de March y Olsen “... en las instituciones existe considerable adaptabilidad mundana en la que es posible influir. Aunque no se pueda dictar arbitrariamente el curso del cambio, la transformación gradual puede suceder estimulando o inhibiendo los procesos de adaptación predecibles” (1997: 116).

³⁵ Siguiendo la misma teorización de March y Olsen, se dice que *“... Aunque las reglas y las rutinas de la vida institucional resulten relativamente estables, son incompletas... Cabe producir conmociones importantes en las instituciones [para la resolución de ambigüedades]”* (1997: 117)

relaciones sociales conlleva nuevos órdenes simbólicos, que pueden llegar hasta la **re-institucionalización**³⁶ social.

Buena parte de los Neo institucionalistas suponen que el éxito en la transformación institucional depende de los recursos que controlan quienes los proponen y de la naturaleza del poder y de las reglas institucionalmente específicas por las que se producen, asignan y controlan esos recursos. Así, la naturaleza institucional del poder proporciona oportunidades específicas no sólo para la reproducción, sino también para la transformación.

Por tanto, parte del **cambio organizacional** es **reservorio de transformaciones institucionales**. Estas se conciben como la erosión gradual de las estructuras existentes hasta el punto en que es inevitable una drástica reestructura (Coronilla, 2004: 104). En sentido más radical, el cambio se trata de una “mentalidad forzada” que no permite reapropiar experiencias acordes a los propios intereses individuales, grupales y organizacionales. Es distinto al mejoramiento continuo, que implica creatividad autónoma (Barba, 2004: 467).

En este momento se presenta el dilema, sea de intensificar el análisis por el lado de evaluar el proceso organizacional desatado por la inducción institucional de PROMEP-SNI o, por otro lado, estudiar las fuerzas que activan por creación o resignificación de los mitos racionalizados. Debido a que no se poseen antecedentes estables para precisar el fenómeno como proceso, la decisión va por desarrollar lo segundo, a través del uso de la estática comparada.

2.3. El patrón institucional y los mitos respecto a la labor del académico

Profundizando el esfuerzo por encontrar los signos distintivos de la transformación institucional observada y su significado para el cambio organizacional propuesto por PROMEP-SNI para las universidades públicas a través de los académicos, toca turno al

³⁶ Una definición académica de *re-institucionalización* es la de ser un cambio en el patrón institucionalizado en la organización, pasando de reglas ciertas y claras a inciertas y ambiguas, corroborable en la estructura formal o informal. No es sólo la profundización del viejo patrón, ni simple evolución. No se estudia como proceso, sino como estado previo vs. actual (no alude explicaciones progresivas). Como definición operativa es posible afirmar que refiere la modificación universitaria, formal (estructura) y/o informal (identidad), intensificada en México desde los años 90 utilizando inducciones reglamentarias dirigidas al académico -como ejecutor, promotor o vetador de decisiones, en una mezcla unipersonal, colegiada y por pares- a través del sistema de evaluación y estímulos externos que especifican ratios predefinidos de funciones dados por hecho como exitosos, pero cimentados en mitos altamente racionalizados.

Su diferencia con algunos conceptos contiguos es la siguiente:

- **Institucionalización.**- “... proceso socialmente integrado por el movimiento de algo difuso, inestable y desestructurado a algo más acordado, estable e integrado” (Selznik, 1957: 280). La re-institucionalización es al contrario.
- **Profundización.**- implica ir por la misma ruta pero ahora agudizada.
- **Evolución.**- afirma un sentido de cambio pero por motivo natural.
- **Proceso.**- explicación continua de etapas de la transformación, a la manera:
Institucionalización --> des-institucionalización --> institucionalización.

intento por reconocer los grandes dilemas que distinguen al patrón institucional de Occidente respecto al trabajo académico y sus estímulos, apoyándonos en las pistas que de él dan Friedland y A. (2001). La finalidad es establecer los lineamientos relacionales que conduzcan a reconocer sus principales mitos y nociones distintivas, contrastables con el patrón institucionalizado de cualquier universidad, vía el diseño de un marco interpretativo.

2.3.1. Mercado capitalista: del ser económicamente racional al circunstancial

Los viejos supuestos sobre personas y organizaciones racionales en contextos conocibles, ha facilitado el recrudescimiento de la tendencia teórica en ciencias sociales por hacer recortes temáticos tajantes, nada favorables en la búsqueda por comprender los territorios de la realidad institucional. La forma especializada de hacer ciencia permite casos como el de la Economía Neoclásica, que ha claudicado el estudio de la formación de las preferencias, al ser terreno que raya en la psico-sociología, limitando su objeto de estudio a considerar personas que hacen elecciones independientes y racionales, sólo con el fin de maximizar “la” utilidad, sin mayores indagatorias. Se abre el espectro que identifica al Capitalismo³⁷ como la institución que limita la acción hacia las materialidades, pero enfrentándolas a acciones motivadas por la necesidad de obtener también sensaciones derivadas, sin un orden predeterminado.

Esto es así porque en la medida que el análisis va tomando distancia de los bienes materiales, cuyo valor puede ser tasado de forma bastante objetiva, en función de precios relativos, el supuesto se tambalea al no contar con una sólida teoría sobre cómo se forma la utilidad. El trabajo, por caso, es con frecuencia considerado en Occidente como una desutilidad, lo cual se corrobora con el incremento en los requerimientos de dispositivos laborales para la supervisión, medición y control de desempeños, de cara a “las consideraciones de utilidad” que las personas estiman obtienen por trabajar (fundamento de los costos de transacción).

La idea es que “...*la Economía no puede tener una teoría de la formación de utilidad porque entiende a los individuos tal como los constituye el mercado o, lo que es más importante, tal como el mercado les permite constituirse a sí mismos*” (Friedland y A., 2001: 296).

El esquema de oferta y demanda para la determinación de precios y cantidades queda limitado a casos teóricos, pues a la Economía Neoclásica le es indiferente el análisis valorativo de la “justa” retribución del trabajo, por lo cual se requiere avanzar con apoyo en otras disciplinas que abandonen las dicotomías medios-fines y sujeto-objeto entre personas instrumentalmente racionales y apreciativas sólo de su participación en el intercambio social por costo-beneficio.

En consecuencia, se requiere la ampliación del concepto “mercado” que “... *no es sólo un mecanismo de distribución, sino también un sistema cultural institucionalmente específico para generar y medir el valor*” (Friedland y A., 2001: 296). La cuestión es

³⁷ En palabras de los autores, “... [centrado] *en la acumulación y mercantilización de la actividad humana, procurando maximizar utilidades, ingreso, ganancias, así como la satisfacción, el poder del riesgo y los intereses*” (Friedland y A., 2001: 314).

aproximarse al conocimiento de los aspectos inmateriales de los académicos en su mercado laboral, al tiempo de equipar lo que consideran es su “justa” retribución, dineraria y de cualquier otro tipo, en relación al patrón institucional dominante.

Estamos en presencia del juego simbólico de cómo distribuir la riqueza, a partir de las tradiciones basadas en el enfoque valorativo (subjetivista)³⁸ y en el enfoque técnico (objetivista)³⁹. El primero asociado a la visión de que “sin educación no hay futuro, por lo que hay que pagar el precio que sea” (la cuestión es qué se entiende por educación) y el segundo en que “hay que ser competitivos, siendo los resultados lo importante” (la cuestión es qué resultados), constatándose combinaciones basadas en discursos que con regularidad exigen ajustes.

La lógica capitalista de los académicos está impregnada de aquello inherente a la remuneración para la obtención de satisfactores, pero también por lo que no puede ser tasado por precios explícitos, lo cual genera cierto tipo de ambigüedad. Esto es bien aprovechado por quienes posicionados en el manejo de las formas institucionales, configuran realidades reglamentadas entre el “*es, el deber ser y el bien hacer*”.

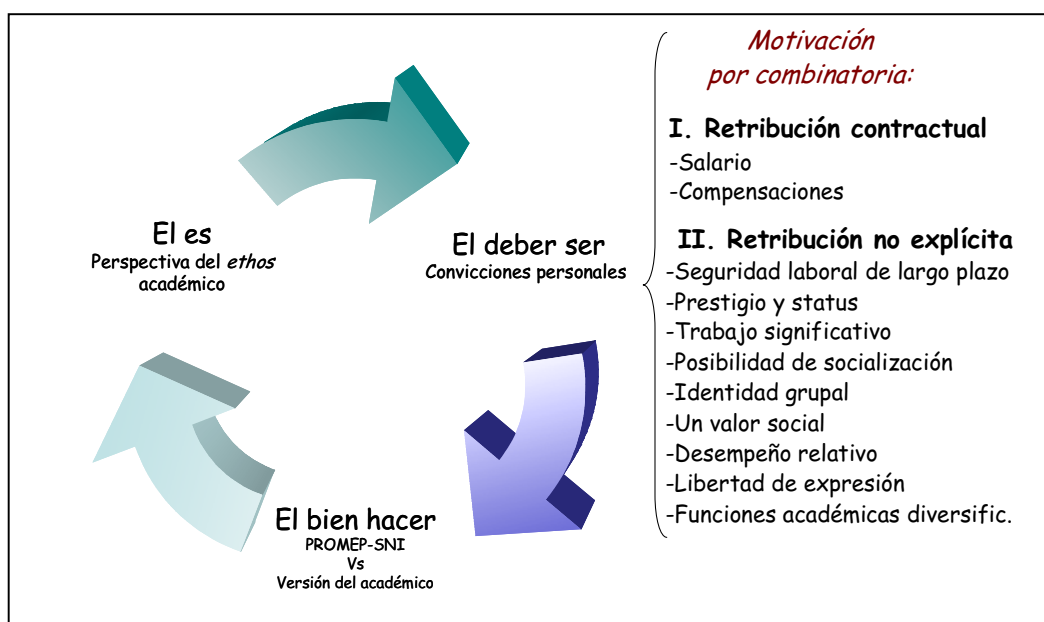
Entre los precios no explícitos que el académico mira, se enmarcan aspectos como el aprecio de la seguridad material de largo plazo que da el sistema mexicano, el prestigio social o estatus, trabajo significativo, posibilidad de socialización del conocimiento, logro de la expresión de identidad grupal, desempeño relativo, valor dado a la sociedad, libertad de cátedra y la posibilidad de realizar funciones académicas intercambiables (Glassick, 2003: 38 y 117-127).

Ninguna posibilidad de causa ha de ser desechada *a priori*. Han de considerarse desde las posturas de quienes comulgan (no se sabe si actúan) con la intensión de justicia a través del rechazo a toda mercantilización de la actividad académica, pasando por aquellos que realizan el trabajo con esmero por el gozo de construir una sociedad más igualitaria, con “...*el salario que la medianía del erario público permite*” (Benito Juárez), hasta llegar a la de quienes se ubican en el cenit económico del fundamento contractualista y utilitario, según el cual el trabajo es considerado una decisión no racional frente al ocio, a cambio de lo cual debe realizarse el mínimo esfuerzo aceptable, exigiendo compensaciones de todo género, sin límite. Estos elementos quedan representados en la imagen 13.

³⁸ En el enfoque subjetivista para remunerar la pregunta clave es ¿qué importancia tiene cada factor cooperante? Por fuerza la respuesta requiere del consenso que sobreponga los valores de unos respecto a los que no son capaces de instaurar su visión. Este enfoque domina en los países en que las remuneraciones suceden por precios “aceptables” o gestionados por presión sindical o similar.

³⁹ En el enfoque objetivista para remunerar la pregunta clave es ¿qué cantidad de producto es obra de cada trabajador? (en labores cuantificables). Este enfoque domina en lugares en que la medición de la productividad exige contratos de corto plazo.

Imagen 13
LA PERCEPCIÓN Y LAS RETRIBUCIONES DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO



Fuente: elaboración de la autora

Se requiere acceder a información que revele las consecuencias organizacionales previsibles ante el sentir de los académicos, sea por la preferencia entre trabajo y ocio para obtener dinero, hasta la constitución estructural del bienestar apreciado, reconociendo que en México, hasta hace poco, éste había sido configurado a través de la consideración directa del resto de utilidades positivas que puede aportar el ser trabajador universitario y que los Neoclásicos suponen residual. Dicha labor requiere de conocer la concepción que cada cual tiene de *bienestar* personal y del *bien ser* en el trabajo, reunidos en un conciente colectivo.

La reflexión va sobre la activación de mecanismos organizacionales de control donde fracasan las explicaciones de asignación remunerativa de mercado, llevando a considerar posibles desajustes institucionales entre quienes ejecutan la labor académica, complicados al enfrentar la propia conciencia con la “conveniencia” del *bien hacer* que presenta PROMEP-SNI, cuyas políticas son coincidentes con los ambiguos discursos internacionales sobre globalización, competitividad, calidad, modernidad, etc.

La formación de utilidad es específica institucionalmente. Luego es preciso reconceptualizar la noción de “utilidad”, pues su formación y estructura se cimienta en preferencias estructuradas socialmente, ya no sólo constituidas por interacciones de intercambio o socializadas. La racionalidad empleada por las personas para formar sus preferencias articuladas puede ser múltiple, pudiendo llegar a ser contradictorias, con base en las opciones visualizadas en prospectiva, sin el predominio automático de la explicación del desempeño por óptimos de Pareto, en que a un determinado precio, corresponde determinada cantidad de trabajo (Friedland y A., 2001: 297).

Los académicos enfrentan una mezcla de intereses, con criterios valorativos

formados en otros ámbitos más factibles que en el laboral. El punto investigativo recae en irse acercando a la realidad de cada cual, dado su contexto especial, acotando el papel que desempeñan sus otros valores absolutos, sin posibilidad de intercambio alternativo en precio. Sean el poder y significados intermedios que puedan suscitarse de cara a la muy probable primacía de la lógica capitalista. De esa misma forma, cada campo institucional en que se desenvuelven los académicos (Estado, democracia, familia, etc.), representan combinatorias de acción extra-económicas, y cada una expresa tipos distintos de individualidad.

Un hito derivado a indagar lo constituye las tramas justificativas de la desigualdad. Se trata de la revisión de los argumentos de quienes instituyen lo que puede denominarse “privilegios adjudicados por el uso de la razón”, garantes de la persistencia cultural (Fernández, 1994: 21). El paso consecuente es estructurar preguntas que capten la percepción del papel simbólico o ritual de la “forma de vida justa” concebida por el académico, utilizando su actividad de consumo a partir de un enfoque transaccional que oponga, por ejemplo, lo que considera como bien inferior (cuando sube su ingreso baja su consumo) frente al cambio de coche o ropa de marca, que pasan a ser bienes superiores (cuando sube el ingreso sube su consumo), esperando encontrar alusiones sobre el ahorro o la frugalidad. En el límite del riesgo, es útil explorar el parecer de los académicos sobre la subrepticia violencia de “la gente con estudios” hacia quienes no tienen la oportunidad de acceso a sus privilegios, validando por omisión los “castigos” implícitos de esa carencia.

Al no ser unívoca la identificación del bienestar (valor supremo que respalda la conducta), sino definida en términos de beneficios casuísticos por agrupación de semejantes, se forma una de las tendencias esenciales del comportamiento que configura el patrón institucionalizado de los académicos en cada universidad, al cual se enfrentan las nociones PROMEP-SNI. Por citar un caso, si un equilibrio social pretende la racionalidad del beneficio material (es existencia), entonces una estructura de comportamiento organizacional que suela seguir ese perfil, llevará a generar incentivos convergentes con una estructura indeseable al partir del principio de insaciabilidad. Al efecto, es útil procurar la identificación de los valores económicos en los académicos, modificados por exposición a otros contextos.

En todo caso, lo incontrovertible es que el medio educativo hoy se asocia a las nociones de aprecio oficial por la “justa retribución”, que se hace depender del logro de la “modernización”, por medio de la “excelencia” y la “competencia global”, todo lo cual tiende a ser interpretado como una transformación hacia la “empresarialización” de las universidades, con apoyo en el comportamiento monitoreado de los “logros” de los académicos. Entonces vale preguntar ¿Qué es lo que opinan los académicos?

En éste trabajo no se pretende hacer un estudio axiológico sobre las causas de la desigualdad en la distribución del ingreso, pero si se procura establecer el contenido un poco más focalizado de dicha noción, sin pérdida de generalidad, de tal suerte que ayude a activar la reflexión y propicie mejoras en la comprensión al actuar como persona y en grupo dentro de la organización.

2.3.2. Estado burocrático y el control de recursos

El enlace de ésta institución con la anterior es que el Estado, por naturaleza, realiza actividades racionalizadoras -en este caso a través de PROMEP-SNI-, en favor de la promoción de creencias -en éste caso apreciativas de símbolos productivistas-, dirigidas a las organizaciones que quedan bajo su tutela -en el caso de las universidades antes sólo subsidiaria-. Dicho enlace no tiene que ver con garantías sobre su consistencia.

Si la lógica central del Estado burocrático es la de racionalizar y regular a la población por medio de jerarquías legales y burocráticas, una labor es indagar qué tanto las reglas PROMEP-SNI son seguidas por convicción personal o por obediencia racionalizada.

Desde la perspectiva de teóricos como Giddens (1987), el origen de las organizaciones modernas está ligado a la extensión del poder administrativo, a partir de procesos de supervisión del Estado⁴⁰. Esto origina particulares asimetrías de poder en las organizaciones y consolida grados de imperio de unos grupos y clases sobre los demás, lo cual suele llevar a conflictos, no siempre observables a simple vista.

En el trance de transformación institucional del poder público en México, a partir del apoyo al neoliberalismo económico, la percepción podría inclinarse por la idea de que se está afianzando un orden burocrático respaldado por un control centralista discrecional, apoyado en la cooptación meritocrática de grupos de intelectuales organizados y practicantes en su seno de la democracia de notables⁴¹.

Un medio que refuerza esa percepción es la instrumentación de un conjunto normado de programas especiales para la evaluación-certificación y la inducción hacia ciertas funciones que, en conjunto, pueden vincular a la universidad con un proyecto de modelo académico empresarial.

Al contrastar lo percibido y las lógicas del patrón institucional de la universidad, inicia la posibilidad de identificar si hay consenso regulativo coincidente o, por el contrario, es visto como espurio, erróneo o manipulado desde algún intersticio. La discrepancia del Estado con los rasgos característicos de la organización o alguno de sus grupos estratégicos (ej., distintos al dominio ideológico del racionalismo utilitarista), puede generar un potencial de sobre-dimensionamiento de otras contradicciones institucionales.

Por otro lado, uno de los papeles institucionales innegable del Estado, diferente al resto de organizaciones públicas, en particular de las universitarias, se objetiva en el control de recursos económicos y de gestión que ejerce, *vis a vis* el subsidio y los programas especiales de financiamiento. Al respecto, existen al menos dos enfoques teóricos antitéticos, que procuran explicar la función de dicho control. Uno es denominado de la ecología de las organizaciones, el cual reduce el aspecto del control de recursos a un asunto de campo

⁴⁰ Vale recordar que la lógica central con que opera el Estado burocrático se había definido como la *"...racionalización y regulación de la actividad humana por medio de jerarquías legales y burocráticas"* (Friedland y A., 2001: 314).

⁴¹ Un caso es el que consigna la reportera Nurit Martínez en El Universal on Line en entrevista con Á. Díaz Barriga, el 4 de diciembre del 2006.

organizacional; el otro, alusivo a la dependencia de los recursos públicos, encuadra ese control en un ambiente de subjetividades, donde suceden retribuciones de género disímboles, en función de argumentos que convergen hacia la justificación de necesidades, deseos y derechos siempre crecientes en favor de los trabajadores que se ciñen a las regulaciones oficiales (Scott, 2001: 230-231).

El enfoque de campo organizacional concibe a las organizaciones como carentes de autonomía estratégica para negociar sus recursos frente al Estado, vislumbrando a la sociedad como conjunto inespecífico de posibles recursos, donde nacen o mueren las organizaciones en función del aprovechamiento de los nichos que ofrece el ambiente (existente con independencia a ellas), siendo éste el que les puede proveer de una inercia estructural que las vuelve incapaces de adaptarse estratégicamente.

El enfoque de la dependencia de recursos públicos sostiene que las organizaciones sí tienen autonomía estratégica para negociar recursos frente al Estado que, aunque inciertos, están disponibles en sus ambientes. La lógica de este enfoque, amplía el análisis del Estado como la estructura organizacional social dominante, creada a efecto de controlar el conflicto en ambientes nacionales y/o internacionales, con lo cual sus acciones tienden a reestructurar la sociedad (Skocpol, 1985: 9), en la medida que las organizaciones muestran receptividad.

La política de financiamiento a las universidades públicas en México se viene caracterizando por un marco normativo muy ambiguo, potencialmente permisivo de acciones con orientación extra racional y discrecional. Por tanto, en el orden de la producción de legitimidad es oportuno detectar entre los académicos la importancia concedida, por ejemplo, al grado de autonomía en la acción-negociación, al tiempo de obtener los recursos del Estado.

Una contradicción derivada se centra en justificar como norma que el Estado burocrático sostenga gastos abultados para favorecer los “apoyos” que alienten las corrientes internacionales de capital -cuya visión de la rentabilidad nunca es neutral-, aunque con ello “...erosiona su capacidad de administrar sus economías nacionales, tímonear ciertos gastos públicos [incluida la educación] o conservar el régimen vigente en el poder” (Friedland y A., 2001: 299). La contradicción puede sintetizarse en la existencia de un Estado controlador de organizaciones, vía recursos públicos por concurso, lo cual sirve también por los requerimientos de rendir cuentas a la sociedad sobre la eficacia y eficiencia en las asignaciones. La evidente no correspondencia de que los incrementos en gastos educativos esté vinculada al crecimiento del PIB, indicia un marco institucional nada capitalista, sujeto a presiones que pugnan por abrir las universidades públicas a la gestión de fuentes de financiamiento “auto-generadas” y privadas.

En síntesis, la lógica central del Estado burocrático como una de las principales instituciones que integran nuestro patrón institucional implica la necesidad de indagar entre los académicos los mitos que se generan en torno a “legitimidad”, “buena administración”, “política pública”, “autonomía de las universidades” y la importancia de los “certificados”, sea en su modalidad de acreditación de organismos, procesos o documentos probatorios de los atributos normados por el mercado capitalista.

2.3.3. Democracia: elección colectiva frente al individualismo

Es compartida la idea de que la lógica central de la democracia occidental se refiere a la “... *participación y ampliación del control popular sobre la actividad humana*” (Friedland y A., 2001: 314), lo cual tratándose de la vida universitaria implica serias cortapisas institucionales, pues la elección democrática es un acto de política. A pesar de que la democracia no se creó para dirimir aspectos como la validez del conocimiento, cuotas de trabajo o los derechos de propiedad, hoy no son pocos los ideólogos que intentan con éxito, ampliar la lógica de “la” democracia a los procesos del resto de instituciones, hasta en la que resulta más antagónica, que es el mercado capitalista.

En México, dicha ampliación está modificando la estructura e identidad nacional, por muchos años intocada. Su evidencia de triunfo en el entorno educativo radica en la aplicación del derecho de voto en las labores a desempeñar, antes circunscrito al ámbito de la ciudadanía, lo cual incrementa el sentimiento de legitimidad. Hoy los académicos se esfuerzan por impulsar la democratización de su lugar de trabajo, más en su papel como “empleados” se esfuerzan por redefinir las relaciones laborales tal como las establecen los derechos jurídicos.

Entonces, dicha transformación puede estudiarse al contrastar la convergencia de la realidad impulsada por PROMEP-SNI con la apreciada por los académicos, a partir de la identidad participativa impulsada. El análisis se dirige a identificar los fundamentos participativos (democráticos) que refuerzan de manera directa la cultura exteriorizada de los académicos (capitalismo utilitarista), así como la propensión al cambio por adaptación del desempeño (seguimiento de reglas dispuestas por el Estado). Esta tendencia se refuerza al creer que las acciones son más producto de la conciencia individual que del resultado de la acción generada por la descomposición colectiva, familiar o social.

Se debe explorar la postura democratizante que conciben los académicos en su labor, de tal manera que se pueda esbozar su posible trayectoria de cara a la emulsión de la re-institucionalización en el contexto de su organización. No sobra explorar la conciencia respecto a posibles contradicciones con la creencia individual en la efectividad de acciones conjuntas, democráticas o no. Esto puede ayudar a marcar los límites que prevean la efectividad del grupo ante cualquier nuevo escenario. Meyer y Rowan (1977) sostienen que el cambio organizacional no se planifica, sino que se realiza en gran medida sin que los grupos se den cuenta, aunque no deseen influir en él⁴². Por ello, se abre una perspectiva bifocal del poder:

- a) El poder de establecer premisas y definir normas que conforman y canalizan la conducta del grupo (credibilidad por legitimidad al interior).
- b) El poder de intervención crítica del grupo en modelos de la estructura y políticas organizacionales (peso específico real respecto al exterior).

La implicación de la institución de la democracia en el ámbito universitario, cada vez más sujeto a los lineamientos del Estado burocrático liberal, escenifica una lucha dialéctica

⁴² En palabras de Di Maggio, “... *sin la política no es posible explicar las fuentes de la institucionalización ni las de la desinstitucionalización*” (Di Maggio, 1988: 7).

por extender su lógica a las “decisiones” sobre la caracterización del “sistema de evaluación y estímulos” de la labor académica, exigente de formas de “comunicación transparentes”. Por tanto, las nociones indagatorias deben de ir en este sentido.

2.3.4. Familia: entre el deber, el placer y las justificaciones

Es sabido que la familia, tal como la conocemos en Occidente, no es el único tipo de célula social básica por la cual se ha logrado la prevalencia de la especie en la Tierra (Vaizey⁴³, 1962: 29). Pero lo que aquí toca reconocer es que tampoco es la configuración más idónea para elevarla hacia estadios de convivencia superiores. Sean los casos del enfrentamiento que suele darse en su seno, de un pertinaz individualismo a costa del deterioro en la situación de los más débiles o la socialización de la idea de que el ocio es el mejor estadio humano y el trabajo su antítesis.

Destejer la esencia de la familia como institución⁴⁴, portadora inicial del sistema cultural de creencias, que al tomar decisiones, compromete su influencia en el comportamiento individual, es un acto condenado a la perpetua polémica. Si bien su lógica central ha sido servir de núcleo que da seguridad primaria a la persona con ciega lealtad e incondicionalidad por consanguinidad (Friedland y A., 2001: 314), en ella hoy se escenifica una batalla entre su forma de integración, las exigencias económicas de su estructura, su relación con el Estado y sus formas de participación social.

Por un lado, la reproducción se ha empezado a asemejar a la concepción de bienes inferiores, de tal suerte que a más alto ingreso, menor la preferencia por tener hijos y, por otro, la incorporación de la mujer a diversas labores cede a diversas instancias la transmisión primaria de valores y aspiraciones (socialización escolar, medios masivos de comunicación, etc.). Por otro lado, en la familia Occidental es común la idea de que el “profesionista” merece mejor remuneración por haberse “quemado las pestañas estudiando”. Sin embargo, casi nunca se cuestiona si alguien le obligó a ser lo que no quería, aflorando el comportamiento por seguimiento de reglas, con el fin de obtener reconocimiento y dinero, pero con independencia de la satisfacción en el desempeño. Cabe la posibilidad de que los controles institucionales en la organización puedan sustituir a los controles estructurales en la organización. Cuando las creencias son muy compartidas y las categorías y los procedimientos se dan por hecho, no es tan esencial que se les codifique formalmente (Scott, 2001: 235).

En este punto, dada la institucionalización familiar a favor de “tener que ser” profesionista, se llega a la posible confusión entre ideas sobre la “justa retribución” del académico, complementado con la recarga de símbolos sociales que cristalizan la obtención de realización personal, medida en posesiones materiales e influencia dentro de las organizaciones, sacrificando incluso al ser reflexivo sobre la implicación de participar en un mercado que se alimenta de la infelicidad que genera (Baumann, 2003). Miedos, angustia y

⁴³ Afirma que postular a la familia como la unidad social básica no resiste fácilmente un análisis sociológico.

⁴⁴ En palabras de Fernández “... *Cualquier hecho social requiere de destejer los diversos niveles de significación, hasta poner a la luz la trama de relaciones entre las tensiones básicas y las construcciones ideológicas que justifican su particular tratamiento*” (Fernández, 1994: 22).

sufrimientos por inadecuación al mercado profesional, puede suscitar una conducta inesperada para su reproducción.

El eslabón de la institución familiar con el mercado capitalista es que basta convencer a sus integrantes de que deben consumir más de lo que son capaces de producir para mantenerles cautivos. Esto produce pérdida de sentido personal y sustituir la moralidad con el control del mercado. Asoma la posible contradicción entre la institucionalización familiar actual y la que antes daba gran importancia a la lógica de la acumulación pero de valores simbólicos, como respeto social por los conocimientos, experiencia, honorabilidad y honestidad, compensatorios de la falta de riqueza o cargo burocrático. La contradicción se refuerza en la medida que la persona participa más de estructuras organizacionales ampliamente vinculadas a los dictados del mercado.

L. Zucker (2001: 131) examina el efecto sobre la persistencia cultural entre personas expuestas a distintos grados de institucionalización, utilizando tres experimentos:

- *Transmisión.* Debe ocurrir la transmisión de la institución de una generación a otra; la persona que hace la transmisión de actos, los comunica como hechos objetivos y quien los recibe, los considera una versión exacta del hecho objetivo.
- *Conservación.* Dada la transmisión, la persona considera un deber conservar la cultura.
- *Resistencia al cambio.* Ocurrida la conservación, su grado depende de la resistencia relacionada con el grado de institucionalización; no es necesario para asegurar la persistencia cultural que estén presentes la internalización, la autorrecompensa u otros procesos intermedios, porque el conocimiento social una vez institucionalizado, existe como hecho, ya parte de la realidad objetiva de quien la percibe y se puede transmitir directamente sobre esa base.

Zucker (2001: 126) enuncia dos explicaciones que modifican la persistencia cultural por institucionalización en personas más que en organizaciones:

- *Planteamiento del subsistema.* Se concentra en el estudio de grupos o sectores específicos -como familia y gobierno-, que son esferas separadas de actividad con grupos de normas distintivos; las explicaciones de la persistencia se apoyan en argumentos de “necesidad funcional” o en el “deseo egoísta de recompensas”, en los cuales para ejercer control social directo, ciertas acciones parecen requerir de sanciones y otras no.
- *Planteamiento del marco normativo.* Este marco persiste porque se comparten reglas, sin necesidad de ninguna motivación externa para que haya conformidad, porque las normas centrales para la sociedad están internalizadas. El individuo está convencido de hacer lo que hace. El límite de éste planteamiento es que no proporciona criterios para separar los procesos institucionalizados de los que no lo están, y sólo después de que una norma se internaliza se puede identificar como institucionalizada.

“Ambos enfoques se concentran en el consentimiento del actor de la acción prescrita por las instituciones” (Zucker, 2001: 128), por lo cual la persona no desempeña un papel independiente para mantener las instituciones de que se trate; más ellas sirven para restringir su conducta. Entonces, el caso de la familia es diferente, pues la institucionalización en ella transmitida no requiere de tal consentimiento y, por tanto, su

grado de persistencia ante las otras formas de institucionalización puede debilitarse al mayor contacto con otros ámbitos, como el organizacional.

Cuando una institución está instalada dentro de una organización, hace que las personas supongan que las acciones que otros requieren en esa situación serán típicas de una interacción más formal y menos personal, dando lugar a que piensen que los actos están más regularizados y que la interacción se ajustará más al “modelo de sociedad vislumbrado”, que si la situación no estuviera incorporada en un contexto organizacional (Zucker, 2001: 130).

La suposición que subyace a lo anterior es que la consabida continuidad de un acto, que produce su objetivación y la exterioridad, activa un juego de suma cero entre la placentera lealtad a la familia, con sus metas afectivo-económicas, que se convierte en un guión de sacrificios para insertar la propia actuación organizacional en un contexto mercantil “globalizado”, puede o no coincidir con los valores simbólicos de orden superior, sea la búsqueda de equidad, la compensación social de los desposeídos o el cuidado a los criterios de humanidad, como es el derecho a disentir⁴⁵.

Ante este nivel de complejidad institucional, los mitos que han de ser explorados para acceder a la captación teórica de las coordenadas institucionales de la familia, puesta en el contexto PROMEP-SNI son “el bienestar material como prioritario”, acompañado por el acatamiento a la “ética” occidental y la proporción aceptable del tiempo “familia-trabajo” que se cree el Estado burocrático debe respaldar ante las exigencias que el mercado capitalista impone. Hasta aquí cabe poca duda de que el papel de las creencias como base de la institucionalización es insoslayable.

2.3.5. Creencias (o de la ciencia): el papel central de la búsqueda de “la” verdad

El refranero popular mexicano consigna que “*no hay que hablar de religión, para no pelear*”. Él es significativo al enclavarse en el vórtice de una contradicción institucional crucial. Refiere el enfrentamiento entre los principios de actuación de la gestión contractualista individual, la cual puede ser movida por ambiciones materiales que procuran

⁴⁵ En la óptica de Friedland y A. “... una fuente de la lucha de clases se puede concebir como una contradicción entre el valor de uso, supuestamente basado en la lógica de la familia, y el valor de intercambio, fundado en la lógica del Capitalismo. La consecuencia es que la conciencia de la clase trabajadora puede desarrollarse a partir de la importación de una lógica institucional externa al Capitalismo. Cuando los trabajadores luchan por salarios, por derechos de representación, por influencia en el lugar de trabajo, por el control público de la inversión de capital, se apropian de la lógica de otras instituciones con el fin de transformar los lugares donde laboran –la lógica de las necesidades familiares y humanas, la lógica de la ciudadanía y la participación democrática, la lógica de la racionalidad reforzada por el Estado-. De éste modo, por ejemplo, tanto Smelser en 1959, un funcionalista estructural, como Joan Scott (1984), una teórica feminista, han indicado como los cambios en la organización de la producción modificaron los patrones normativos de la vida familiar y suscitaron la movilización política de la clase trabajadora, aunque Smelser lo reconceptualiza como síntoma reactivo de una diferenciación institucional insuficiente” (1999: 326).

la obtención de remuneración económica y prestigio, frente a la implacable culpa por su desmedido deseo, repudiada por la tradición judeo-cristiana.

Qué está bien y qué está mal, en el reino terrenal respecto a las convicciones más profundas del espíritu y la conciencia, es el dilema que plantea la lógica central del Cristianismo⁴⁶. Además de la opinión popular, no hay mucho de donde echar mano para encontrar un factor causal que explique -al menos en parte-, la adopción o resistencia para dialogar dentro de las universidades públicas sobre la óptica religiosa de lo que se piensa debe ser la evaluación, “justa remuneración” y estímulo del trabajo académico. Ello es contradictorio, sobre todo en provincia, pues no es secreta la lucha de varios académicos por reconstituirse y reconciliarse con sus creencias, de cara a la necesidad que parecen interpretar por los mecanismos de evaluación de controlar espacios sociales para obtener ventajas personales o de grupo (Friedland y A., 2001: 300), incluso a costa de la simulación.

Sin embargo, debido a que la captación de los valores de la cristiandad no puede ser directa, dados los frenos institucionales implicados por la norma mexicana de laicidad, la exploración de su contribución al patrón institucionalizado se intentará a través de las expresiones de los académicos sobre lo que consideran el “*deber ser, deber tener y lo que hay que hacer*” todo referenciado con el “*deber hacer*” que PROMEP-SNI impulsan.

Entonces, la búsqueda de “la” verdad está condenada a la percepción de la realidad, siempre relativa al punto de vista en que se sitúan tanto el informante como el investigador.

Asumida la necesidad del reconocimiento empírico y teórico de las creencias⁴⁷, dado que guían en gran parte la acción de las personas, ellas serán tratadas como unidad micro-fundamental que valida el comportamiento regulativo sobre el fenómeno indagado.

La objetivación de las creencias, en nuestra latitud más bien orientadas al Catolicismo (casi nunca bien fundamentado), sucederá a través del contraste de lo que resulte de la exploración de los mitos resultantes de las anteriores instituciones, respecto al aprecio por el rescate de los principios del socialismo en la educación, la importancia de participar en la creación de espacios de libertad para decidir el propio destino dentro del ámbito laboral y, finalmente, la importancia de la actitud ética al estar en presencia de una eventual “injusticia remunerativa”.

⁴⁶ “... búsqueda de la verdad, trascendental o mundana, y construcción simbólica de la realidad en la que se realiza la actividad humana” (Friedland y A., 2001: 314).

⁴⁷ En la opinión de Coronilla, por un lado “... el objeto del cambio en una estrategia que busque impactar la cultura de la organización tendrá que modificar el conjunto de creencias sobre las que se basa toda conducta o acción humana, es decir, es necesario reformar los modos en los cuales los miembros del sistema de acción piensan” (Coronilla, 2004: 108), lo cual constituye un sistema de valores básicos con reemplazo de creencias.

2.4. Dialéctica de las contradicciones⁴⁸ interinstitucionales en la organización

Hasta aquí, se han trazado los tres ejes conceptuales que guiarán la estructuración del marco interpretativo, a saber: el reconocimiento del **patrón institucional**, los **mitos racionalizados** prevalecientes en el medio de la educación superior y su orientación para el reconocimiento del **patrón institucionalizado** en una determinada universidad.

La finalidad de conjugar dichos ejes es llegar a determinar las convergencias y contradicciones interinstitucionales⁴⁹ sitas en organizaciones específicas de una universidad y en su conjunto. Más las contradicciones que las convergencias, toda vez que son la base de ciertos conflictos socio-políticos transformadores de la estructura social y resultar, por tanto, las transformaciones institucionales que explican la tendencia al cambio organizacional.

Al especificar las condiciones en las que esas contradicciones dan forma a la acción organizacional o personal⁵⁰, se propicia potenciar el avance de las ciencias sociales, al contribuir a identificar el *habitus* humano. Se trata de utilizar la categoría *contradicción institucional* de forma tal que restaure el significado del análisis social en sentido no subjetivista (marxista), ni funcionalista o teleológico⁵¹.

El caso más patente y al parecer totalmente ignorado es el de que “... *la estructura del capitalismo, basada en la propiedad privada y en trabajadores asalariados legalmente libres, no sólo es contradictoria internamente y tiende inevitablemente hacia la crisis económica y política, sino que es extremadamente contradictoria en su relación con el Estado, la democracia y la familia*” (Friedland y A., 2001: 305). La duda va por el lado de indagar qué tanto están los académicos concientes de esta disrupción y, de ser positiva la respuesta, qué es lo que hacen como líderes de la sociedad y de la intelectualidad para reducir la ambigüedad que ella genera, si es que la asumen como parte de su responsabilidad social.

La apuesta va por intentar identificar primero las contradicciones globales del contexto de los integrantes del grupo meta, seguidas por la determinación de su influencia directa en la organización, al tener que ver con las “relaciones adecuadas” que ayudan a evidenciar su integración a la lógica institucional que reglamenta su actividad. Aunque en el

⁴⁸ Esta premisa de la contradicción institucional deriva de la teoría de la contradicción de clases de Gramsci (Friedland y A., 2001: 327), teniendo diferencias sustanciales con la acuñación del término “contradicción social”, de sepa marxista que alude a la lucha de clases.

⁴⁹ En palabras de Friedland y A. “...*Las bases de la autonomía individual y organizacional, y algunas de sus tensiones internas más características, se derivan de las relaciones contradictorias entre las instituciones. ...Mediante las acciones de los individuos y las organizaciones, las estructuras institucionales de la sociedad no sólo se reproducen, sino también se transforman. Cuando las instituciones entran en conflicto, los individuos pueden movilizarse para defender los símbolos y las prácticas de una institución de las consecuencias de cambios en otra, o pueden intentar exportar los símbolos y prácticas de una institución con el fin de transformar otra*” (Friedland y A., 2004: 322).

⁵⁰ Casos interesantes de contradicciones institucionales muy generalizadas en Friedland y A., 2001: 325.

⁵¹ Siguiendo con la teorización de Friedland y A. “... *las instituciones no pueden analizarse aisladas de las demás, sino que se deben entender en sus relaciones mutuamente dependientes y no obstante contradictorias*” (Friedland y A., 2001: 305).

esfuerzo por lograr tal adecuación quedan involucrados todos los intersticios sociales, el circundante al organizacional es el que por ahora permite observar mejor, a manera de escenario, las consecuencias de las percepciones que modifican las relaciones interinstitucionales en relación con PROMEP-SNI.

Las controversias abundan. Una es que las leyes, en apariencia autónomas e inconscientes, del Capitalismo requieren formas normativas no necesariamente mercantilizadas que medien en él. No obstante, existe una corriente de analistas (Offe, 1984: 82) que sin cortapisas, subordinan los aspectos democráticos y burocráticos del Estado a las funciones que realizan para el Capitalismo, privilegiando a éste como “él” orden institucional dominante, haciendo de la cultura un elemento funcional en la conservación del orden social. No se sostiene que las crisis se importen de las contradicciones internas del Capitalismo, sino como derivación de las contradicciones institucionales externas con y entre las demás instituciones.

El eje ontológico de éste marco teórico, es pues, que sin regulaciones normativas exteriores ningún sistema social puede reproducirse, sin ser la excepción el de la educación superior en México, sirviendo de legitimación más sin exención de contradicciones. Para completar la explicación de la coordinación de la acción institucional, es útil integrar los argumentos del control de recursos y el poder de decisión de la lógica formal del servidor público que modifica la conducta del académico, haciendo suponer que la organización de la producción del servicio está despolitizada al derivarse en supuesto sólo de requerimientos de eficiencia técnica por disciplina, sin tender a perder de vista las dimensiones normativas conflictivas de la economía o de la sociedad dentro de la organización (Friedland y A., 2001: 327).

La presente investigación no enfrenta el desafío teórico de develar las contradicciones intra-institucionales, sino sólo ubicar las externas por ser las que hacen que la estructura institucional de la sociedad (patrón institucional) dentro de la organización se reproduzca o se transforme en el patrón institucionalizado, tal como lo hacen los teóricos del NIS.

Sin pretender llegar a establecer una estructura psíquica de la organización a partir de las percepciones de sus grupos, no se dejará fuera la exploración de posibilidades extrapoladas. Desde la consideración de quienes se inclinan a introyectar las instituciones del Capitalismo por deseos narcisistas -en esencia individualistas aunque con apariencia colectivista-, con tensiones neurótico-sicóticas al sólo estar por un salario y la obsesión hedonista de su propio ser y bienestar (Aubert y Gaulejac, 1993), pasando al extremo de los defensores del ideal acético de académico, especializado, independiente del reconocimiento, inmutable ante eventualidades externas, que está por el trabajo como espacio pedagógico identitario y de aprendizaje cooperativo, con buenas relaciones y formas legítimas de progreso (Thuderoz, 1995: 339). El lugar de trabajo pesa en distintas medidas sobre la actitud de cada persona (Dubar, 1991), más siempre es influyente en la forma en que cada cual piensa de sí mismo (lo que soy, lo que puedo ser).

Las preguntas de la transformación institucional y el cambio organizacional de cómo distinguir cuando un fenómeno institucional atraviesa una acción organizacional dentro de la dinámica normal del sistema en su conjunto, así como cuándo sucede la remoción entre

sus integrantes de un grupo significativo de instituciones, son parte de la explicación de cómo está sucediendo la institucionalización fomentada por PROMEP-SNI. Su respuesta dependerá de que se logre demostrar la existencia de extrapolaciones valorativas, en inclinaciones, tendencias, preferencias e impacto organizacional, dada la exploración de la percepción de procesos y conductas que niegan la tendencia a la estabilidad estructural previa, induciendo elementos de incertidumbre inéditos en tipo y fuerza, opuestos a los procesos que producen equilibrios.

No se afirma que “cambio” es adjetivado como negativo, ni “estabilidad” como lo ideal en las organizaciones (Coronilla, 2004: 94), pero sí que su prueba es testimonio del estado alterado de la organización.

Según Pettigrew “... *el cambio será lo que el investigador defina como tal en su marco teórico*” (Coronilla, 2004: 95), pues no hay frecuencia para medirlo. Más es deseable contar con alguna forma de evaluar el grado de tensión organizacional⁵². En ese sentido, en ésta investigación las coordenadas consideradas extremas de la acción hacia la re-institucionalización, son:

Integración --- antagonismo
Acuerdo --- coerción
Certidumbre --- incertidumbre
Concreción --- ambigüedad
Continuidad --- ruptura
Cotidianeidad --- inducción externa
Concordia --- conflicto
Cooperación --- juegos del poder (grupos de coalición)

Todo cambio tiene fases con causas y elementos específicos, quizás relacionados. Empero, ésta investigación no se propone tal análisis. Tampoco se concede relevancia a una fecha inicial y terminal de cada modificación verificada en y con PROMEP-SNI, sino el antes y el después en la percepción de su existencia entre los académicos. Lo indispensable a considerar es el supuesto subyacente, que relaciona su identidad con el cambio organizacional.

La inducción del cambio en las IES encara, para quienes tienen la misión de concretarlo, la complejidad de tener que anticipar las contra-fuerzas antes de que adquieran una naturaleza desafiante o incontrolable, lo cual sólo se logra de poder instaurar una visión homogénea de la realidad propuesta, para hacerla ver como consensuada. El problema esencial son las diversas lógicas que suelen desvirtuar su contenido, casi siempre difuso para las mayorías (Coronilla, 2004: 110).

⁵² En palabras de Coronilla “... *el modelo aceptado de reglas creado e institucionalizado con base en su propia interacción, lo cual les permite competir por las metas conforme a los límites y medios especificados que esas mismas reglas establezcan. Eventualmente, los esfuerzos de los individuos para superar sus limitaciones actuales los llevan a establecer relaciones conflictivas con las estructuras ya establecidas, llevando al cambio dichos patrones*” (Coronilla, 2004: 105).

La hipótesis del cambio de postura de una misma persona ante sus distintos roles organizacionales no es deleznable. Todo cambio, sobre todo el inducido, implica incertidumbre enfrentada a la búsqueda natural de rutinas, las cuales ofrecen confort a quienes gustan de no tener que tomar decisiones. Su preferencia va por el apego a reglas compartidas, sin cambio en la estructura de poder, de asociación, de valores, de habilidades o jerarquías. Pero cuando se es promotor del cambio, puede ser que los efectos no sean claros o que resulte no ser tan proclive al cambio, tal y como se le ofreció. De forma similar puede suceder con un afectado, opositor o reacio, de tal forma que no se entregue a él, incluso participando (Crozier y Friedberg, 1990).

En otras palabras, el grado de compromiso personal para orientar el cambio es dinámico, según sea la identidad asumida al momento de decidir, plagando el proceso de hechos inesperados. Esto sucede al no existir clara separación entre quienes han formulado la política y quienes la ponen en práctica en representación de los intereses del resto del grupo. Una dificultad potencial para identificar el cambio en las IES es, entonces, el desconocimiento de las nociones centrales que permitan entender las modificaciones que resulten significativas, con un nivel mínimo de actuación coherente⁵³.

No hay que obviar los cambios observables en la estructura por pequeños que sean, toda vez que ella es a la vez medio y obstáculo para sobrevivir al cambio institucional, siendo que con la acción se co-determinan. La identificación de las relaciones entre los elementos establecidos debe facilitar la captación del contenido simbólico del hecho en estudio, la cual permita entender su lectura del presente y los posibles cursos de acción a manera de escenarios disímbolos, a partir del ajuste que cada cual va realizando entre *metas - circunstancias - decisiones - adaptación de comportamientos*.

Demos paso al planteamiento de una de las tantas lecturas que es posible hacer a la historia del contexto y la estructura institucional y organizacional del ámbito de la educación superior en México, en su papel de política “pública”.

⁵³ En la opinión de Magallón, es imperativo del análisis social “...moverse en la incertidumbre y relativizar voluntarismos y determinismos: dejar abierta la puerta al azar, al evento único, a lo inesperado, se requiere de un espacio que no excluya la relación de no correspondencia. El cambio es a la vez lo estructurado y lo estructurante, lo objetivo y lo subjetivo, lo implícito y lo explícito, lo certero y lo ambiguo” (Magallón, 2004: 86).

Capítulo 3 COMPLEJIDADES DE LA EVALUACIÓN A ACADÉMICOS EN MÉXICO

Ciencia y ficción en las universidades

El SIES opera como organización de organizaciones, con intersecciones institucionales complejas, siendo algunas más vinculatorias que otras. Cualquiera de sus niveles resulta susceptible de ser analizado desde el enfoque organizacional, más aquí se ha centrado el de la comprensión de los lineamientos PROMEP-SNI por parte de los académicos de la universidad pública. Con la finalidad de plantear lo que es probable que éstos perciban de las instituciones promovidas en ellos, ha de hacerse un breve recorrido por las circunstancias que les envuelve por ser influyentes en la credibilidad y formación de creencias que guían su comportamiento.

El rasgo más general que modifica en los años recientes dicha percepción es la postura de los funcionarios públicos que se asemeja a la de los economistas neoclásicos, en particular por resultarles un hecho que las instituciones son susceptibles de diseño. Esta seguridad acarrea consecuencias, pues no se debate si son producto de la evolución social o de fuerzas ciegas características de los seres humanos. El diseño de nuevas normas tuteladas desde el sector público afecta el sentido de la capacidad de participación.

Esto se aúna al diagnóstico hecho del patrón institucional que resultó ser una encrucijada. Por una parte, el anterior predominio de leyes y símbolos de corte social - distante al de evaluación del desempeño por mecanismos de mercado en ascenso-, debe ser compatibilizado por los académicos con noveles prácticas democráticas en ciertos segmentos de la labor. Ello se apareja a estímulos extrínsecos ofrecidos por programas especiales oficiales, que tienden a reconstituir su identidad, en pos de potenciar la “productividad”. Luego tienen que ajustar su labor a esa peculiar mezcla de lineamientos, al tiempo de configurar las proporciones en que han de ejercer la docencia, la investigación, la extensión y la gestión universitaria, a veces con independencia de las particularidades vocacionales de cada cual. El fin último que declaran los impulsores de los programas es responder con esa estrategia a las exigencias de la Sociedad del Conocimiento, paradigma de la nueva versión de la “modernidad”.

Teniendo en mente esos signos que caracterizan el contexto institucional más general, toca turno a la exploración del contenido más específico de los lineamientos oficiales, teniéndose que afrontar su compatibilidad o su choque. Un propósito concomitante es identificar las nociones que ayudan a transportar dichas instituciones hacia la percepción de los académicos en cada universidad.

Con el fin de desabigarrar las observaciones, resulta útil la inmersión en la información a partir en esencia de dos niveles de complejidad institucional¹ en las organizaciones. En un primer nivel se procura describir lo más general de:

- § Objetos materiales (relaciones de la estructura formal, programas, etc.), tipo de lenguaje, representaciones especiales, producciones simbólicas, conocimientos y concepciones de la sociedad.
- § Resultados deseables y posibles de las reglamentaciones.

En un segundo nivel de complejidad institucional se procura describir:

¹ Interpretación de la obra de Fernández, 1994.

- § El modelo institucional.- Suele derivar de modelos generales. Implica la historia de cada organización y las formas de funcionamiento deseadas.
- § La ideología institucional.- Refiere las concepciones y representaciones justificativas que, adicionadas al modelo y estilo que ella expresa, dan por resultado la identidad institucional. La diferencia de estas representaciones con las del primer nivel, es su mayor contenido idiosincrásico y que estructuran al conjunto tal que a) sostienen y legitiman un modelo y resultados, y b) procuran auto sostenerse por la congruencia entre sus afirmaciones, no siempre apegadas a la realidad, sino en relación a las instituciones que le dan sustento.
- § Identidad institucional.- Expresa la definición de la función de la organización a través de: a) el modelo y el proyecto organizacional, b) lo que ha sido según testimonia su novela y c) lo que va siendo por acciones recurrentes que conforman su estilo.
- § Novela institucional.- Considera la producción cultural propia de la organización, junto con la revelación de los “no dichos” institucionales. Esto es el enfrentamiento latente entre las instituciones de la sociedad, de la organización y de los integrantes.

Contrario al calificativo de poco serio que se suele adjudicar al estudio de la novela institucional de cada organización, aquí se sostiene que vale la pena correr esa aventura intelectual, al procurar dar un orden distinto a lo que parece ordenado, adecuado y satisfactorio, y hacer emerger aquello de lo que suele preferirse no hablar, pues es allí donde puede radicar la esencia del hecho que nos ocupa. Claro que merecen tratamiento cuidadoso las diferencias semánticas entre nociones como “igualdad” e “igualdad de oportunidades”², “opcional” y “opcional para acceder a...”, etc. Ello es determinante en el esfuerzo por entender mejor la fuerza vinculatoria o facultativa que implican los lineamientos del SIES y sus programas especiales.

Asumiendo el riesgo de intentar acotar la complejidad dinámica de lo organizacional en un contexto cambiante, cuyas fronteras aparecen cada vez más difusas, iniciemos la exploración y meditación de los aspectos axiales que enmarcan el ambiente educativo oficial circundante al fenómeno en estudio.

3.1 La política “pública” para la educación superior

A partir de la Constitución Política Mexicana de 1917, quedó establecido que el Poder Ejecutivo Federal era el indicado para asumir la responsabilidad de convertirse en oferente directo del servicio educativo, añadiendo el atributo de gratuito³, en la medida de las posibilidades del erario, sin proscribir la educación privada pero supeditándola a vigilancia. El ambiente plagado de abusos y la extrema desigualdad social, aún con crisis de conflagración, proveyó de legitimidad a dicha determinación. Se aceleró la expropiación de edificios y la construcción de planteles, junto con el paso automático del magisterio a la nómina derivada del Estado.

² En opinión de West “... el concepto de libertad que comparte el individualista excluye la posibilidad de ser liberado por las organizaciones colectivas o por otros individuos, para entrar en un estado mental de armonía con algo llamado sociedad; cuando se sugiere que el Estado debe hacer algo más que proporcionar financiamiento a las escuelas pues forman parte integrante del gobierno para el pueblo y por el pueblo, el liberal sólo puede responder que prefiere la democracia libertaria a la totalitaria (West, 1994: 272)

³ Art. 3º.fracc. VII “Toda la educación que el Estado imparta será gratuita”.

Los principios bajo los cuales se legitimó tal decisión fueron los de proteger a la población de la ignorancia, la pobreza, así como lograr supuestas múltiples externalidades⁴ positivas. Vista la educación como el medio ad hoc para lograr una sociedad comprensiva y democrática, que permita acceder al progreso personal y comunitario, se decretó la obligatoriedad de asistir, pero sin poder garantizar la igualdad de oportunidades al acceso, cada vez más constreñido por el desborde en el crecimiento poblacional. Como refuerzo que catalizó posturas contrarias, operó el paradójico auspicio de decisiones similares en los países más liberales de la época.

La creación de la educación pública en el Mundo se remite a la Ley Forster de 1870 en Inglaterra, la cual propugnó por el creciente control gubernamental, reduciendo sustancialmente la lucha entre lo público y lo privado, sin haber unicidad en la interpretación de los hechos que la viabilizaron. Hay quienes afirman que el previo sistema privado de ayudas por benefactores mantuvo a la educación en estado rudimentario, más el argumento no es consistente si se considera el cúmulo de científicos y pensadores incunables de la época, no superados hasta nuestros días. “A caballo pasado”, otros afirman que el sistema educativo se hubiera desarrollado más de seguir por esa senda, recayendo la obligación en los padres de familia o en sus consejeros y no en políticos y burócratas.

Sin duda, la intención de la educación pública es loable, más es notoria su exigua previsión de estrategias adaptativas ante hechos cambiantes. Dado que los principios de todo programa público operan en múltiples situaciones, puede suceder que la política institucional de ayer sea inadecuada hoy o en contextos especiales. Por ende, es vital clarificar las suposiciones de las circunstancias más significativas, que prevengan de interpretaciones homogéneas con las que dicho servicio se ha venido prestando.

La suposición más general sobre el “deber ser” del SIES, se enmarca en lo complejo que ha de entenderse por “política pública⁵”, enmarcándola para la educación y sus alcances. El término parece tautológico, más no es así, pues no toda política es pública. Amén del cúmulo de versiones y tratadistas sobre el tema, aquí se sostiene que “la política” se convierte en “pública” sólo cuando un conglomerado ciudadano formula un reclamo al Estado y éste asume la demanda. Esta aclaración permite abrir el espectro de análisis hacia la opinión de diversos grupos sociales, como el de los académicos universitarios, sobre si hoy la educación ya sólo es una política estatal –por la obligatoriedad Constitucional-, o si sigue teniendo sustento como reclamo público, en particular a nivel superior.

Por todo el país se registran iniciativas privadas en el ramo educativo, interesándose por retomar el papel de oferente de opciones, sin las cuales -dicho sea de paso-, no es real el ejercicio de la libertad. Sin embargo, a decir de los empresarios, se requiere de intensas revisiones del marco regulatorio de la SEP hacia su gremio, calificándolo en general de inapropiado. Si la inmensa carga no es compartida, es poco probable que los académicos de las universidades públicas la asuman como realizable.

⁴ Efectos colaterales que no forman parte, en principio, de la intención esencial de la actividad.

⁵ Una explicación muy concreta sobre este gran tema puede encontrarse en Bazúa y Valenti (1993) y otra a mayor profundidad en Aguilar (2004).

La imagen 14 expone de forma sencilla la ilación semántica que hay que aclarar al interpretar las combinaciones que resultan de las tres principales acepciones con que es posible concebir la política “pública”.

Imagen 14
COMBINATORIA SEMÁNTICA DE “POLÍTICA PÚBLICA”

3 acepciones de política:	3 acepciones de lo público:
(1) Conflicto (policy)	(A) Atención a áreas sociales vulnerables
(2) Grilla (politics)	(B) Construcción del bien público
(3) Reconstrucción de identidades (polity)	(C) Reorganización y función sistemática

Fuente: elaboración de la autora

La combinación formal para comprender los designios del poder público de la educación en México, ha sido la combinación 3A, correspondiente al enfoque de un Estado capitalista benefactor. Las demás combinaciones con 1 y 2, remiten a situaciones de contextos casi superados en México, y la opción B implica la intervención ante situaciones caracterizadas por crisis en que no es posible que el progreso sea promovido por la sociedad civil. Lo incontrovertible es que en los últimos años las circunstancias han cambiado y, al parecer, la estrategia se encamina por la opción 3C, como forma discreta de intervención pública que asume la responsabilidad de mantener el statu quo o realizar los cambios juzgados “convenientes”, resguardándose en el supuesto mandato de la sociedad en reordenamiento por los canales de mercado. Lo más verosímil es que estamos en presencia de una relación cambiante entre Estado y mercado capitalista, en la cual el Estado está adquiriendo un nuevo papel⁶.

La intervención pública sucede a través de lineamientos y programas especiales, que van desde permitir la solicitud expresa de mayores contribuciones a los beneficiarios directos de la educación, para que cada IES forme sus fondos de recursos propios, hasta la liberación de la posibilidad de que interactúen legítimamente con el sector privado, a través de la prestación de servicios diversos. No es para menos, dada la estrechez de los fondos públicos, agravada por la sobrecarga de funciones que se vienen delegando al Estado (por razones que no compete a lo presente), el desborde del burocratismo, la creciente demanda del servicio -acumulada a sus rezagos-, pasando por las exigencias económicas que plantea “el” desarrollo y la absorción de tecnología.

Se queda expuesto a una falsa dicotomía: escoger entre las presuntas bondades de la regulación absoluta por el mercado o los beneficios incondicionales del Estado. Lo cierto es que en el plano teórico y en el empírico, ninguna de las dos “verdades” ha podido demostrar su plena validez. Es importante notar que Estado y mercado son dos categorías

⁶ Cada vez más se ha venido cuestionado la capacidad de gestión del Estado y en su lugar se ofrece como alternativa los mecanismos autorreguladores del mercado. Sin embargo, también es abundante la evidencia en la literatura económica sobre las llamadas “fallas de mercado” sobre las múltiples limitaciones de los mecanismos supuestamente automáticos y autorreguladores. En el otro polo ideológico está el argumento que alude a las “fallas de gobierno”, que señala los intentos gubernamentales por resolver las fallas de mercado y que terminan produciendo peores resultados que los generados por el mercado mismo. Entre las principales causas ligadas a la llamada falla de gobierno tenemos la búsqueda del interés privado por parte de funcionarios y actores políticos, las presiones y lógicas electorales, la captura institucional de los organismos dedicados a la regulación económica, el llamado clientelismo y la dominación de grupos de interés, entre otros.

puestas pero no excluyentes y, en opinión de muchos indisociables⁷, cuya importancia es cambiante y depende de factores económicos, sociales y políticos de cada configuración nacional.

Todo este debate viene a colación porque esos, entre otros hechos, traen aparejados múltiples cuestionamientos sobre la legitimidad con que opera la política educativa -al parecer cada vez menos pública-. Ya no resulta ridículo analizar señales que indican que el ramo pudiera reorganizarse de manera cada vez más sistemática en conjunción con la oferta educativa privada. Los usuarios de ésta, apoyan la intervención Estatal como supervisor de precios y del cumplimiento de contenidos, exigiendo formas de operación no burocratizadas que fomenten la permanente reconstitución de la identidad cívico-productiva, ambos aspectos cada vez más cuestionados respecto a los planteles públicos. Por otra parte, hay señalamientos de que la educación pública de calidad solo podrá lograrse de ser recortada al porcentaje de población con probados insuficientes ingresos para costear sus estudios, porcentaje que se torna ínfimo entre la población que logra llegar a los niveles superiores, la cual podría ser apoyada a través de formas indirectas (becas) o subrogadas al sector privado, que dicho sea de paso, podría ser co-partícipe en el financiamiento de la investigación aplicada, sino es que en la pura y la especulativa. El académico queda expectante ante las eventualidades del panorama.

No es fácil ignorar las críticas sobre el enorme, oneroso y bastante inefectivo aparato administrativo de las organizaciones públicas, sin ser las educativas la excepción, con sindicatos obstructores de ajustes basados en la esfera productiva. Así, ante un entramado de leyes que obligan salarios no diferenciados, una política pública cada vez más cuestionada, igual que los desempeños académicos y las negociaciones sindicales sin consideración al mercado, no se ven alternativas claras para destrabar la situación de la política educativa. Ante este dilema es notorio que el sector público ha decidido jugar la carta de la legitimidad, fortaleciendo los Programas Especiales como intento para acallar tres voces: las del deterioro salarial de los académicos iniciado en los años 80, las de la ciudadanía -por la cuestionable calidad de los académicos- y las provenientes del ambiente internacional.

En dicho ajuste no queda clara la credibilidad lograda respecto a si el sector público lucha por retener sus fueros o si son contradicciones institucionales prevaletentes las que lo mantienen entrampado en normas que han perdido vigencia y le impiden avanzar en sus pretensiones. Esta última conjetura resulta más verosímil, toda vez que la primera alude la falacia de que el sector público es un ente confabulador capaz de actuar con unicidad. Todo indica que la política educativa experimenta contradicciones no sólo entre Capitalismo y Socialismo, sino en el reajuste entre la burocracia pertrechada en principios institucionales acuñados bajo otras circunstancias, un creciente reclamo social por eficacia y eficiencia de las costosas universidades, y una iniciativa privada pro-activa en busca de opciones rentables. El común denominador de los cuestionamientos, pasa por el desempeño de los académicos y su capacidad de reacción.

Al intentar explicar los resultados de toda política es importante aprehender los elementos que ayuden a dirimir qué intereses son promovidos a través de las

⁷ Es precisamente en relación con esta indisociabilidad de lo político y lo económico que Sojo (2004) desarrolló su artículo sobre el destino privado de las políticas públicas. El autor aborda esta cuestión y señala que las reformas impulsadas en las dos últimas décadas en América Latina, llevan en tendencia a la reducción de lo público y a la supresión consecuente del espacio de acción de la política pública entendida en términos convencionales.

instituciones dominantes, sean los de un grupo, subgrupo o los de la mayoría de la sociedad. Lo propio sucede al estudiar las instituciones promovidas por la política educativa, habiendo académicos que se cuestionan sobre si la evaluación y el estímulo externos al desempeño académico son un mero compás de espera reformista, que desaparecerá en lo que el sector público logra rehacer su imagen ante la sociedad. En el extremo está dilucidar si se trata de un paso discrecional para vincular de manera más estrecha a las universidades públicas con el mercado. La creencia en una u otra lleva a conductas de los académicos de igual manera extrapoladas.

El análisis de la política educativa mexicana, al lado de las contradicciones que le generan los embates Capitalistas en el subdesarrollo (lejanía en cobertura, dependencia de tecnología y consumos estratégicos del exterior), aferrada a las socorridas ideas de lo “moderno” y de la “democracia”, plantea un escenario típico de institucionalidad contradictoria, convulso para quienes tienen que encuadrar en esa realidad su actuación e intereses. Por ello, es relevante conocer qué tanto los principios de la política educativa a nivel superior pueden no convencer en absoluto a los académicos universitarios, lo cual como posibilidad, augura prácticas y transformaciones que pueden acabar por agravar la situación, ya de por sí endeble.

Lo cierto es que el meollo de la política resultante, fruto de los trabajos de innumerables comités por años, ha sido adherirse a las prescripciones del contexto institucional internacional. Un instrumento de acicate ha sido montar escenarios en que los decisores públicos afirman que los esfuerzos se dirigen a alcanzar los indicadores internacionales. La cortapisa inicia con el reconocimiento de que ellos han sido diseñados en y para las circunstancias de otro tipo de países prefigurados como imagen objetivo. La duda cabe respecto a si es que siguiendo esas prescripciones los países “exitosos” tuvieron sus logros o, a la inversa, si por sus logros (por otras vías) es que pueden aplicar esas prescripciones. Los indicadores aludidos serán tratados más adelante.

Lo evidente es que, para un desempeño acorde, se precisa de la credibilidad de los académicos para sostener que hoy la educación debe seguir basada en políticas generales ante necesidades que -quizás- ya sólo aluden a una minoría (población, académicos y universidades de más bajo ingreso o en situación de marginalidad). Esto tiene repercusión en lo que cada cual interpreta de los objetivos calificados de ambiguos, plasmados en nociones y criterios contradictorios entre sí, generando tensión.

3.2. Tendencia internacional, estructura económica y cultura tecnológica

La visión de afianzar las tendencias neoliberales se impregnó de oleadas progresivas que parecieron debilitamiento del Estado, al empezar a realizar desregulaciones, privatizaciones y rehabilitación de bien ver al individualismo. Esto se aunó a fenómenos caóticos inéditos en los paradigmas de la ciencia (De Gaulejac, 2005: 191) y a rasgos dispares en el tránsito hacia una consolidación diferenciada entre universidades, sobre todo públicas y privadas.

El ambiente internacional significó para América la intensificación de la propaganda estadounidense sobre la supuesta derrota de la viabilidad del socialismo teórico y práctico. Esa influencia penetró con fuerza en México, encontrándose en minoría los analistas dispuestos a reconocer lo parcial de tal visión. Aunque los países de la extinta URSS optaron por entrar en una dinámica liberal y de política descentralizada con democracia de corte occidental, ello no borra de la faz de la Tierra las otras formas de Socialismo practicadas en países como China, la fortificada socialdemocracia de

Europa y la nueva acometida en América Latina. En ese sentido, las posturas dogmáticas de blanco o negro pierden credibilidad.

Entre los al menos 180 grados que existen entre las utopías puras del Capitalismo y el Socialismo, es posible encontrar puntos de partida y recorridos históricos en todas direcciones. Adalides del Capitalismo, como EUA y GB, han vuelto la mirada hacia la búsqueda de cierta legitimidad en lo que han dado por llamar Estado del bienestar; Japón ha recrudescido su postura macroeconómica de mercado, pero aún con apoyo microeconómico en sus valores culturales colectivistas; los opulentos países envejecidos de Europa están volviendo al pensamiento platónico de que la vida en colectividad es indispensable para alcanzar la felicidad, mas sin bajar la guardia ante las pretensiones económicas expansionistas de Japón y EUA. En México, el giro en la orientación se constata con las enmiendas constitucionales a favor de fórmulas Capitalistas, pero resistentes tratándose del Artículo 3º fracc. VII (sobre educación pública gratuita) y 123º, fracc. VII (sobre igualdad de remuneración en cada labor).

En tal trayectoria, hay quienes empiezan a ver como estorbo, obstáculo o problema estructural la carencia de una "ley de educación superior", pues sólo se tiene una de coordinación que data de 1978, limitada a establecer los tipos de organizaciones que integran el sistema, su relación con el Estado y los ámbitos de competencia. La consecuencia para la evolución de la política educativa es una trayectoria no lineal, que puede resumirse en tres etapas: una, de crecimiento universitario no planeado en los años 70, seguida de otra de desaceleración con la benevolente generación de políticas de diagnóstico de los años 80 y, la presente a partir de los años 90, caracterizada por un "Estado evaluador" que asigna recursos según resultados⁸.

Esa tendencia está presente en casi todos los países latinoamericanos, trayendo aparejadas contradicciones con los programas sociales. En materia educativa, se traduce en reglas como la imposición de exámenes de ingreso, pagos más elevados de inscripción y derechos, así como acciones diferenciadas hacia las ciencias y la tecnología, que ligan el financiamiento a la certificación, con fuerte control del gasto por prioridades (Neave, 1990: 5-16).

Retomando la visión de los intersticios, en el más lejano, se identifica que la influencia de las instituciones internacionales es transportada por los conceptos de "competitividad", "productividad", "eficiencia", "efectividad", "calidad" e indexación de los recursos a los resultados. Sirva como corroboración de ellas la imagen 15. Sin embargo, lo que más impacta en términos institucionales es que, al mismo tiempo, se empezó a ver con normalidad que los cuerpos técnicos de dichos organismos "monitoreen" los avances de los países en el seguimiento de las recomendaciones.

Imagen 15
ORGANISMOS INTERNACIONALES Y EVALUACIÓN A ACADÉMICOS

Característica Org.	Propósitos de la evaluación	Tipos de evaluación y mecanismos	Sistema de estímulos económicos asociado	Contexto
UNESCO	Competitividad	Auto-evaluación, evaluación de pares; evaluación externa	Sí	Apoyos en recursos, cargas, remuneración, promoción, definitividad, retiro, libertad académica
	Productividad	Evaluación interna	Claro sistema de	

⁸ Dos estudios muy ilustrativos de tal evolución son los de Luengo (2003) y Mendoza (2002).

III. Complejidad de la Evaluación a Académicos

CEPAL	eficiencia y efectividad	y externa del desempeño	estímulos	Diversidad-
OCDE	Productividad rendición de cuentas, eficiencia y eficacia	Evaluación del desempeño individual	Estímulos positivos y negativos	Competencia, especialización, definitividad, retiro, avance de edad prom. de académicos
BM, BID, FMI	Productividad rendición de cuentas, disminución del gasto público	Evaluación externa del desempeño de los académicos	Estímulos positivos y negativos relacionados con la evaluación y ajenos al salario	Competencia entre universidades por financiamiento; el académico productor de mercancías, ley de oferta y demanda

Fuentes: Izquierdo M. 2002

La postura asumida frente a la tecnología en los años 70 en México es reveladora de una acción institucional. El adagio de es tonto inventar el hilo negro hizo su catastrófico efecto, pues difirió a secundario el fomento a los centros de investigación. Se supuso que los inventos de insignes mexicanos en condiciones casi serendípicas y el petróleo, darían fuerza estratégica al desarrollo, viéndose con naturalidad que los recursos fueran mejor asignado a otros aspectos de la realidad nacional, en su mayoría con rostro de fórmulas populista-paternalistas. Pronto se evidenció la imposibilidad de introducir tecnología de otras latitudes a nuestro aparato productivo, primero por no estar disponible en mercados abiertos y, segundo, por la velocidad requerida por la competitividad mundial, en la cual se asumió, “debemos” participar.

Como suele suceder, al participar en un juego con reglas establecidas por el otro jugador, en lo que se asimilan, cabe la posibilidad de obtener más pérdidas que ganancias; de no ser así, puede suceder que el anfitrión se reserve la posibilidad de cambiarlas cuando le precise; mientras, los invitados siguen el juego con la esperanza de obtener ganancias. Cosa similar parece suceder a México, signatario de diversos acuerdos, en que por el interés de obtener recursos se asumen enunciados, por caso, de combate para abatir la pobreza y el apoyo “al” desarrollo, pero con consciencia incierta sobre el resultado de los mecanismos aplicados por sus alcances a distintos plazos.

Lo acontecido en el aparato productivo terminó por evidenciar lo craso de tal apreciación. No hace falta incluir la consabida estadística del PIB en que se comprueba el cambio estructural que, por el afán de pertenecer al mundo “moderno”, desmanteló el aparato agrícola con su descapitalización para fomentar el sector industrial, el cual sin tecnología propia nació poliomiélico. La tecnología que fluyó desde los países desarrollados, no fue de vanguardia (pero a precios como si lo fuera), la de punta permaneció dentro de los canales del creciente sector transnacional y la otra, en general, no era adaptable. La industrialización de México quedó trunca, siendo la producción relacionada con la producción transnacional la reflejada en los indicadores macroeconómicos positivos. Más el objetivo parecía cumplirse pues, sea como fuere, México se “modernizaba”.

El proceso no quedó exento de críticas, ante las cuales el sector público tuvo que salir al paso. Provinieron esencialmente de sui generis nacionalistas que, recitando consignas socialistas por un lado, acompañaron las presiones de sectores empresariales exigiendo protección arancelaria a importantes segmentos de la planta productiva, incluida la recién injertada. Los efectos de la sacudida económica y política mundial desencadenada por el cierre del Canal de Suez (principios de los años 70), propició una década después un hito letal en México; al no fluir el petróleo árabe hacia los países desarrollados -en plena consolidación industrial-, las reservas probadas de México lo hicieron un país interesante ante más eventuales crisis en Medio Oriente y, por tanto,

digno de crédito. Los cuantiosos depósitos árabes de dólares en bancos occidentales redujeron estrepitosamente la tasa de interés mundial, lo cual fue aprovechado durante los años siguientes por los países latinoamericanos, siempre carentes de capital, pero apoyados en elocuentes planes tras el sueño industrializador.

Las decisiones tomadas en aquél entonces explican parte de la petrolización del aparato exportador, la dependencia de esos ingresos por parte del sector público, el proceso inercial de endeudamiento externo y un recrudecimiento sindicalista. Tiempo de crisis es tiempo de decisiones, pero la lectura de los hechos y la aversión de nuestro pueblo a la incertidumbre, se tamizó de fuertes contradicciones institucionales: un estado burocrático de democracia virtual, cuya presión ideológica se opuso en principio a modificaciones constitucionales, lo cual le sirvió de escudo frente a las corrosivas pretensiones norteamericanas, pero a veces relajadas en ciertos cotos de inversión. La economía mexicana recibió tecnología, al igual que la japonesa, más aquí no se entendió ni mejoró. Adicionalmente, los mercados de ella se han ido enquistando cada vez más, en la misma medida que sus dueños la condicionan a convertirse en socios de las empresas y no en vendedores de ocasión.

No queda claro si lo acontecido ha sido asimilado, pero se prosigue tras el sueño “modernizador” equiparado a la industrialización, siendo que la vanguardia mundial del desarrollo ya va en la terciarización de la estructura económica, lo cual significa prestación de limpios y humanitarios servicios, basados en alta tecnología, y el despliegue de la parte no estratégica de la industria hacia países “selectos”. El criterio para ser elegible obedece, más que a logros imputables al esfuerzo de los países receptores, a la necesidad de expansión de los dueños del juego –originada en excedentes de capital y de mercados-, hoy apoyada en la herramienta denominada “globalización”⁹. Mientras tanto, las políticas públicas ya se han acogido a la legitimidad que por fin da la idea de tener que inventar el propio hilo negro, aunque no es claro que lo sea promoviendo fórmulas de desarrollo propias o con ajustes de las importadas.

El punto histórico es que la falta de énfasis para lograr la generación de una base sólida de científicos y tecnológica se refleja en la falta de promoción de tal perfil en los planes y programas educativos. En educación básica prevalece la práctica de pedir tarea de éste libro, éstas preguntas, en éste lapso, inhibiendo a los jóvenes para la disciplina de plantear sus propias preguntas, buscar en todo tipo de fuentes y a su propio ritmo. Aún con los recientes cambios en la dirección de la política tecnológico-investigativa, ella se ofrece azarosa al preservarse entre los maestros de los niveles precedentes al universitario las mismas actitudes, prácticas educativas e insustanciales modificaciones en los programas de educación al respecto. El Constructivismo no ha pasado de ser un encomiable discurso.

Sin embargo, la parte sustantiva del modelo de educación superior, hoy mucho más enfrentado a las necesidades del aparato productivo y de la sociedad, gravita en torno a un cambio de énfasis hacia la investigación, al concebirla como función de alta potencia para el logro de la modernización, a través de los objetivos de calidad, equidad

⁹ “... es difícil imaginar una sociedad de ideología occidental moderna que no necesite un mito de elección internacional, bien elaborado y reforzado, por medio de la política, tanto para sustentar una semblanza de ordenamiento social y significado, como para facilitar el cambio” (March y Olsen, 1997: 109).

y eficiencia productiva que, en opinión de algunos tratadistas, han desplazado en los hechos a conceptos como justicia social e igualdad de oportunidades (Pacheco, 2003: 12).

3.3. Estructura de la organización formal para la evaluación y una valoración

En México, todas las universidades operan, en alguna medida, bajo la coordinación y vigilancia de la SEP y el CONACYT, dependientes del poder ejecutivo federal. De ellas o bajo su tutela, derivan otras dependencias afiliadas o asociadas, que en conjunto conforman el SIES. Sus antecedentes son múltiples, no siendo de momento relevante anotar una fecha o evento preciso de creación, más sí que se debe en gran medida a su apoyo e intercesión que las universidades públicas funcionen como tales, superando la etapa de colegios estatales.

Aunque la organización del SIES no es el objetivo de esta investigación, ha de reseñarse la parte de su compleja estructura primaria y principios institucionales de evaluación y estímulos a la vista de la generalidad de los académicos, toda vez que constituyen el ambiente mediato en que desempeñan su labor, pudiéndoles resultar congruente o no con el ambiente prevaleciente en su respectiva universidad.

Los antecedentes iniciales de la evaluación de la educación superior en México datan de los años setenta, como parte de las acciones gubernamentales, a través de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)¹⁰. Ellas encendieron las primeras señales que alertaron a un segmento de actores de la vida universitaria, sobre todo a aquellos con actitud de permanente crítica a la política estatal. Las acciones siguientes se remontan a los años 80, bajo lineamientos del Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. En él se estableció como prioridad la evaluación interna y externa permanentes de las universidades, para impulsar la mejora de la calidad de los programas educativos y servicios ofrecidos, de lo cual se siguió la de los prestatarios directos, los académicos.

La meta inmediata fue crear una instancia articuladora. Los trabajos fueron impulsados desde la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), la cual creó en 1989 la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA). Esta diseñó la estrategia nacional para la creación y operación del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior, sustentado en acciones dirigidas a los programas académicos y a las funciones de las universidades, mediante el mecanismo de pares calificados. Para activar la evaluación externa, la CONPES creó en 1991 los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), buscando su legitimidad al darles carácter no gubernamental y con parámetros provenientes de criterios y estándares internacionales, con la finalidad de diagnosticar las funciones universitarias y la acreditación de programas y unidades académicas. Para dar una idea de la fortaleza con que se interpuso el proceso, a finales del año 2000 los CIEES ya habían diagnosticado en todo el país 1,134 programas académicos (hoy casi 3,000) y 267 se encontraban en proceso¹¹.

En 1997 la Asamblea General de la ANUIES acordó dar impulso a otro organismo no gubernamental, formalizado en 2001, denominado Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. (COPAES), con carácter de “regulador” al reconocer los procesos y apoyo técnico-operativo de los organismos dedicados a la acreditación de

¹⁰ Antecedentes en la página Internet de COPAES.

¹¹ Ib ídem.

programas. La SEP en 2001 solicitó a los CIEES iniciar la clasificación de los programas evaluados. Un problema que empezó a hacerse presente es que aunque los funcionarios de COPAES se han esforzado por explicar que estos esfuerzos no nacen como estrategia sobrepuesta a lo que ya opera en algunas universidades, sino en complementación, tal parece que ello no resulta nítido a la comunidad académica, así como su genuina autonomía de la SEP.

Concomitante a dicha estructuración del marco acreditador, se inauguraban los programas de apoyo directo a los académicos, primero el SNI (1984) bajo la tutela del CONACYT, surgido en un convulso panorama político (por las recientes reformas liberales) y económico, necesitado de reducir las secuelas de la crisis de endeudamiento externo de 1982. Diez años después, bajo el auspicio directo de la SEP, se crea el PROMEP (1996), en un ambiente político ríspido con los sindicatos magisteriales y una economía incierta. Antes de exponer las críticas más conocidas a la estrategia evaluadora y a la caracterización de los programas que nos ocupan, obsérvese en la imagen 16 una representación de la complejidad institucional que el académico enfrenta al encuadrar su quehacer en la estructura actual del SIES:

Imagen 16
ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DEL SIES EN PERSPECTIVA DE EVALUACIÓN



Fuente: Ibarra 2003: 376

Si de dicha imagen se desea conocer alguno de los elementos aquí no tocado, se recomienda consultar la obra de Ibarra (2003b). La utilidad de la imagen es dejar planteada la trayectoria cambiante que ha dado por resultado un variopinto de hechos, intenciones e iniciativas, constituidas en un contexto en mutación, apoyado en la gestión de un sector público convencido de la necesidad de modificar su papel al fortalecer nuevas instituciones acordes a los organismos internacionales (liberales). Todo sucede con críticas y autocríticas, ambas con propósitos disímolos. En el caso de la ANUIES, cumple su papel al emitir informes de donde surgen ideas como la siguiente.

... Hoy, sólo uno de cada 5 jóvenes mexicanos en edad universitaria encuentra espacio en una IES. Pero eso no asegura que los graduados tengan en el futuro un empleo. De hecho, una perspectiva para el 2010 de la ANUIES, prevé que 7 de cada 10 estudiantes universitarios no encuentre trabajo en su área profesional. Con este

panorama poco alentador, es menester ubicar las carreras por Estado, que aumentan la posibilidad para que un egresado se incorpore con mayor celeridad al mundo laboral, ubicando una guía de los problemas regionales reales que orientan a los futuros universitarios hacia carreras que ayudan a resolverlos (Revista Día Siete, p. 56)

Con independencia de lo cuestionable de pensar que por estar en edad se debe disponer para cada joven un lugar en la universidad pública, el anterior fragmento refleja otros rostros del desajuste entre la realidad nacional y el acontecer en las universidades. Por un lado, que se apuntala la investigación en tiempos en que es grande el desborde de la matrícula. Por otro, que hay un desajuste de lo enseñado con las necesidades de los usuarios para incorporarse a la vida productiva y, finalmente, se llega al clímax contradictorio al observar que quienes llegan a la senda de la investigación lo hacen con nula detección temprana del talento para ella.

En la búsqueda de pistas para plantear los signos institucionales de la senda evaluadora, es posible recurrir a los argumentos vertidos respecto al Programa de Becas al Desempeño Académico, creado por SEP (1990) intermedio a los programas que nos ocupan. Su estructura inicial pretendió que los criterios de evaluación y asignación del estímulo quedaran cercanos al arbitrio de lo decidido dentro de cada universidad, es decir, sin sesgo predeterminado hacia ninguna función, sino con la intención de concitar el consenso de los académicos hacia quien merezca por méritos el mejoramiento económico y formativo. Su ideario partió de lo siguiente:

[El objetivo es...] "... recompensar la permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo de los profesores de las universidades del país; a través de estímulos económicos que, apoyados en la evaluación de pares académicos a los productos del trabajo académico, beneficien a quienes demuestren tener productividad y calidad en el trabajo que realizan"¹².

[Se trata de una...] "...promoción en el trabajo que haga factible conciliar el sentido de servicio, propio de la vocación educativa, con mejores condiciones de vida (...) siendo indispensable contar con un sistema de formación de maestros, de actualizaciones de sus conocimientos y de perfeccionamiento continuo de sus capacidades (...)"¹³.

El primer ensayo de evaluación al Programa de Becas al Desempeño Académico se hizo manifiesto en un Informe Ejecutivo de CONAEVA¹⁴, resultando alentador en el sentido de que el beneficio de las acciones tendió a ser orientado hacia el trabajo en el aula. Entre los principales cambios observados entre los académicos se reportaron:

- § Incremento de horas frente a grupo de los profesores de tiempo completo
- § Proliferación de programas de actualización, seminarios de apoyo didáctico y pedagógico.
- § Mayor interés por realizar estudios de post-grado.
- § Mayor participación en proyectos de investigación, no siempre colectivos.
- § Mayor presencia y actividad en la universidad.
- § Permanencia de los académicos con larga trayectoria.
- § Formalización de textos de apoyo a la docencia.
- § Mayor número de actividades relacionadas con la docencia (asesorías, diseño curricular, actualización).

¹² SEP. Programa de Becas al Desempeño Académico (1990). Folleto de presentación.

¹³ Ib ídem.

¹⁴ SEP. Programa de Becas al Desempeño Académico. Introducción. También en página Internet.

- § Actualización de bibliografía y apoyos didácticos.

Los cambios observados en las universidades diagnosticadas fueron:

- § Conciencia por establecer procedimientos transparentes, de información y promoción, convocatorias abiertas, revisión de inconformidades, etc.
- § Interés por ordenar y agilizar atención individualizada y oportuna al docente.
- § Esfuerzos por intercambiar experiencias entre universidades (identificar problemas comunes y resolverlos).
- § Esfuerzos por homogeneizar las actividades del académico en las sustantivas de docencia, investigación y extensión, propiciando una imagen académica coherente en cada IES y entre ellas.

Sin embargo, entre los problemas observados que se reportaron ante la instrumentación de los cambios en la organización de las universidades se cuentan:

Problemas que afectaron la aplicación:

- § Los tabuladores guía de la labor académica no siempre reflejaban políticas derivadas de un proyecto organizacional definido.
- § La situación de los tabuladores demandaba ser depurada debido a su imprecisión en cuanto a las actividades sustantivas y entre iguales áreas de conocimiento. Además no tomaban en cuenta las condiciones de la infraestructura y los recursos disponibles para realizar el trabajo.

Problemas del marco regulatorio, procedimientos y operación universitaria:

- § Sistematizar los documentos de los académicos creó las condiciones para que, junto con las becas, demandaran promociones escalafonarias, lo que mejoró a los académicos titulares, concentrando los beneficios en grupos reducidos.
- § Falta de interés por participar en comisiones dictaminadoras, aunado con dificultades de lograr integrarlas por problemas de designación debido a dificultades en el nivel y el perfil de los evaluadores, amén de problemas de organización, cumplimiento de plazos, arbitrariedades y amiguismo.
- § Problemas de eficiencia y cuidado en el manejo del presupuesto en cada IES.
- § Problemas de distribución por lo limitado del recurso, tanto en número de académicos, como en “suficiencia” de los montos.
- § Problemas de cobertura que generan exclusiones de la mayoría de docentes, con la consecuencia de conductas adversas.
- § Inequidad de niveles y recursos provocó incremento en la movilidad y productividad entre docencia e investigación de los titulares, que son los que poseen altos grados académicos y cuentan con los apoyos humanos y en infraestructura.
- § Poco control para garantizar exclusividad del académico estimulado en la IES.
- § Problemas de prioridad entre las labores de docencia e investigación; las primeras con menor “estímulo”.
- § Ambigüedad en la aplicación de criterios; los reglamentos se ven constantemente modificados por reformas, nuevos acuerdos y enmiendas a la legislación.
- § Problemas por cantidad de requisitos. Se cumplen pero siendo considerados excesivos. La tendencia conduce a las IES a evaluar retroactivamente la totalidad de actividades académicas, lo que obliga a los académicos a documentar con minuciosidad sus actividades y sistematizar su producción personal (no tanto colectiva), consumiendo un tiempo nada despreciable, amén de consabidos problemas para la obtención de las constancias.

Los efectos adjudicados a los estímulos económicos fueron:

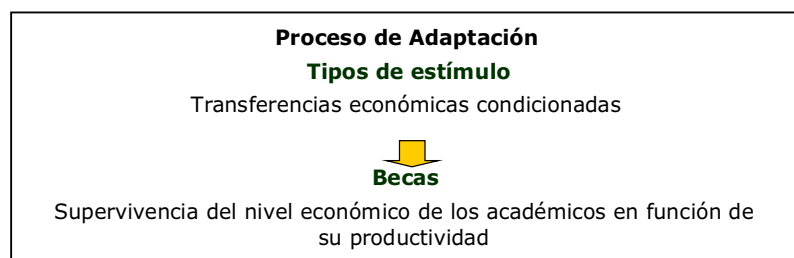
- § Movilidad ascendente y acelerada entre categorías y niveles del tabulador.
- § Impulso a la práctica individual y alejamiento de la base en la colaboración.
- § Balcanización de los académicos con estímulos de los que no los logran.
- § Separación de los beneficios otorgados a los académicos de los administrativos.
- § Propiciaron el sacrificio de la originalidad y creatividad por la rapidez que exige la evaluación por periodos cortos.

Los efectos más negativos de la deshomologación que describe el informe fueron:

- § La depreciación de los valores no medibles del trabajo, frente al incremento de lo punteable.
- § Propiciaron mejora temporal en las percepciones (72% como máximo), con necesidad de renovación anual (no acumulable a la antigüedad).

De lo anterior se infiere una construcción de la legitimidad del proceso a partir de la adaptación a las nuevas reglas, a la manera que se muestra en la imagen 17:

Imagen 17
PROCESO DE ADAPTACIÓN A LA EVALUACIÓN POR TRANSFERENCIA CONDICIONADA



El ejercicio de reflexión sobre los resultados del instrumento interno de evaluación y estímulo a los académicos en las universidades rescata semejanzas respecto a lo que se advierte de PROMEP-SNI en términos institucionales, pero también distancias, sobre todo respecto a la autonomía organizacional. Claro que los tres tienen la misma base institucional, pero estamos en presencia de la socorrida incógnita de para qué tres programas y no solo uno. La respuesta inmediata es que cada cual estimula actividades diferenciadas. Sin embargo, hay la tendencia a pensar que el rasero de mayor exigencia es el SNI -que estimula la investigación- y que, por tanto, quienes acceden a él, deben ser acreedores en automático a los estímulos del PROMEP -que estimulan la multifuncionalidad- y de la Beca al Desempeño -que estimula lo que se acuerda dentro de cada universidad.

Al contar sólo con los informes de evaluación oficiales y parciales de cada programa, el apoyo en el mencionado de CONAEVA resulta desconcertante pues, a pesar de las señales negativas diagnosticadas por efecto del estímulo económico (no se sabe si atribuible a sus fundamentos institucionales, a los mecanismos o al decaimiento en los valores), el sector público sigue en esencia por la misma senda. Todo termina por hacer aflorar aquello de que una cosa es enunciar las intenciones, otra su cumplimiento y las expectativas, así como juzgar si las medidas adoptadas son apropiadas. Esta duda refuerza la necesidad de acercarnos a la percepción del académico.

Antes de proseguir con la revisión del ideario institucional en que se fundamenta el esfuerzo impulsor del SIES, con la finalidad de aportar una representación sintética de los elementos institucional-organizativos circundantes más significativos recatados hasta aquí del fenómeno en estudio, es útil la guía de la imagen 15.

Imagen 15
ESENCIA INSTITUCIONAL-ORGANIZATIVA SIES-IES

Momentos institucionales clave	Organización de organizaciones	Características institucionales	Características organizaciones
1. Orden evaluativo escalafonario previo.	SIES { - SEP - CONACYT - ANUIES (Etc.)	-Burocratismo	-Estructura tradicional vertical
2. Aparición PROMEP-SNI	-IES	-Legislación socialista	-Flojos acoplamientos
3. Identificación de su influencia	-Sistema de evaluadores	-Contexto liberalista	-Ambigüedad conceptual
4. Aceptación-rechazo-indiferencia	-Pares	-Planeación a plazos	-Fines en redefinición
	-Cuerpos académicos	-Grados de autonomía	-Ambiente pro-afectivo
		-Novel introducción de la democracia	

Fuente: Elaboración de la autora

3.4. Caracterización institucional PROMEP-SNI

Para poder caracterizar qué tanto converge el patrón institucional con el promovido por PROMEP-SNI, se requiere establecer la situación inicial del académico que se pretende modificar. Es indudable que un rasgo influyente en el diseño de ambos Programas fue la apatía generalizada que había cundido en los años 70, con varias excepciones, cuando el sistema de remuneración era por escalafón. La investigación era magra, incluso en los centros de investigación y, en consecuencia, de igual manera la publicación de artículos científicos y era vetada la vinculación con el sector productivo más allá de la formación de profesionistas, por cierto en franco deterioro. Al parecer, los académicos estaban bajo sospecha de cumplir con el supuesto taylorista de tendencia natural a la flojera. Pero hay mucho más por detrás.

Aunque el nombramiento contractual de los académicos es de profesor-investigador, la realidad es que ello permaneció como mero enunciado. Ahora que cambia la visión, se presiona para que el enunciado sea un hecho y se adiciona la extensión y gestión universitarias como actividades que también se esperan de él.

Al preguntar “qué es el académico”, en todo el mundo se entra en interminables y minuciosos debates, que van desde las labores que ello debe incluir, hasta la forma y proporción en que debe desempeñar cada una. A partir de un mediano consenso entre el deber ser y el es, se puede afirmar que el académico es quien enseña, investiga, se relaciona con el medio y sintetiza al divulgar.

Entonces, si el ser del académico es hacer dichas actividades, surge la duda sobre la razón por la cual darle, además de un salario digno, compensaciones diferenciadas. Al inicio, el argumento se fundó en “estimular” a los más notables, luego el entrampado

uso del recurso de la deshomologación encubierta (por aquello de “salario igual a igual labor”) intentando responder aunque sea con programas temporales la situación de deterioro salarial.

La historia enseña que el descuido a las necesidades de la intelectualidad no trae buenos resultados al poder público ni a la ciudadanía, por lo cual, el hecho es que la decisión de estimularle de la forma discutida fue tomada. Nunca será posible conocer la mezcla exacta de consideraciones que llevaron a tal decisión. Sin embargo, es notorio que la regla retórica siguió siendo la “modernización” de la cultura académica, vista al parecer en la sencilla racionalidad del cambio de lo anterior por “algo” nuevo.

Los ejes estructurantes del cambio en la forma de evaluar y estimular a los académicos se fundan en dos ejes: sostenimiento del paradigma del capital humano y la cultura de lo académico por la cuantificación de sus productos. Ambos ejes aportan elementos que conllevan a visualizar la complejidad de lo que existe entre lo tradicional y lo moderno, lo que es mera reordenación o cambio estructural, lo que es ineludible y lo posible, lo que compete a la esfera política o a la económica, lo que debe ser considerado como productividad académica y la concepción del trabajo académico trascendental, los motivos sitos en el desafío profesional o solo por adaptarse a las nuevas reglas¹⁵.

Dentro de las líneas de acción oficiales para alcanzar el objetivo, se encuentra promover que los proyectos conformados en el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) consideren como aspectos sustanciales: a) la superación académica del profesorado capaz de producir servicios de calidad y b) el desarrollo y consolidación de los Cuerpos Académicos¹⁶.

Para encuadrar las otras señales institucionales inmersas en la política oficial, en función de las cuales el académico interpreta significados e intencionalidades, fija criterios y toma sus decisiones, sirva la siguiente revisión de los enunciados centrales de PROMEP-SNI. No se puntualizan sus aspectos estructurales pues no vienen a juicio, siendo lo esencial lo que los académicos perciben de su aplicación.

§ Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

El SNI fue creado por acuerdo presidencial el 26 de julio de 1984. Apelando a la voluntad de los académicos que soliciten ingreso, se dirige a estimular en esencia la investigación¹⁷. La idea es que quienes logren el reconocimiento, funcionen como punta de lanza para impulsar “la calidad educativa”. El reconocimiento se otorga por evaluación de lo que los diseñadores del sistema denominan “pares académicos”. Consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional y una ministración económica que varía de acuerdo al nivel asignado (ver anexo I).

La idea hacia el exterior es contribuir a incrementar la competitividad internacional en ciencia y tecnología y la resolución de los problemas nacionales, enunciados en este orden, acreditando los criterios de “calidad”, “productividad”,

¹⁵ Ideas adaptadas de la obra de O. Comas (2006).

¹⁶ SEP. Página Internet.

¹⁷ El perfil enfático en investigación implica un mínimo de docencia y extensión, todo medido en “ratos” avalados por certificados que “comprueben”, entre otros, la participación en proyectos de investigación, congresos, publicaciones, organización de eventos -de preferencia internacionales-. La calidad se sujeta al arbitrio de distinguidos académicos por invitación oficial.

“trascendencia” e “impacto” del trabajo de científicos y tecnólogos de las organizaciones afiliadas, públicas o privadas, con contrato de al menos 20 hrs.-semana-mes o que realicen estancia post-doctoral¹⁸.

Esa intención es difícil de cuestionar. Se trata de detener el deterioro en la labor de investigación científica (originada, en parte, por inadecuadas contrataciones de los años previos). Mucho se discute sobre las presiones que originaron la creación del SNI. Lo cierto es que su desconocimiento tiene consecuencias para su aceptación. En opinión de algunos, obedece al seguimiento de reglas por parte del gobierno para ir tras el empeño de subirse al tren de la “globalización”, pero las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, capítulo “Servicios Profesionales”, evidenciaron lo vulnerable de nuestro sistema educativo basado en el aprecio de certificados, cuestionables en la veracidad de su contenido. Por ello, pasar la credibilidad del sistema de los títulos profesionales al de criterios centrados en la noción de productividad -típica del mundo anglosajón-, resultó casi ineludible.

Se dan todo tipo de opiniones¹⁹, más intentando agrupar las principales críticas que se vierten respecto a la labor de SNI-CONACYT se tienen que:

- § Hay que mejorar la vocación de investigadores en relación a la formación de recursos humanos, uso de infraestructura pública, productividad individual y de grupo, verificando una verdadera orientación del trabajo a la solución de problemas nacionales.
- § Garantizar efectos reales sobre el desarrollo de la disciplina, separando las áreas ya desarrolladas, en procesos de desarrollo incipientes.
- § Asegurar que los trabajos estimulados tengan efecto directo sobre la educación superior (calidad y atención que reciben los estudiantes y aprendices como efectos futuros del SNI en la educación).
- § Afinar los criterios de evaluación y que se correspondan con los parámetros propios de cada campo del conocimiento (condiciones de producción científica y tecnológica regional e institucional).
- § Transparentar el proceso de evaluación (número de áreas y disciplinas que las integran, número de miembros de las comisiones dictaminadoras y su balance interdisciplinario, manera de llevar a cabo el proceso).
- § Fundamentar el dictamen exponiendo los elementos que se ofrecen a los aspirantes para validar los dictámenes correspondientes.

Parte de la respuesta a los reclamos viene a partir de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, en que por las atribuciones de la Ley para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica (LFICYT) el CONACYT constituyó el Sistema Nacional de Evaluación Científica y Tecnológica (SINECYT), con el propósito de normalizar criterios, instrumentos y mecanismos, así como con árbitros y evaluadores externos de alto nivel que garanticen la transparencia, objetividad y calidad requeridas en los procesos de evaluación de propuestas de investigación científica, de desarrollo tecnológico y de formación de grupos de investigación. El SINECYT se integra por los Consejos de Evaluación de Fondos CONACYT (CEFC), los Comités de Acreditación de Evaluadores (CAE) y por el Registro CONACYT de Evaluadores Acreditados (RCEA).

¹⁸ Página Internet del SNI.

¹⁹ Se recomienda la lectura del documento presentado por la Sociedad Mexicana de Inteligencia Artificial, A.C. sobre la evaluación del CONACYT.

Aunque es probable que los académicos no conozcan los números oficiales del recuento de la labor del SNI (y si los conocen, que les concedan validez) ellos se presentan en la imagen 16:

Imagen 16
MIEMBROS DEL SNI POR UBICACIÓN Y AREAS DEL CONOCIMIENTO



Fuente: página Internet de CONACYT. Información estadística

§ Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)

Una década después (1996), SEP estableció el PROMEP, destinado en un inicio a los académicos de universidades de provincia, bajo un contexto cuya base institucional liberal ya había sido más asimilada que cuando fue creado el SNI. La gran diferencia es que PROMEP²⁰ no incluye el sesgo hacia la investigación, sino hacia la “multifuncionalidad”. El propósito estratégico declarado²¹ es propulsar la formación, dedicación y desempeño de los “cuerpos académicos”²² vistos como un medio para el logro de la ansiada calidad de la educación superior, apoyados en el PIFI. PROMEP emite convocatorias anuales y se dice que el otorgamiento de los apoyos se hace con base en lo establecido en el Plan de Desarrollo de los Cuerpos Académicos de cada IES.

²⁰ La información oficial sobre convocatoria 2006 puede ser consultada en el anexo II.

²¹ Página Internet de PROMEP.

²² PROMEP define como un Cuerpo Académico a “... un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que a través de su alto grado de especialización, los miembros del conjunto ejerzan la docencia para lograr una educación de buena calidad... proveen el sustento de las funciones académicas institucionales y contribuyen a integrar el sistema de educación superior del país”. Ib ídem.

Las críticas hacia este programa son menos cuantiosas que al SNI, centrándose en los rasgos de los Cuerpos Académicos en función de su desarrollo (en formación, en proceso consolidación y consolidados²³) que son más bien una suma de individualidades de sus integrantes que de una definición de equipo. Otra atañe a su función cuestionable en las IES. Asimismo, no es claro cómo se está cumpliendo y midiendo su misión de ser verdaderos apoyos para conducir una planeación efectiva, de mejora continua de la calidad de los programas educativos, la generación y aplicación innovadora del conocimiento y el buen cumplimiento de las funciones universitarias. Una causa muy comentada de su debilidad como estructura académica (con sus excepciones), es que sus integrantes enfrentan contrasentidos como que el académico realiza sus estudios doctorales mediante una investigación esencialmente individual, adquiere el perfil deseable de PROMEP de manera individual e ingresa al SNI de forma individual. Entonces la pregunta sería si no es más congruente esperar a que los profesores adquirieran el perfil deseable por Cuerpo Académico, si es que es la estructura llamada a desempeñar la función que la SEP espera.

Para apreciar los resultados de la labor del PROMEP, su reporte oficial muestra que al 31 de octubre de 2006 había otorgado 5,889 becas (3,983 nacionales y 1,906 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas (39% mujeres y 61% hombres) para participar en programas de postgrado, de los cuales se han graduado 3,055 (1,656 en doctorado, 1,377 en maestría y 22 en especialidad), con eficiencia terminal del 78.14%. La continuidad con el SNI se verifica cuando en el informe se enfatiza que del total de ex-becarios PROMEP (3,055), de los 1,656 que alcanzaron el grado de doctor, el 30% (490) se encuentran ya en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). En igual periodo se han otorgado a las universidades públicas 9,309 nuevas plazas de tiempo completo. Así, el incremento ha sido de 14,270 en 1996 a 33,491 en 2006; el número de doctores pasó de 1,242 a 8,164, el de maestría de 3,853 a 15,923. El número de profesores de tiempo completo que pertenecían al SNI de las IES públicas era de 853 y para el 2006 ya era de 3,919.

El Programa ha otorgado 22,234 reconocimientos a profesores que cumplen “equilibradamente” la labor de generación o aplicación innovadora del conocimiento, ejercen la docencia y participan en actividades de tutorías y gestión académica. Los

²³ CA consolidados.

- Todos sus integrantes cumplen con el perfil deseable y tienen el grado preferente;
- Dos o más de sus miembros son líderes académicos en sus disciplinas, de nivel nacional o internacional.
- Cuentan con la plataforma de infraestructura básica necesaria para su trabajo (laboratorios, biblioteca, equipamiento mayor, talleres, etc.)

CA en consolidación.

- La mayoría de integrantes cumplen con perfil deseable y la tercera parte tienen grado preferente;
- Cuentan con un líder académico.
- Cuentan con parte de la plataforma de infraestructura básica necesaria para su trabajo.

CA en formación.

- Tienen bien identificados a sus actuales integrantes.
- Por lo menos uno de sus integrantes tiene el perfil deseable con grado preferente, o por lo menos la mitad tienen el perfil deseable con grado mínimo.
- Tienen definidas las líneas de generación y aplicación del conocimiento que desean atender.

Cuerpos Académicos han pasado del registro en 2003 de 2,971 (91% se registraron con grado de desarrollo en Formación, 7% en Consolidación y 2% Consolidados) a 3,398 en 2005 (75.8% en Formación, 17% en Consolidación y 7.2% Consolidados). El 60.8% de los profesores registrados en PROMEP pertenece a algún Cuerpo Académico²⁴.

Planteados los objetivos, críticas y grandes resultados de ambos Programas es posible concretar un juicio sobre la convergencia en el primer nivel de posibles tensiones entre el patrón institucional y las instituciones portadas por PROMEP-SNI.

Por lo que toca a la lógica del mercado capitalista, se corrobora convergencia, al centrarse ambos Programas en la acumulación y mercantilización de la actividad humana, procurando maximizar utilidades, ingreso, ganancias. En la lógica del Estado burocrático, ambos se basan en la racionalización y regulación de la actividad humana por medio de jerarquías legales y burocráticas. Respecto a los mecanismos de participación en las decisiones, ambos enuncian la intención de ampliar el control democrático sobre la actividad académica y sobre la familia y las creencias no hay alusión directa, lo cual habrá de dilucidarse en la opinión de los académicos.

La conclusión hasta aquí es que PROMEP-SNI son vehículos muy representativos de las instituciones dominantes en el patrón institucional internacional y nacional, juzgado a la luz de los mitos que les sustentan, sitos en el ambiente de la educación superior. No hay choque de patrones, por lo cual estamos ante un alto grado de institucionalización, contrario al previo de los años 80. Aceptan y refuerzan las señales del contexto. Con esta certeza, se avanza hacia el análisis del intersticio 3.

3.5. Contornos sociales de las nociones que impulsan la nueva identidad académica

Con cada episodio que se esboza a continuación, se procura establecer los rangos que han de explorarse respecto al patrón institucionalizado entre los académicos. Sin intención de mirar con escepticismo todo lo referente a la política educativa, pero sí de entresacar sus nociones clave y entender los posibles cursos de acción que ellas proveen a la percepción de los académicos, demos paso a la revisión de puntos y contrapuntos sobre las nociones clave contenidas en los objetivos de PROMEP-SNI.

Respecto a la promesa de los Cuerpos Académicos, se tiene que estos aún no han sido incluidos en la Ley Orgánica de las universidades, no así en sus reglamentos, es decir que la estructura aún no reacciona, pero sí los procesos. Amén del objetivo oficial declarado para su creación, ellos merman las críticas del predominio de inescrutables mandatos verticales y la labor individualista. Al plantear el esquema en que cada quien elige el grupo con el que desea trabajar en función de su línea de conocimiento y, por tanto quien le evaluará, los Cuerpos Académicos pueden ser vistos como un logro de los académicos más vinculados a los valores de la doctrina liberal que traslada del terreno político al académico la práctica de la democracia. Ella se detiene en quienes tienen la responsabilidad de formar y aplicar los criterios para evaluar a los "pares" -revirtiendo el acontecer escalafonario-.

La jerarquización de los académicos hoy recae en las reglas juzgadas al interior de dichos Cuerpos: las líneas de investigación propuestas deben ser específicas, con temática afín; ésta puede darse por especialidad o campo disciplinario o, si son interdisciplinarias, por el objetivo o problema. Los integrantes deben enfocar sus actividades a atender uno

²⁴ Diario Oficial, miércoles 28 de febrero 2007.

o varios programas educativos dentro de su área, así como a participar en redes con sus pares en el país y el extranjero, vincularse con empresas u organismos para el aprovechamiento social de los recursos y conocimientos ahí formados. Si no se concuerda, entonces se está fuera del esquema de apoyos.

Estos aires de decisión acotada no mengua la tendencia al centralismo evaluativo desde el momento en que el académico propone un proyecto en su respectivo Cuerpo Académico, el cual para ser aprobado debe atender las temáticas contenidas en lineamientos nacionales pre-existentes, pasando de ahí a la pugna por los recursos asignados a su universidad, luego a los de su unidad de adscripción. Otro límite a la libre elección de temáticas es la disparidad con que fluye y se asimila la información entre los distintos Cuerpos y entre las universidades²⁵.

La incorporación de nuevos integrantes a cada Cuerpo Académico también tiene su barniz de democracia porque si bien se puede hacer por elección personal, los miembros vigentes pueden votar por rechazarle, lo cual deja cuestionada la visión de conjunto temático. Para atraer más recursos, los académicos con mejor perfil se agrupan como cuerpos con cerebro, pero sin pies ni manos, pues “todos tienen que hacer de todo”, coartando la opción a la especialización de algunos integrantes (unos en generación de conocimiento, otros en promoción-gestión de ella, en guía de aprendices, otros en el frente docente-tutorial o de divulgación, etc.). Además, el tamaño es muy variable, pues no se permiten menos de tres integrantes sin rebasarse típicamente los 20 (Martínez F., 2000).

Cabe especular sobre las causas institucionales por las cuales hay disparidad en la incorporación de los académicos -y por ende de las universidades- al proceso de Cuerpos Académicos, a pesar del bienestar ofrecido. Para empezar, hay incertidumbre por lo eventual que puede resultar su existencia. Además hay incredulidad en que esa estrategia sea la adecuada para atender las enormes exigencias científicas nacionales, en relación al irreal número de académicos con las cualidades vitales al efecto. La formación de Cuerpos Académicos puede estar siendo vista como un dispositivo protector de grupos privilegiados, más que como amplificadores reales de la base científica. Sin embargo, es innegable que la identidad de los académicos y las universidades se está modificando a partir de su existencia y esto puede ser porque responden a instituciones que ya estaban latentes en los académicos aceptantes del esquema, con todo y sus contradicciones.

A escala nacional, el posible fortalecimiento de decisiones centralistas en la educación superior contrasta con la difundida y elogiada idea de que los sistemas de educación pública son la consecuencia lógica de los sistemas democráticos. No obstante, recurrir al voto para resolver asuntos del conocimiento y de la conciencia, no siempre es apropiado por poder servir para atentar contra libertades que, pretendiendo proteger, terminan por sitiar en jaulas de cristal u hostilizar a las minorías. La democracia falla en ámbitos con intereses especiales, en particular bajo situaciones familiares y cívicas con creencias y valores fracturados. Existen académicos falibles, pero también funcionarios, grupos y consensos, sea porque parten de apreciaciones erróneas o sólo de intereses personales.

²⁵ No se tocará el análisis de los mecanismos legislativos y contables a través de los cuales se determinan dichas bolsas de recursos, así como tampoco la determinación de montos por la discrecionalidad con que se manejan, siendo más de orden político.

Existen innumerables ejemplos a lo largo de la historia en los cuales es posible constatar como grupos de intelectuales coludidos, han sofocado el avance de otros por presentar peligro a su dominio (Alexander, 1991). Es principio del ejercicio del poder que, quien en su tiempo fue revolucionario, tiende a volverse conservador. La veracidad sobre la práctica de valores democráticos queda supeditada a la presencia de elementos institucionales que, finalmente, toman su sitio como afirmación de órdenes sumergidas en el inconsciente. Entonces, habrá que indagar si a los académicos les parece que PROMEP-SNI reflejan oportunos ideales democráticos.

El ideal demócrata de reforzar con la organización Estatal el conocimiento de vanguardia por calificación de “pares”, se ensombrece más ante lo irreal de que éstos y los Cuerpos ofrecen la posibilidad de que los académicos participen y elijan en libertad, cuando no hay igualdad de oportunidades al señalarse prioridades desde mandos centrales, ni de condiciones entre disciplinas y regiones, además que se omite abordar las barreras económicas y de disponibilidades infraestructurales que impiden ejercer la elección. Asimismo, la falta de consideración a los aspectos actitudinales, hace un espectro de divorcio entre las noveles políticas democráticas en la educación y la divisa de creciente circulación en el contexto nacional de los últimos años, la corrupción.

Respecto a la soberanía nacional como externalidad de la investigación científica se identifica la creencia de que el académico merece mayor remuneración (no es lo mismo que su jerarquización). Ella suele afianzarse en la aclamada externalidad de la base intelectual productora del conocimiento garante de la soberanía. Esa creencia ignora que los nuevos conocimientos se producen sobre todo fuera de las universidades, en organizaciones quizás mejor posicionadas para generarlos, tales como las empresas y los centros de investigación. Ello alcanza hasta la controversia sobre la proporción adecuada en que ha de fomentarse la investigación pura y aplicada. En todo caso, se trata de la defensa de los académicos para hacer apreciable su labor.

El apoyo que el SIES puede tributar para el logro de la soberanía nacional, con su forma de estímulos, en pos de activar y ampliar la base de científicos -mediatizada por el irreal enfoque del académico común que puede elegir-, contrasta con la dimensión y complejidad de la labor pendiente a cuesta. Esa pretensión enfrenta recursos del erario público muy comprometidos, académicos que suelen madurar para investigar a edad avanzada, en organizaciones con tecnología por necesidad rezagada, sin experiencia de campo y teniendo en contra que el apoyo a la investigación dentro del sector privado es tabú. Entonces, la simulación puede empezar al desconfiar en que PROMEP-SNI vayan en la dirección correcta para tributar la cuota de soberanía prometida.

Respecto a la valoración de los efectos de los estímulos económicos y por jerarquía en la dinámica educativa se abren más expectativas. El reto de la re-institucionalización que transportan PROMEP-SNI alcanza resultados inciertos al aplicar conceptos neoliberales, desconociendo el tipo de lectura y grado de convencimiento con que los académicos acogen sus reglas y forman expectativas valorativas y actitudinales.

El debate empieza porque todo emolumento a los académicos cuesta al contribuyente, supuestamente con cargo a los resultados de su labor, ahora exigida hacia la investigación. No obstante, esa correlación no es un hecho comprobable. Claro que se asume que el financiamiento a la educación debe estar por encima de meras consideraciones monetarias, pero es ineludible abordar el problema de la productividad académica de cara a la participación interesada de universidades, coordinaciones federales, sindicatos y a todo género de gasto derivado de ella. Así diseñados PROMEP-

SNI, incrementos en el trabajo académico demostrado o más académicos merecedores del estímulo, implica el aumento en las exigencias de recursos federales. Las bolsas tienen que irse ensanchando, pues de lo contrario estaríamos en presencia de mecanismos evaluativos que fuerzan a los académicos a emprender encarnizadas luchas neuróticas entre colegas. La cuestión es saber hasta dónde habrá que incrementar los recursos para satisfacer las necesidades de estímulo de los académicos y, que satisfagan (si quieren y pueden) las necesidades científicas del país. Si la respuesta es que no hay llenura en ninguna de las dos, entonces podríamos estar yendo por un camino equivocado.

La encrucijada no es trivial. El costo de esa forma de estimular recargado sobre los recursos públicos, es una situación delicada que provoca críticas, sea por las insuficiencias mencionadas o por reñir con otras funciones públicas. El problema es que la financiación mixta de las universidades, apoyada con más aportación de los usuarios (en cuotas, proyectos y vinculación diversa), contrasta con la muy citada obligación de "gratuidad". Si ésta sólo se refiere al servicio educativo, entonces distraer recursos de ella deriva en la duda sobre cómo poder apreciar fríamente el valor económico de la investigación y de lo que toca a sus estímulos, así como hasta qué punto es misión del Estado asignarlos. En la literatura existen posturas en todos sentidos. El común denominador es una notoria abundancia de trampas semánticas (West, 1994: 121).

Sea el caso de la definición del valor de la educación -y por ende del desempeño de sus académicos-, es posible afirmar que no hay un método convincente que permita sostener sin trabas el siguiente silogismo:

- (1) un mayor conocimiento es la fuente principal del crecimiento económico,
- (2) la educación es la principal fuente de conocimiento; por tanto,
- (3) la sociedad debe destinar mayor gasto público a la educación.

Siempre queda indefinida la tasa de contribución por tipo de conocimiento, así como la fuente de su origen (no sólo existe la educación escolarizada y recuérdese que los demás tipos de educación la influyen), su aplicabilidad por maduración a plazos y la desconcertante correlación entre incremento en el gasto en educación y el crecimiento económico ha sido demostrada inversa en algunos países que se han sometido a dicha medición, como el caso de la India (Machlup, 1962: 51). Tal silogismo se acepta dogmáticamente. El punto semántico delicado es el reduccionismo de situar la investigación científica dentro del presupuesto de las universidades y medida en calidad, tipo y dirección por pares. La producción de conocimiento socialmente útil, base del argumento de la máxima remuneración posible a los académicos, requiere de concientizar el alto costo de oportunidad que implica, al menoscabarse alternativas como el fomento a la investigación por fideicomisos conjuntos con la iniciativa privada o por apoyo directo a centros de investigación u otras formas, como investigación por capacitación en el trabajo. De todo ello hay evidencia en países desarrollados.

El tropiezo semántico refiere la efectividad diferencial de la investigación entre sus modalidades y entre disciplinas, que hace se acepte la idea de que son lo mismo la investigación científica y los resultados que ofrece para su impartición en el aula. Este aspecto no ha sido muy cuidado por PROMEP y menos por SNI. Sin embargo, al asumir la veracidad de sus beneficios sociales, así como sus supuestas externalidades positivas y, por ende, el merecimiento de remuneraciones diferenciadas para quienes son la fuente de generación de tales hechos no comprobados, nos sitúa en una posición en que la intuición sustituya a la medición y en ocasiones a la inversa, lo cual termina por beneficiar a quienes usufructúan esos ingresos extraídos del mito.

En el límite puede tratarse de un juego de sutiles poderes. En una medición en EUA (1940) del tipo de educación que incrementa la capacidad de generar ingresos, se concluyó que al menos dos terceras partes de ellos no se obtiene en escuelas, sino por capacitación en el trabajo (West, 1994: 123), lo cual movilizó la retórica oficial. La evidencia en México muestra que a mayor dinamismo en la economía, el conocimiento en las universidades tiende a caer más rápido en obsolescencia, cosa que se acentúa en todo el mundo por la estructura burocrática asumida.

Hace falta emprender estudios para la demostración fehaciente de que la educación escolar genera en todos casos mayores externalidades positivas que la de la educación no formal, sean económicas (proceso de inversión), sociales (liderazgo) o culturales (bien ser). Además, primero habría que garantizar la posesión de ellas entre los académicos, su fomento en el aula, hasta comprobar que sean un hecho en los alumnos. La reflexión debe procurar eludir el manido argumento que esgrimen ciertos profesionistas de “mira que mal estaría la sociedad sin mí”, siendo irrelevante por su falta de realismo. Aunque el gobierno no fomentara la investigación en las universidades, habría quienes la realizarían por propia iniciativa, de lograr hacer notar su importancia desde la educación básica (West, 1994: 162).

Otro aspecto presentado entre los mitos que guían las nociones en que se fundan los objetivos PROMEP-SNI, es la decisión de qué financiar. El Programa para la Modernización Educativa modifica la práctica de un solo subsidio a las universidades (cuya tendencia casi sólo alcanza para pagar la nomina) al financiamiento adicional para el desarrollo por programas federales especiales a concurso, más la posibilidad de generar recursos propios. Centralismo y liberalismo a corto plazo. Sabido que el financiamiento a la educación se basa en un sistema tributario desigual, su adjudicación a las universidades se vuelve un asunto de desigual participación sobre recursos inciertos.

Desechada la suposición gratuita de que los recursos para financiar los incrementos salariales provienen del crecimiento tributado al PIB, sino de los impuestos preexistentes y de la aplicación de la tesis de las externalidades positivas de la educación pública para reducir males sociales o incrementar la riqueza nacional, se desmoronan los argumentos justificativos de determinada proporción de retribución para cada tipo de académico. El asunto empeora ante la falta de reflejo de los costos de las investigaciones que nunca pasan de un cajón, sea por inviables o por vicisitudes burocráticas. Entonces, no es claro dónde queda la base social del financiamiento diferenciado²⁶.

Vale especular sobre el enfoque residual que pone el mundo al revés al preguntar si la supuesta correlación entre gasto en educación y PIB es efecto y no causa de la prosperidad. Los países desarrollados gastan en ella casi como privilegio. Se trata de la hipótesis de la educación como bien de consumo y no de inversión, situándola más cerca del mercado de lo que los funcionarios públicos federales plantean concientemente.

Por último, se asoma el eterno debate sobre la autonomía universitaria²⁷. Con la anuencia de los vigilantes externos del desempeño académico del SIES, de los no gubernamentales y no sabemos de qué universidades, la asignación de recursos directos a

²⁶ En el informe denominado Robbins en Inglaterra se afirma que “... puesto que las ideas no se desgastan al ser aprendidas y que los resultados se pueden diseminar rápido y hasta sin costo, su contribución económica no se refleja completamente en los ingresos relativos de los que los producen” (West, 1994: 135).

los académicos claro que recompone su habitus, ethos e identidad. Ello evoca reflexiones sobre los movimientos en el grado de autonomía de cada universidad frente al sistema en su conjunto. La percepción puede inclinarse a que PROMEP-SNI no solo son formas simples de coordinación para elevar la calidad educativa, sino formas de propiciar cambios que reorientan el entendimiento de la autonomía universitaria.

Existe consenso respecto a que la autonomía es una de las principales características de las organizaciones educativas eficaces para responder a las necesidades específicas de su entorno, influyente en las características de sus productos y la distribución de las actividades y las funciones de los académicos. Al parecer, ella suele ser mayor en el sector privado, donde los planteles tienen gran autonomía para ser reactivos al mercado (indirectamente de abajo hacia arriba), aunque dentro de los planteles se suelen manifestar dudas sobre la realidad de dicha relación. Por su parte, las universidades públicas poseen leyes orgánicas que consignan la autonomía para organizarse y elegir a sus autoridades, pero en los hechos su margen de maniobra programático y decisorio en aspectos académicos de fondo hoy es cuestionado ante la latencia del ejercicio de control burocrático a través del subsidio y ahora por los lineamientos de los programas especiales.

Quienes piensan que dicho control no se ejerce, observan que la falta de logros para ofrecer nuevas opciones de servicios o mejoras, no es imputable a los lineamientos PROMEP-SNI, sino en buena medida a la visión organizativa de cada universidad. Es el caso, por ejemplo, de la posibilidad que siempre ha existido para la formación de redes, hoy corroborable como prioridad en el puntaje asignado para realizar estancias, intercambios, congresos y similares. La decisión de promover y participar en los espacios para el intercambio de ideas es un hecho de autonomía, cada vez más interiorizada en la cultura de universidades y académicos que, buscándole un pero, también puede resultar la disposición de foros educacionales provenientes del ambiente externo, con el objeto de fortalecer las instituciones en boga.

Especulado todo lo anterior, es difícil mantenerse al margen de la idea de quienes afirman que la historia de la educación pública es ilustrativa de la forma en que las sociedades fácil se engañan respecto a sus instituciones, debido al insuficiente e inconstante análisis de los argumentos y pruebas que les fundamenta (West, 1994).

En síntesis, el aspecto a indagar es si existe evidencia de que la intervención de los lineamientos PROMEP-SNI en la nueva representación de la identidad del académico productivo, encauzado por el Estado, con actitudes electivas promovidas desde el exterior, se está modificando en el sentido esperado. Cada cual tenderá a modificar o preservar su identidad, ajustando su grado de autonomía (Fernández, 1994). A nivel macro, su modificación puede significar la aparición metafórica de una nueva universidad, la cual otra vez tenderá a preservarse de la preexistente, situada en esencia entre el hito del bien hacer promovido por PROMEP-SNI, el bienestar social obligado para toda entidad estatal y el bien ser adoptado por el académico que interpreta desde su historia personal las señales del contexto.

²⁷ La autonomía universitaria se define por las características invariantes, en un amplio lapso de tiempo en el que logra resistir impactos de cambio en su identidad, así como de sus integrantes.

3.6. La novela²⁸ del ethos académico

No hay definición unívoca para la noción identidad²⁹, sobre todo en el medio de la educación superior; las claridades son más bien generalidades. Esto alcanza a las discrepancias sobre lo que se considere es la universidad³⁰. Sin embargo, con apego a los lineamientos promovidos desde el SIES, la nueva identidad académica se concreta en la procura de lograr acreditar “producción de buena calidad”, lo cual implica ambigüedad. Ya se dijo que la enseñanza había estado en la realidad bastante disociada de la investigación, más hoy son un binomio indisociable. Entonces, hay que abrir el enfoque a los criterios con que se juzga la “educación de buena calidad”. En los discursos de altos funcionarios públicos se escucha decir lo que se representa en la imagen 17, con sus respectivos retos:

Imagen 17
ALGUNOS CRITERIOS IDENTIFICADOS DE “EDUCACIÓN DE BUENA CALIDAD”

Criterios “educación de buena calidad”	vs.	Situación prevaleciente en México:
- COBERTURA		Muy baja a nivel superior y en temáticas de investigación
- EQUIDAD		Oportunidades desiguales por zonas y localidades del país
- EFICACIA		No se ha abatido la ignorancia ni hace seres critico-participativos
- EFICIENCIA		No se demuestran máximos resultados a mínimos costos
- EFECTIVIDAD		Las prioridades con participación de la sociedad son irreales

Fuente: interpretación de la autora

Entonces, el académico “competitivo” debiera perfilar su mejor esfuerzo hacia alcanzar el cumplimiento de dichos criterios. Más la indefinición genera tensión identitaria manifiesta en el ethos académico³¹. Este puede quedar enfrentado a dos

²⁸ La palabra novela aquí se usa en su sentido simple y figurado de hechos que parten de la ficción o de la ilusión en cualquier materia.

²⁹ A pesar de reconocer lo complejo y profundo del término identidad, aquí se usa de la manera más general, como la conciencia que una persona o grupo tiene de ser ella misma, distinta a las demás.

³⁰ Para los fines de esta investigación universidad es un espacio -físico o no-, en que confluyen el entorno, la ciencia, los estudiantes, los académicos y sus apoyos administrativos. Cualquier atributo que se le agregue o disminuya, pone en la mesa interminables debates, desde filosóficos hasta económicos.

³¹ [La] “... ética profesional es uno de los elementos de la cultura profesional. Para indagar sobre ella hay que analizar las representaciones de los actores en torno a valores y pautas de valor, códigos de conducta y derechos y obligaciones de los profesionales. Desde esta perspectiva, la ética profesional es propiamente la eticidad de la profesión y por tanto es anterior a las decisiones del sujeto y se le imponen a éste. Quienes desempeñan la profesión incorporan alguno o todos esos elementos a su sistema disposicional para configurar el ethos profesional, es decir, una manera de comportarse en relación con los otros (o moral) en el campo profesional, que se vincula con un modo de ser (carácter)... Para que se configure el ethos profesional se requiere la internalización de valores y pautas de valor y de códigos o prescripciones que determinan qué está permitido o prohibido, qué debe hacerse y qué debe evitarse, pero sobre todo que el profesional sea capaz, por un lado, de efectuar procedimientos de juicio que le permiten en cada caso tomar decisiones, y, por otro, autorregularse para llevar a cabo lo que ha determinado que debe hacerse. Esto nos remite a otro elemento: a los actos del sujeto, a su comportamiento moral en el campo profesional... podemos afirmar que son distinguibles tres niveles que están interconectados: a) la eticidad profesional... que consiste en un conjunto de prescripciones externas y anteriores al sujeto; b) el comportamiento o conducta moral de los sujetos en el ejercicio profesional y c) el ethos profesional que es el sistema disposicional del sujeto puesto en relación con los problemas sociomorales que se generan en el campo profesional y que se

extremos: a centrar su trabajo en el aula, declinando el placer de la investigación o, en el límite contrario, aceptar la tensión de la investigación sacrificando el tiempo de su papel como docente. La labor académica es única al poseer el privilegio de que cada cual va construyendo su carrera en función de sus decisiones de corto y largo plazo, en función de las instituciones que ya posee, modificadas por las que el medio y su organización le presentan. Al existir estrecha relación entre el ethos profesional y la identidad universitaria, al modificarse uno se des-estructura el otro, al menos por el tiempo en que la persona encuentra la forma de ajustarse a la nueva situación entre su organización inmediata, la externa que genera la nueva reglamentación de su labor y los dictados de su yo³².

Derrida y Hall (2000: 237) conciben a la identidad en términos de relaciones de poder particulares, destacando su carácter de marcas sociales más apegadas a la exclusión y las diferencias respecto a quienes quedan fuera, que a una unidad integrada de manera natural. Las marcas que aluden se dirigen al establecimiento de jerarquías violentas entre opuestos: pertenecer al SNI o no, estar certificado por PROMEP o no. No se trata de un punto de sutura en dirección a la calidad educativa, sino de una sobredeterminación sistémica o a un proceso de subsunción. Una misma persona desarrolla distintas identidades, las cuales son puntos temporales de postura, asumidas ante la diferencia, con lo cual el ethos suele implicar la temporalidad y posicionalidad, dentro de una estructura de relaciones en dislocación.

La reconstrucción identitaria es como una moneda al aire, por lo cual cabe indagar si los académicos se asumen como “académico de calidad” en los nuevos términos productivistas. Existen posturas paradigmáticas (del deber ser), comparativas (entre colegas y a escala internacional) y pragmáticas (dependen de lo que hace, agregando otros atributos deseables). Hay quienes apoyan como incontrovertible la idea de diversificar las funciones de los académicos; otros lo contrario, es decir, que es más realista la especialización en aquello en que cada cual ha logrado fortaleza; otros opinan que se deben generar y dominar mecanismos más eficientes para educar, cubriendo más población y disciplinas; otros enfatizan la necesidad de mejorar la pedagogía, apoyada en la investigación, la información y la educación continua. Lo claro es que ello no pasará de ser retórica, en la medida que los estímulos PROMEP - SNI distan de tan entusiastas posturas a favor del trabajo en el aula, e incluso quizás de la convicción por hacer investigación educativa.

configuran tanto por la internalización de valores, pautas de valor y códigos de conducta como por los procedimientos de juicio moral y de autorregulación que sigue cada sujeto para tomar decisiones y actuar... Los elementos de la ética profesional que el sujeto ha internalizado y pasado por el tamiz de los procedimientos de juicio se condensan en el ethos profesional como competencias, motivaciones y sentidos. A su vez, el ethos profesional se objetiva en la conducta moral” (Yurén, 2003: 271-272).

³² En palabras de Yurén “... puesto que los elementos que constituyen el ethos profesional no solamente están interconectados, sino que son interdependientes, entonces podemos suponer que la modificación de uno de ellos genera tensiones que desestructuran provisionalmente el sistema disposicional del individuo. Dichas tensiones tienen que ser resueltas o bien recuperando el equilibrio perdido al desechar el factor desequilibrante o bien reestructurando el sistema disposicional para adecuar los elementos entre sí... En este referente ideal confluyen representaciones vinculadas con tres ámbitos institucionales respecto de los cuales el profesor mantiene identificaciones diversas: la institución escolar en que el profesor desarrolla su actividad, la instancia gubernamental que genera la normativa que define su trabajo, y el gremio magisterial que además tiene fuerte peso político...” (Yurén, 2003: 275).

Revisemos algunas posibilidades sobre elementos que pueden determinar el convencimiento para la participación, empezando por el efecto en el gremio, por la falta de realismo que muchos perciben de la posibilidad por lograr pertenecer a al menos uno de los dos Programas. El primer cuestionamiento parte de las decisiones que cada cual ha de tomar para competir verazmente, a partir de las disímboles condiciones existentes en cada entidad federativa.

Concediendo que las convocatorias para participar en PROMEP-SNI se originan más en las intenciones de elevar “la” calidad académica, que en la búsqueda de legitimidad, ellas son vistas por algunos académicos de forma similar a la de una araña que trata de invitar a la mosca a su casa. ¿Por qué querrían los académicos llamarse de “calidad”, comprometiéndose con proyectos que pueden dejar de ser apoyados ante eventuales cambios en la administración federal, de no ser en esencia para obtener la remuneración extraordinaria, mientras dure?

Es encomiable que se acabó el tiempo de escasos filtros para iniciarse en el desempeño -limitados a un título y a cierta habilidad docente-. Hoy hace falta más, en justicia a que los beneficios personales ofrecidos son enormes: acceso a becas, intercambios, pertenecer a un gremio protegido por los gestores públicos, con los privilegios que da la exposición al ámbito del conocimiento, el cual permite actuar sobre el mundo con ventaja, incentivos incrementales por cada regla bien jugada y el regocijo de la investigación, docencia y divulgación, que ya ha abierto su escaparate hacia la iniciativa privada. De no sentir la labor de esta manera, sino como calamidad o un esfuerzo extraordinario, ello podría indiciar falta de vocación, explicativa de que la mente tienda a encarecer el desempeño sin medida.

El meollo está en que el mundo no es percibido de igual manera, dada la diferencia entre la supuesta igualdad de acceso a las oportunidades y la desigualdad real. El punto no es punitivo contra los académicos mejor posicionados, sino contra la corrosión de asimilación de reglas que, a la larga, ensanchan las diferencias, en este caso quizás por lo dispuesto desde el SIES.

Un problema es la verificación de comportamientos éticos contrastantes entre los académicos. Cuando ellos son negativos, no pueden atribuirse en este caso a la ignorancia, más sí a los solipsistas mecanismos extrínsecos dispuestos en el sistema de evaluación. Estos pueden estar produciendo alucinaciones, más que nuevas instituciones, surgidas de consensos espurios. Aunque el punto no se plantee como de elección social, lo es, más no entre “pobreza de los académicos y calidad educativa”, sino entre “aspiraciones colectivas y previsión de lo académico como señal”. Mirar como natural “la” motivación esencial por dinero y honores puede ser un emblema del avance de la cultura “light”, contraria al desarrollo social.

La trama de la evaluación y estímulos externos a académicos, como en toda novela, implica un claro-oscuro de guiones, intenciones y motivaciones, empezando porque ni existen criterios universales para determinar la “justa evaluación y remuneración a académicos”, ni a más de una década de aplicarse las evaluaciones PROMEP-SNI existen pruebas fehacientes de la superior competencia de los académicos estimulados respecto a los disidentes (que no participan por elección a pesar de los castigos implícitos), más sí de su dominio de la parte vulnerable de las reglas del sistema.

Como medida de política social, concepto filosófico y meta práctica, la evaluación es esquiva a la luz de su objetivo de “calidad”, primero porque no se revela

primero en el aula, es evaluada por burocracias académicas, sin el juicio conjunto de directores, colegas y padres de familia y deja fuera el escrutinio de los usuarios. El principal error empírico está en el mito de que más artículos publicados, más líneas de investigación y demás criterios PROMEP-SNI (indicadores más bien cuantitativos), hacen recaer la salvaguarda de “la calidad” en un grupo de expertos. Estos, apoyados en su abolengo pionero, cargan también con la responsabilidad de ser juzgadores de las temáticas pertinentes para la sociedad (por cierto, tampoco representada de manera directa en los comités evaluadores).

Crear en la superioridad “productiva” para la sociedad de los académicos certificados por PROMEP-SNI, obedece a un decir ya instituido sin contundencia, sobre todo para ellos mismos pues, exigiéndoseles tener la aptitud de convertirse en “investigador de calidad”, se les tendría que haber protegido de la previa educación de baja calidad. Quien logra los reconocimientos tiene un espacio social privilegiado, pues después de casi una centuria de educación pública gratuita en México, menos del 7% de la población tiene carrera y un minúsculo subgrupo puede cumplir tal función con capacidad real. Habrá que ver la forma en que se han tenido que modificar.

Si la protección estatal se canalizara sólo al porcentaje de población con probada vocación científica, después de tantas generaciones formadas en los principios de responsabilidad y subsidiaridad corresponsable con los menos favorecidos, la intervención pública se podría reducir a vigía del compromiso de las competencias básicas y principios cívicos, sea donde fuere que se obtuvieren, siendo los resultados de la acción, y no la obtención de credenciales, el centro motriz del sistema.

No se niega validez a la decisión oficial de experimentar el sistema de reglas con retribución desigual, dado su espíritu positivo de reforzar los desempeños notables. La duda va por el abandonado del otrora efectivo fundamento en salarios que no mal ven las mejoras homogéneas. Una vez más, en el límite, se abre la duda de qué sucederá en la conciencia y el actuar de los académicos acostumbrados al estímulo, ante la eventual desaparición de PROMEP-SNI. Pensar que hay que aprovecharlos mientras duren, haciendo lo que bien venga, no indicia el pensamiento de intelectuales trascendentales. Más PROMEP-SNI tienen también como efecto pertinente evidenciar lo que los académicos debieran rendir con lealtad a un salario digno.

A nadie debe molestar el estímulo económico en contexto Capitalista. El contrapunto es que él se individualiza directo al académico y no al grupo que vivifica su esfuerzo. Además, si el merecimiento es académico, el estímulo pudiera ser de igual u otro género, por lo cual vale explorarlos en el ánimo del académico. Esto puede aliviar la presión que llega a estimular más bien prácticas irregulares, imputables al académico, pero también al diseño del sistema. No es exagerado que la novela se precipite hacia un drama, pues la forma de apelar a la voluntad del académico, quizás es causa y no efecto de los comportamientos fallidos, de concluirse que el SIES contribuye a formar personas indiferentes, reactivas sólo a estímulos pecuniarios o de frivolidad.

El claro-oscuro de la novela es exponencial: una labor auto-impuesta de la política de educación superior inmensa y dispersa, una manera dudosa de enfocar los recursos, promoción de presiones extrínsecas al académico y reclamos crecientes para la desregulación del ramo. Entonces, habrá que determinar si PROMEP-SNI tienden a convertirse a la larga en puntos vulnerables del SIES, antes de que se instituyan por completo en las universidades.

3.7. La universidad como organización política

En el análisis de la repercusión de las conductas fomentadas en los académicos a instancia de PROMEP-SNI en la autonomía de las universidades, se abre la perspectiva de la lógica de las instituciones políticas, identificados grupos con intereses distantes. Tiene particular importancia la continua lucha por incrementar los recursos dentro y fuera de la organización, y con ello los académicos dan voto de confianza a la política del sector público, que lo legitima ante la sociedad. Obviar las consecuencias de ello en latitudes donde se ve bien el individualismo mezclado con retórica socializante, complejiza el entendimiento de los resultados, a partir del plazo al que se miren. Por ello, se requiere que el marco interpretativo evidencie la propensión de las instituciones que guían la acción de los académicos para ayudar a reducir la ambigüedad organizacional.

Primeramente, cabe identificar la importancia de los grupos informales promotores. La creación de los Cuerpos Académicos parte de grupos preexistentes, formados, por ejemplo, a partir de simpatías, intereses disciplinarios, escuelas de origen y estancias en el extranjero. Entre éstos últimos, sobre todo los de conexión norteamericana, es casi un hecho su asimilación de la cultura de las certificaciones y de formación de equipos, semejantes a los lineamientos PROMEP-SNI. No obstante, no se garantiza que los motivos esenciales por los que se están agrupando tributen incrementos de calidad y prácticas interdisciplinarias que provean visiones holistas de lo académico.

Lo recuperable es que muchos grupos informales se han formalizado en los Cuerpos Académicos. Este rasgo posibilita aproximar su arraigo y tipo de poder no académico, en estado de latencia. Así se reconoce que:

- § La universidad se hace más predecible. Resulta de un Estado que, en la búsqueda de legitimidad, modifica las reglas de operación de los grupos informales, creándoles instituciones para su acción colectiva (March y Olsen, 1997: 67).
- § Se estimula la institucionalización deseada con programas dirigidos a disponer efectos que generen el ambiente requerido en la organización formal, a través de departamentos que fomentan los desempeños considerados adecuados.
- § La determinación de las fricciones disgregativas entre los grupos que cuestionen la efectividad de la institucionalización es más asequible. El grado de aceptación en la organización informal del mensaje provisto por las “instituciones ambientales de mantenimiento” se incorpora como sensor en la estructura formal.

La institucionalización en organizaciones políticas se correlaciona con el tipo de Estado que comunica sus valores, haciéndolos aparecer como comunes. Cualquier intento por medir el éxito alcanzable en su consecución, requiere concientizar el tipo de estructura política que hay en el medio de aplicación. Así, los “valores” juzgados deseables en un estado colectivista no coinciden con los estimados apropiados en una sociedad de elección individualista. Sus bases filosóficas son tan distantes como que el Estado de predominio colectivo concibe al poder público como un solo ente por encima de los individuos, y en el individualista el Estado es asumido como mera comunidad de servidores sin fines propios. No existen criterios científicos infalibles para pronunciarse sobre la postura óptima en cada sociedad de manera abstracta, sino por contextos específicos. Lo preocupante es que muchos académicos no han pensado en el problema que ello plantea en la política hacia su medio, como para revalorarlo en términos de opción real.

La libre manifestación entre académicos de la preferencia sobre algún tipo de Estado se ha vuelto ambigua por atraer suspicacias. En la idiosincrasia mexicana sucede una mixtura de sobreentendidos al respecto: se ve con buenos ojos un Estado socializante que dé educación “gratuita” y “obligatoria”, pero se le piden atributos propios de un servicio de mercado, en una sociedad “democrática” en que el Estado tiene la obligación de distinguir entre la educación como medio de comunicación de valores no predefinidos -absteniéndose de lo que resultaría de la imposición de sus propios valores-, lo cual no hace y que sí es bien visto en un Estado socializante.

Entonces, entra en acción el papel de los expertos y el poder político. De las múltiples identidades de cada persona, a veces contradictorias según las circunstancias, intereses y necesidades, resulta que la de “experto” es dominante en la afectación de la conducta. Esa consideración es indispensable en el proceso de leer las iniciativas de la autoridad. En lo formal, su actuación se determina más por “lo que se esperaba de él”, que por sus propios intereses. Más puede haber un momento de cambio, en que se perciba como protagonista del juego de las certificaciones y favorezca aquello que autoretrate su trayecto profesional en los reglamentos (March y Olsen³³, 1997: 76).

En la vida académica también aplica aquello de que el origen de las reglas está en la credibilidad que se dé a las normas impuestas por los profesionales o “los jefes”. Ella opera para organizar o reducir la subjetividad, pues la confrontación de ideas entre expertos suele confirmar los fueros de una facción y el rechazo a las otras, a diferencia de lo que acontece en el exterior, en que el fin es formar coaliciones por compromisos y neutralizar el poder del resto.

A escala macro, existen narrativas de que la división del trabajo entre políticos y expertos había tendido a la ruptura (March y Olsen, 1997: 80), pues aquellos a menudo usaron el consejo de éstos como excusa para hacer lo impopular o a tomar los acuerdos entre expertos como signo de conspiración. Hoy, por el contrario, parece ir en ascenso un género de reformadores académico-políticos con mayor sensibilidad a la complejidad política de su quehacer, que minimiza los costos de la ruptura. Merece estudio especial la distinción entre la distancia de los académicos respecto a los procesos políticos y la incidencia de su conducta, a veces un tanto ingenua³⁴.

Tratándose de la mezcla reglamentada entre los intersticios en que se mueven los académicos, éxito y fracaso se vuelven relativos³⁵. Lo evidente es que las reglas PROMEP-SNI sirven para imponer orden en la relación “expertos académicos - medio político”. El cuidado es en los casos en que ellas no están en esa función. Cuando se han institucionalizado, limitan y conforman las relaciones sociales al haber construido y

³³ March y Olsen recomiendan la lectura de obras de Weiss y Wollman, así como de Gibbons y Wittrock por haber dedicado sus estudios a los problemas de percepción de los especialistas, expertos científicos y técnicos.

³⁴ En palabras de March y Olsen “... Cuando los expertos tratan de ser políticamente listos, honran la complejidad a expensas de la sabiduría” (March y Olsen, 1997: 81).

³⁵ Con cierto dejo de ironía se dice que “... Los especialistas lo bastante afortunados para tener éxito en la maniobra política suelen pensar en su papel no como en quien da un consejo, sino en quien ejerce influencia en la política. El marco de referencia alterado tiende a comprometer la calidad de la información pericial en el proceso político y minar la confianza no sólo en el experto individual, sino también en la institución de la pericia”. Visto de otro modo “... los políticos confían en aquellos asesores cuyos valores son suficientemente semejantes a los suyos para que sea modesta la motivación a engañarlos... los políticos confían en aquellos asesores que dejan la política en sus manos y no anhelan ni influencia ni martirio” (March y Olsen, 1997: 82)

elaborado significados, quizás de conformismo entre académicos y decisores universitarios, de cara a los designios pro estandarización del estímulo y respecto a las reglas de evaluación. La sociedad se venía organizando en torno a rituales de toma de decisiones por consulta a expertos, que empiezan a ser difusos al generalizarse la percepción de que también se guían por la lógica de la propia conveniencia.

A partir de este punto ya no es posible hablar de los académicos en general. La perspectiva de ellos se bifurca en esencia en al menos dos grupos: los que ya han participado en PROMEP-SNI y los que no. El impacto organizacional de las decisiones de ambos ha de estudiarse focalizada en el entramado del orden institucional que perciben. El sentido es sobre las formas en que es posible que las decisiones de los académicos PROMEP-SNI influyan en la conducta de los demás.

El cambio promovido inicia cuando incide la invitación a participar de sus reglas. Quienes aceptan, se apoyan en la necesidad de las contraprestaciones, en la convicción de lo adecuado de la certificación y lo importante que es pertenecer a un grupo especial. A continuación, se asume como solicitud para que su organización pueda acceder a mayores recursos (apelación a un sentido de alta responsabilidad) y, luego, a través del “efecto demostración” de los estimulados respecto a los que no (desarrollo de sentimientos de exclusión). El proceso de institucionalización puede afianzarse a tal punto que, aún de quedar suprimido el estímulo económico, el prestigio y los compromisos tejidos en la estructura informal organizacional les obligue.

Otra influencia de la decisión de participar es a través de las expectativas generadas por la resolución de la ambigüedad que rodea al reglamento de categorización, el cual no determina la cota que el académico debe cumplir por su salario (la cobertura del salario base sigue siendo un misterio). PROMEP-SNI restituyen ese ánimo, perdido en algún punto en el tiempo.

La conmoción sobreviene al buscar el estímulo individualista sirviéndose del juego de los votos, primero dentro de los Cuerpos Académicos y luego ante PROMEP-SNI. La transformación implica que de no integrarse, se queda al margen de la viabilidad futura de sus proyectos. El acicate se redondea con la apertura de nuevas plazas reservadas a académicos que cumplen “el perfil preferente”. El punto sensible es que la universidad señala a través de sus discutibles mecanismos, lo que ha de considerarse éxito o fracaso. Pero PROMEP-SNI también se encuentran entrapados en el proceso inacabado³⁶, pues cualquier resistencia en las universidades reactiva la amenaza de desbandada de talentos.

Lo político de la intervención PROMEP-SNI en la universidad pública alcanza a su carácter de regulación autopropulsada. Retomando el debate sobre la política pública, es notorio que en su búsqueda de la excelencia sucumben ante la necesidad de lo estándar, lo “igual”. Esto es por la progresividad natural del poder colectivo³⁷.

Luego la legitimidad que obtiene el SIES al anunciar ambos Programas como opcionales para los académicos esforzados, se funda en tener que obviar el hecho del

³⁶ Con la intención de encontrar evidencia sobre el momento en que se encuentra la institucionalización en marcha, en el Capítulo IV se dispuso un módulo sobre tipologías de la acción como sistemas de adaptación rutinarios (March y Olsen, 1997: 117).

³⁷ “... todo poder central siguiendo sus tendencias naturales... fomenta el principio de igualdad, porque la igualdad, de manera singular facilita, extiende y asegura la influencia del poder central” (Tocqueville, 1956: 123).

desigual acceso a las oportunidades³⁸, tanto entre académicos como entre las universidades. Interesa explorar la consciencia de los académicos sobre la cuestión de que el logro del perfil PROMEP-SNI no es en esencia electivo, sino fortuito para la mayoría, desde el momento en que, dependiendo de un sinfín de circunstancias (origen geográfico, trayectoria familiar, tipo de contrato, etc.), es que se logra desarrollar la capacidad que explica la aptitud presente para optar, siendo aspectos no imputables en casi nada al deseo o esfuerzo personal. Aquí está el primer elemento de anidamiento.

Otra forma en que PROMEP-SNI se autopropulsan, es por apoyo en el colage de tipos de persona que se encuentran en el ejercicio de la labor académica. La trama deviene en el sincretismo de “tienes la opción de participar en PROMEP-SNI para obtener estímulos”, pero si no lo haces por alguna razón legítima, los apoyos para un desempeño alterno son improbables. Así el sistema se retroalimenta no de acortar distancias entre académicos, sino de su ampliación. Aún sin cambiar la ley, la mente ya está inclinada a tener que asumir conductas como de investigador, con o sin vocación.

Parte del vigoroso empuje de los criterios SIES es que han surgido de señales emitidas por los académicos, así como de “consultas” con los titulares de todas las universidades. El problema es que se están fijando en la mente de todos a manera de mandato fiduciario. Ya casi no hay lucha de poderes, perfilándose un horizonte de nuevas facultades adquiridas por la burocracia académica centralizada. El recurso a la expectativa de crecimiento del presupuesto gestionado para quienes participan en PROMEP-SNI neutraliza eventuales disputas con las burocracias académicas provinciales.

Inquieta saber si hay consciencia de los riesgos que entraña para cada universidad la sujeción de su identidad a la apuesta del académico multi-funcional, de requerir su comunidad local otro perfil organizacional. La vulnerabilidad prosigue ante un eventual cambio en la política sexenal, el cual implica que la fuerza de la costumbre al estímulo económico no se podría sustentar localmente. En oposición queda la búsqueda de mejores salarios para todos los académicos, con la mejora a la modalidad anterior de desarrollo de la habilidad académica en el trabajo y su seguimiento escalafonario, basado en la confianza de que cada académico realiza éticamente su mejor esfuerzo y, dadas las desventajas de ambos sistemas, vale plantear si no será más adecuada la simplificación a la fórmula de la Beca al Desempeño Académico.

No se niega ni afirma ex ante y en abstracto los propósitos promovidos desde el SIES (evaluación que no constituye el objeto de esta investigación). El punto es que se requiere interpretar el efecto de la percepción con que sus criterios, ideología y estructura están permeando en los académicos, en prosecución de mejores esfuerzos, pero con el cimientamiento en desiguales condiciones de origen y a partir de sistemas decisivos anidados.

Las señales preocupantes se acumulan: cuestionable subsunción a lineamientos exógenos y a excesivos distractores burocráticos y, en el terreno político, a la aceptación del realineamiento en torno a una meritocracia burocrático-académica³⁹ con liderazgo de comités sin presencia directa de la sociedad, creyentes de la competencia en una pista

³⁸ “... podrá decirse que todo gobierno central venera la uniformidad: esta le libera de la necesidad de investigar una infinidad de detalles, que deben ser tomados en cuenta si las reglas deben adaptarse a personas diferentes, en lugar de sujetarlos a todos indiscriminadamente a la misma regla” (Tocqueville, 1956: 124)

³⁹ Ella recuerda el fenómeno estudiado por Alexander (1991) sobre la centralidad de los clásicos, practicantes y difusores de sus propios métodos de hacer ciencia, resistiendo los de otros.

plana para todos los competidores inexistente, que anuncia un escenario con una parte de las identidades en formación de fracaso y frustración entre quienes corren tras el mismo objetivo, pero por la pista pedregosa. Esto contrasta con la extensión de los ingresos de los gestores-evaluadores, por cierto posicionados con ventaja para su obtención, amarrando la autopropulsión institucionalizada del sistema.

En un extremo, considerado un tanto ofensivo, se encuentra la posibilidad de que las reglas que los ideólogos del SIES esperan que sean adoptadas como mitos socialmente racionalizados (asumidos con conciencia), en realidad lo estén siendo como mero acto de dominación legal-racional por reglas que, de igual manera pueden llegar a institucionalizarse, al menos en apariencia. Los académicos pueden llegar a ver cada reforma sólo como un cambio más, sin importar que en el fondo pueden resultar reformas inocuas. El mito que opera en el fondo es el influjo mágico que ejerce la palabra “educación” y sus supuestos invaluable beneficios. Quienes contribuyen a sobredimensionar sus efectos, hacen que los planes de inversión en ella fracasen y que los aplausos iniciales se tornen en desconfianza y descrédito de la ciudadanía.

Entonces, entre los mitos socialmente racionalizados de PROMEP-SNI que los académicos tienen a la vista, están:

- § La endogamia académica. Es una herramienta organizacional que legitima, pero hace muy incierto el ambiente institucional. Sucede porque los integrantes del SIES son personas empleadas en las IES, nombradas por otras con antecedentes formativos similares. Entonces, cuando un funcionario de la educación solicita asesoría a los representantes de las organizaciones educativas, se obtiene en las decisiones un círculo de endogamia sectorial. Por ello no sorprende que los ocupados en la educación pública y ahí formados, impulsen a ultranza el incremento en los gastos en la educación y sus salarios, sin reparar en otras alternativas, obviando prestar atención a los costos de oportunidad.
- § La deshomologación se funda en razones que son más bien esperanzas, y unas reglas que acaban por ser más bien costumbres. Los presupuestos para salarios crecen, no tanto por la mayor inversión requerida por la actividad académica, sino por el poder casi-monopólico del ramo, para lo cual el SIES se vale de medidas conciliatorias que intentan eliminar imperfecciones del mercado.
- § Para que sea creíble la idea de que la investigación científica apoya al PIB se requeriría que al menos una parte de proyectos tuvieran impacto real o, si es a través de la mejor formación de alumnos, la duda también aparece: mientras los académicos no tengan contacto con el mundo productivo, realicen revisiones curriculares y se abata la sobreoferta en ciertas profesiones, la idea es cuasi-retórica. Otorgado a los académicos el derecho de determinar los niveles de enseñanza -hoy constreñidos por las reglas de competencia PROMEP-SNI-, se evidencia que ni los contribuyentes ni los funcionarios del SIES pueden estar seguros de que una eventual elevación de los requisitos de ingreso a una profesión no provienen de intereses de grupo, sino de genuinas consideraciones educativas. El asunto termina por asemejarse a un mecanismo de mercado: ante el aumento en la demanda estudiantil, concomitante a la elevación en las exigencias para incrementar la investigación (y obtener los anhelados estímulos), resulta una escasez de profesores que acabarán por incrementar cada vez más su “precio”.
- § La combinación ideal entre funciones. Mientras los académicos se enfilan hacia PROMEP-SNI, su escasez determina el ingreso de otros por hora, en desigualdad

salarial. Si hipotéticamente se considera el aumento en la cantidad de académicos que podrían dedicarse de tiempo completo a la actividad docente, se presentaría el efecto de que cualquier cambio marginal en su oferta, se convertiría en una presión hacia el abaratamiento del conjunto, lo cual motiva contradicciones respecto al perfil deseado para la generación de reemplazo.

- § En virtud de la existencia de PROMEP-SNI, hoy el mito del “pobresor” ya no va con el académico de tiempo completo, plétórico de opciones de desempeño y oportunidades de superación. Pero las reglas para el gremio protegido no mide su desempeño en relación con impactos que garanticen mejoras a la comunidad.
- § Si se acepta lo falso de que toda investigación es productiva (rentable o socialmente saludable), también lo es que el Estado no pueda desentenderse de tal empeño. La cuestión es acercarnos a conocer quién creen los académicos debe ser el responsable de tomar las decisiones de esa envergadura y, en consecuencias, sobre la forma de estimular.

Puede ser que estos y otros mitos, sean aceptados por aplastantes votos fiduciarios a favor de los beneficiarios de PROMEP-SNI. Esto significa que, por el hecho de tener a favor sus reglas, se puede haber activado algún proceso de auto-hipnosis, que hace a los académicos resistentes a formular ajustes ejemplares. Puede ser que las reglas con ventaja reblandezcan la conciencia. La endogamia viene resolviendo con prudencia: los funcionarios públicos asumen como obligación la formulación de normas de planeación e investigaciones prioritarias, legitimándolas a través de cuerpos académicos y de la cúpula universitaria; todos realinean sus argumentos contestatarios y de ahí, la legitimidad y estabilidad del SIES, asumida la distribución “apropiada” del “fondo disponible”.

Respecto a la “justa retribución”, el intento PROMEP-SNI para pasar del enfoque valorativo al técnico, no parece ir por la tierra prometida. El dilema es que todas las modalidades conocidas para evaluar y estimular intelectuales han terminado por caer en intentos de ejercer la dominación legal-racional por reglas. Pero la activación del mecanismo de mercado es aún menos convincente, pues la vinculación con el entorno ha generado sus propios vicios. Antes vituperada con argumentos como “entreguismo de la autonomía”, ahora enfrenta acusaciones de enriquecimiento a costa de abaratar el trabajo de los académicos y el uso de infraestructura pública para fines privados.

Aunque las reglas del sistema de apoyos van ajustándose, el efecto “sube-baja” genera tensiones. Quienes han alcanzado el papel protagónico, no se resignan a perderlo, utilizando en ocasiones estrategias que poco tienen que ver con la excelencia académica. Un verdadero drama pecuniario y psicológico sobreviene entre quienes lo pierden y, quienes no lo tienen -como última instancia- se atienen al recurso sindical o a conductas nocivas para la organización.

3.8. Una lectura de lo que PROMEP-SNI procuran respecto a lo que logran

Después de tanta especulación y visto lo precario de las condiciones para anclar los principios institucionales PROMEP-SNI a variables objetivas, atadas a la naturaleza subjetiva que parte de una democracia de pares que no pasa por escrutinio de la comunidad, se evidencia que a pesar de todo, el sector público gana legitimidad con la carta de los programas “del prestigio”.

La tendencia en las principales universidades mundiales es a orientar su estructura en función del paradigma de complejidad, centrado en el trabajo de investigación interdisciplinario. Más, de pretender seguirlas, se requiere superar inercias. En México prevalece el trabajo disciplinario, especializado, fragmentario y lineal, con confusión sobre la naturaleza del enfoque, resistencia a las reformas organizacionales y, en esencial, incapacidad para incidir en el nivel profundo de conciencia de los académicos para auto-generar consensos. Los académicos son la columna vertebral del fenómeno educativo, pero sin reflexión constante sobre el camino por el que va el desempeño es improbable el logro de “la calidad” académica que el país requiere.

De no ir por delante los “estímulos”, la calidad del trabajo académico es más sensible de pretender implantar cargas de trabajo más rigurosas y exigir buen cumplimiento. Luego ya no es claro si PROMEP-SNI son la respuesta forzosa a tal situación o su fundamento. La consecuencia institucional compromete el desarrollo profundo de las universidades.

No es probable que pronto alguna fuerza de las que operan cerca de la comunidad científica pida cuentas por su mítico acontecer. Sin embargo, el escrutinio no es tan improbable por el lado de la educación pública en su conjunto, pudiéndose convertir PROMEP-SNI en un tropezadero más⁴⁰.

Como pistas más firmes sobre el escenario que perciben los académicos, sirva contrastar lo hasta aquí dicho con una síntesis de la interpretación de Comas (2006), sobre los resultados que observa del Programa de Modernización Educativa, del cual PROMEP-SNI son dos de sus arietes.

Respecto al panorama político:

- § Se percibe su concepción para despolitizar a la comunidad universitaria.
- § Su planteamiento como “ineludible” distorsiona la realidad.
- § Promueve la adaptación académica a su faceta económica, dejando de lado los valores no tangibles del espacio universitario.
- § Exacerba el eficientismo.
- § Introduce prácticas de mercado dejando entrever que la universidad pública puede ser privatizada por su baja eficiencia y productividad.

Respecto al panorama económico:

- § La no especificación de la duración de sus programas, hace ambiguo cuando se estima alcanzar las metas. De igual manera sobre el tiempo en el que se otorgarán los estímulos cada vez más pesados al erario.
- § No hay en ninguna universidad una representación directa “costo-beneficio”.
- § Las promociones hacia niveles superiores se hace cada vez menos viable.

Respecto al panorama educativo:

- § No hay consideraciones realistas sobre el logro de la multifuncionalidad.
- § Son ambiguos los criterios para evaluar el trabajo académico de calidad.
- § La actividad útil para puntear es la obra corta.
- § La integración de nuevos organismos en el sistema crea confusión.

⁴⁰ Esta idea encuentra eco en aquello de que “... el papel del Estado ha cambiado de ser el buen patrón, pasando por gran evaluador para finalizar siendo un espectador de cómo el mercado selecciona al más apto” (Suárez, 2001: 175)

Respecto al panorama sobre la cultura académica:

- § Los valores de la comunidad académica se deterioran.
- § Las nuevas prácticas revolucionan la creatividad investigativa, pero a costa de sus alcances, contenidos y extensión.
- § El redimensionamiento de la docencia hace que se le tienda a concebir como un requisito al mínimo, delegable a los maestros por hora.

El efecto en los medios educativo y científico, antes contrarios en fundamentos al empresarial y político, configura una inflexión histórica. Los abismos interpretativos de significados sobre si todos los académicos deben y pueden ir por igual senda de mínima docencia, más investigación y lo que se pueda de vinculación, acompañada por el tipo citado de estímulos que, por cierto, no siempre equivalen al reconocimiento de la base de científicos que exigen raseros distantes a los de la universidad-empresa y el puntillismo. La mezcla de significados y preferencias ha de dar cuenta del tipo de re-institucionalización que está aconteciendo en cada grupo de académicos.

Entre los secretos a voces de la incertidumbre, se llega a referir que las cotas de producción PROMEP-SNI evocan un super-académico o la aceptación de altas cuotas de estrés. Esto se aúna a la confusión de que ambos actúan como certificadores al incluir altos funcionarios universitarios, no precisamente de manera honoraria, haciendo asimétrica la competencia y su sentido. Ciertos valores generalizados detienen las reformas no burocráticas, entre ellas que se practica el no reconocimiento al trabajo ajeno sino al del “amigo”, no se considera el del alumnado y se sobre-valora el propio; los certificados se aprecian más que el conocimiento, alianzas espurias, prestigio por ingenio más que por producción de conocimiento de frontera.

Es indeseable esperar a ver si los académicos marchan por la senda PROMEP-SNI asumiendo sus criterios como si fueran aquiescencia de “la” calidad, por temor a represalias de los ministros del culto. Se tiene que especular sobre las consecuencias del significado heterogéneo de las noveles nociones institucionales o de la eventual supresión del estímulo. La distancia entre el cambio organizacional empujado y lo que ocurre en la cotidianeidad de los académicos, configura la tendencia pesada con la cual tendremos que vivir por muchos años. Por ello, se brega por avanzar en el diseño de escenarios de transición hacia un futuro con menos ambigüedades.

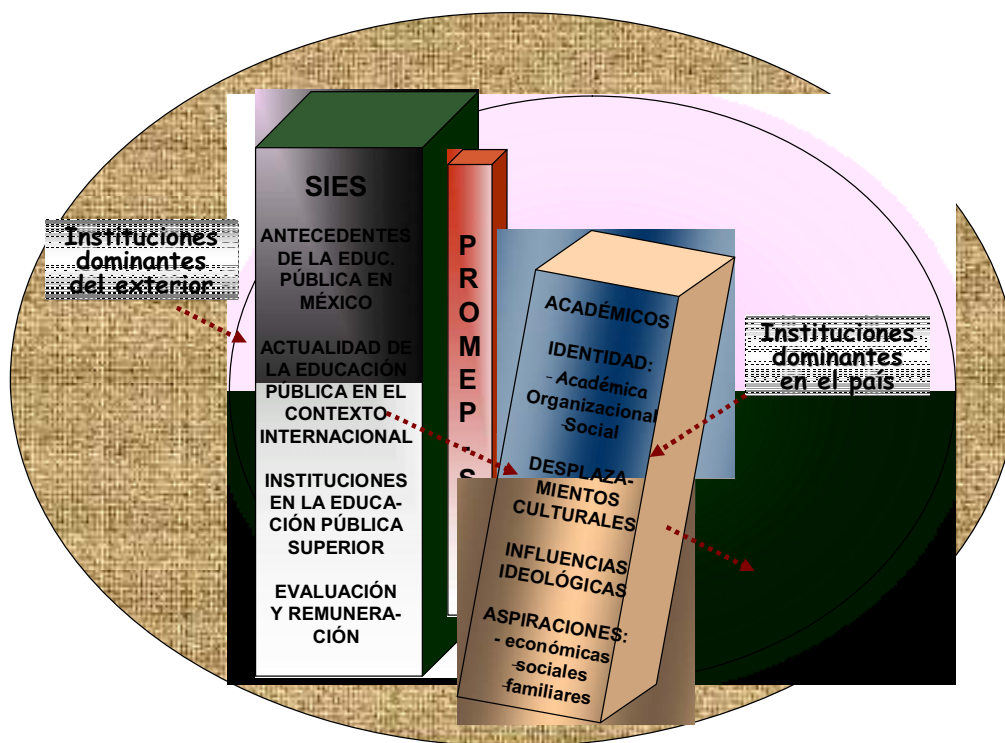
En el siguiente capítulo se presenta la estrategia metodológica ideada para aproximarnos al conocimiento de la percepción de los académicos, respecto a la perspectiva “modernizante” del SIES. Se inicia con la presentación de los razonamientos que sirvieron para seleccionar las nociones institucionales resultantes más significativas a partir del Marco Teórico y a lo largo del presente Capítulo. Se prosigue con el diseño de instrumentos para la extracción de información y al final se propone una estrategia de interpretación de la información, con algunos considerandos sobre criterios de validez y confiabilidad de la información y de la investigación.

Capítulo 4 CONSTRUCCIÓN DEL MARCO INTERPRETATIVO

Establecido el marco conceptual para apoyar la captación de parte de la diversidad de visiones involucradas en torno a PROMEP-SNI, a partir del complejo acontecer institucional universitario¹ mexicano, ahora toca turno al establecimiento de una secuenciación de pasos prácticos que viabilicen la captación de la información sobre la percepción de los académicos y una forma consecuente para su interpretación.

Las posibles contradicciones entre los cada vez más amplios marcos regulatorios a que la universidad mexicana queda sujeta, se potencian ante los diversos y complejos intereses personales y sociales que albergan. Por tanto, centrándonos en uno de sus episodios, para dilucidar cómo está sucediendo la adecuación de la institucionalización promovida por PROMEP-SNI en función de las señales emitidas por los académicos, sirva la imagen 18 como representación de la fusión de elementos que delimitan la totalidad del hecho en estudio.

Imagen 18
DIMENSIONALIZACIÓN DE LA TOTALIDAD EN ESTUDIO



Fuente: elaboración de la autora

4.1. Coordenadas de la senda teórico-metodológica

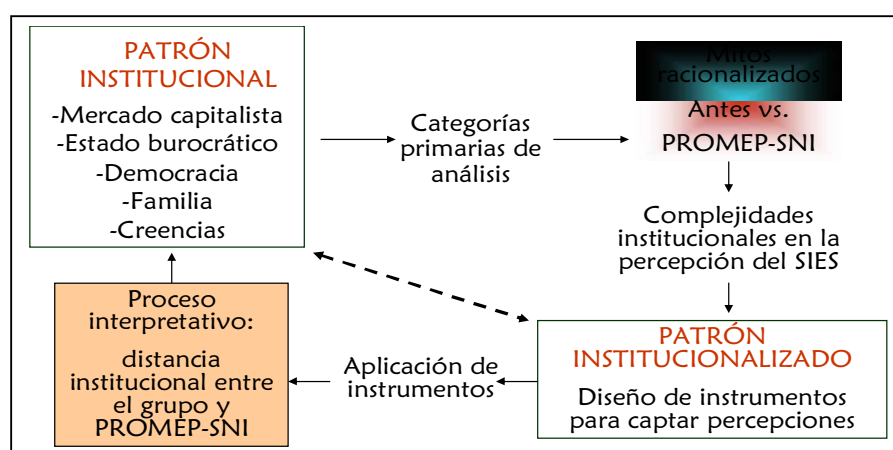
La necesidad de traducir los términos teóricos -por necesidad sujetos a la agregación que los hechos institucionales implican-, en conceptos operativos y luego en reactivos asertivos, sólo puede ser satisfecha a través de una estrategia con instrumental que permita organizar la información de aspectos cualitativos (percepción) y cuantitativos (espectro).

¹ En palabras de Fernández "...Las organizaciones educativas encierran en su íntimo movimiento todas las paradojas de la vida social" (Fernández, 1994: 26).

Un reto es no perder de vista las relaciones entre: a) la determinación de los rasgos personales y académicos más característicos de los integrantes del grupo a estudiar, b) la estructura de las preguntas que logren detectar la significancia con que en él se asume el sentido institucional PROMEP-SNI para su propia organización, y c) centrar la interpretación en la percepción² de los nuevos mitos que evidencien la existencia y orientación de la eventual re-institucionalización.

La estructura metodológica que sintetiza los pasos investigativos dados desde el marco teórico hacia los prácticos que quedan por dar, se representa en la imagen 19.

Imagen 19
SÍNTESIS DE LA SENDA TEÓRICO-METODOLÓGICA



Fuente: elaboración de la autora

En este momento estamos frente a la necesidad de reunir las nociones que resultaron relevantes durante el recorrido previo, con la finalidad de diseñar los instrumentos que hagan conocible la percepción de los académicos. Mediando el respectivo proceso interpretativo, podrá llegar a determinarse la correspondencia (alto grado de institucionalización) o no (tensión) del patrón institucionalizado en la organización respecto al patrón institucional.

4.1.1. Fijación del patrón institucional y los mitos racionalizados en el SIES

En términos de quehaceres prácticos, primero se requiere afianzar las nociones básicas a ser analizadas, derivadas del estudio del patrón institucional en el cual opera el SIES (marco supra-organizacional).

La imagen 20 presenta las nociones resultantes (columna 3) de la reflexión sobre las complejidades de la evaluación y estímulos a académicos en el SIES, dada la caracterización de cada institución del patrón institucional, las cuales se incluyen por su capacidad potencial de impacto sobre cualquiera de los niveles organizacionales.

² Se comulga con la idea de que "...el cambio [organizacional] debe medirse en términos cualitativos y verse a través de los ojos del actor, examinando las ideas y prácticas dadas por hecho que determinan la manera en que las vidas son vividas y construidas en contextos organizacionales... La etnografía provee además de la clase de datos útiles para ligar esos procesos a micro-nivel (interaccional), con estructuras a nivel macro" (Magallón, 2004: 80).

Imagen 20
CATEGORIAS INTEGRADORAS DEL PATRÓN INSTITUCIONAL DEL SIES

Instituciones dominantes en occidente	Caracterización de su lógica	Nociones relacionadas con evaluación de académicos y sus estímulos	Aspecto organizacional involucrado
Capitalismo	<ul style="list-style-type: none"> - Acumulación y mercantilización de la actividad humana - Maximización individual de a) utilidades, ingresos y ganancias, b) poder del riesgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilidad del trabajo - Precios implícitos - explícitos - Empresarialización de las universidades - Gratuidad de la educación - Bienes superiores-inferiores - Individualismo - colectivismo - Aprecio bienestar personal vs. social - Principios para evaluar y estimular 	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Comportamiento Estructura Estructura Comportamiento Estructura Comportamiento Procesos
Estado burocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Racionalización y regulación de la actividad humana - Jerarquías legales y burocráticas 	<ul style="list-style-type: none"> - Control central de recursos - Reglas implícitas - explícitas - Planes y programas vinculatorios (normados) y otros "facultativos" - Indexación gasto educativo-PIB - Legitimidad de fuentes alternas de financiamiento para las IES - Educación pública con presiones des- regulatorias - Certificación SEP - Org. Internales. - Jerarquía y distinciones 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura- Procesos- Estructura-comp. Estructura Estructura- comportamiento Comportamiento Estructura Comportamiento
Democracia	<ul style="list-style-type: none"> - Control popular sobre ciertos actos - Selección de actos susceptibles de democratización 	<ul style="list-style-type: none"> - Pares-evaluación-estímulo - CA - Democratización de la vida académica por segmentos - Relaciones laborales en redefinición - Transparencia procesos-resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Proceso- Proceso- Proceso-com
Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Grupo consanguíneo con lealtad incondicional y satisfacción de necesidades vitales - Institucionalización inicial y sistema de castigos y recompensas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia del interés familiar sobre el comunitario (corto y largo plazo) - Importancia concedida al progreso material sobre los demás - A mayor ingreso, menos hijos - Creencia en que los profesionistas merecen mejor salario - Vocación o posición social - Importancia del reconocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Comportamiento Comportamiento Comportamiento Comportamiento
Creencias	Búsqueda de verdad	- Concepto de bien ser trascendental	Comportamiento

Fuente: elaboración de la autora

La cuarta columna refiere sólo a nivel de conjetura el o los aspectos organizacionales que posiblemente estén siendo comprometidos en cada proceso.

Las nociones descritas en la tercera columna, fueron desprendidas conforme a la lógica de cada institución ya aplicada al acontecer reseñado en el Capítulo III, sobre la estructura y el ambiente de la educación superior pública en México. Ellas posibilitan identificar los extremos entre los que toma forma y es posible enmarcar la acción organizacional en que se desarrollan las percepciones de los informantes, posibilitando desprender la mixtura institucional en que se debaten las añejas costumbres y prescripciones universitarias, respecto a las de nueva introducción.

Con dichas nociones como guía se toma cercanía al conocimiento del mundo instituido en los académicos. Asimismo, permiten deducir los conceptos extrapolados generales que pueden condicionar y dar forma al patrón institucionalizado. La tendencia

pesada queda integrada por el análisis de la visión del paso de un ser con visión esencialmente utilitaria a la de otro que concibe la guía del futuro universitario por preferencias construidas socialmente. Una posible reagrupación entre la cual es de esperar se ubiquen las preferencias institucionales derivadas de las nociones guía es:

- Individualismo vs. socialización
- Empresarialización de la educación vs. control político
- Remuneración flexible vs. ruta escalafonaria
- Democracia para regular la labor vs. mandato vertical
- Percepción del bienestar, bien ser y bien hacer.

La utilidad de tener presentes dichas posibles tendencias es tener indicios sobre el potencial regulativo contradictorio entre lo promovido desde el patrón institucional general, el del SIES (analizado a través de PROMEP-SNI) y el de los académicos.

Con dichas tendencias se acata el principio de que para hacer emerger la estructura interna de la persona, hay que empezar por delimitar las señales institucionales con mayor alcance de significancia, en función del reconocimiento empírico de símbolos y sistemas de creencias, como factores que conforman la visión (March y Olsen, 1997).

Desglosando. Respecto al Capitalismo, la señal más usual es la creencia en el ser utilitario que todo lo mide en términos monetarios. Ser competitivo puede no nacer de la convicción por la excelencia, sino por la obtención del estímulo económico. Mas es importante notar que ello no convence por sí mismo, pues hoy demostrar "competitividad" es requisito para aspirar a situaciones como reconocimiento social o, en el extremo, para no ser eliminado del mapa académico.

Si el presente esfuerzo analítico fuera reducido al aspecto económico, pretendiendo simplificar la tarea, el trabajo correría el riesgo de explicar poco y que el marco resultante acabara suplantando a la evidencia, reduciéndose a simple racionalizador de políticas³. El académico de tiempo completo no es en esencia un ser utilitario, sino más bien interesado en múltiples objetivos, con opiniones extrapoladas en sus esferas de participación y transformación de la realidad organizacional, política, familiar y del conocimiento. Por ello, hoy se encuentra enfrentado a tener que decidir, al filo de la navaja, sobre la forma en que debe y prefiere conducirse, en un claro-oscuro de obligaciones y placeres, sea para servir sus propios fines o los de la colectividad, si es que ambos no son conciliables. Un reto consecuente es captar las cualidades del desempeño laboral que les resultan aceptables, el cual implica habilidades distintas en un referente educativo privado, atento a las características del mercado.

La labor mediata es identificar posibles ejes de confusión al seguirse el fomento de las creencias en que son las instituciones del patrimonio socializante de la educación las que aún timonean la política educativa o reconocer su franca contradicción con la óptica capitalista de lo que compete o no financiar al sector público, incluidos los tipos de estímulo a los académicos.

Al indagar la predilección por algún sistema económico es breve el paso para

³ En palabras de West "... cuando los objetivos son razonablemente claros, si el economista descubre, por medio de una estricta revisión de hipótesis y pruebas, que existen otros medios capaces de alcanzarlos con mayor eficiencia, entonces será su deber centrar en ellos su consideración" (West, 1994: 274).

derivar la postura hacia la intervención del Estado burocrático en la vida de las universidades. Aunque lo consistente de inclinarse por la institucionalización del mercado capitalista en la realidad universitaria sería rechazar la actividad racionalizadora y reguladora de aquel, con las jerarquías legales y burocráticas, no es siempre el caso. Esta señal implicaría baja institucionalización.

Respecto a la transposición de la democracia a la vida universitaria -antes circunscrita a los derechos de ciudadanía-, se anuncia como el cambio organizacional más riesgoso. Ella significa al académico aspirar a ser evaluador o quedar sujeto al escrutinio de "sus pares", grupo selecto que actúa desde el exterior de su organización. El sistema de evaluadores recuerda aquella metáfora de J. Orwel, en que se instituye la democracia en la granja por estar entre iguales, pero concluyendo que "unos son más iguales que otros". No queda clara la pertinencia ni el convencimiento entre los académicos respecto a la institución de la democracia ponderada de PROMEP-SNI para mejorar los resultados en el ámbito de las relaciones académicas.

Respecto a la familia surgen tres conjeturas. Una, que el reconvertirse al académico competitivo, multifuncional que PROMEP-SNI idealizan, toma de su tiempo y alguna cuota de estrés (en provincia a lapsos más largos) indeseable. Otra es que, al parecer, las familias poco transmiten valores colectivos, erigiéndose por el contrario en trama justificativa para anteponer objetivos egoístas de corto plazo, que reglamentan indiferencia cívica y grupal. La última refiere la posible contradicción institucional, de que quizás la buena marcha de los Cuerpos Académicos se apoye mejor en los académicos que abrevaron valores colectivos en familias donde alguno de los familiares era profesor.

Por lo que toca a las creencias⁴, dado que se expresan en torno a lo que se dice, a lo que se practica o a lo que no se sabe que se cree, importa rastrear los principios que norman al académico (no necesariamente religiosos), pues tienden a guiar su acción, con independencia del apego a la realidad exterior. Cada persona crea su propia realidad o percibe los hechos en función de su mundo interior (bastante más complejo en ambientes citadinos que en los provinciales). Hasta la creencia más inconsciente puede tener que ver, por ejemplo, con la actitud enfadada hacia el trabajo, por haber sido instruido durante la infancia en la creencia que lo considera "pago por el pecado original" o en otra, como la mejor forma en que el hombre redime su existencia. Por tanto, las preguntas incluidas en este bloque se utilizarán como escalas de verdad, al cruzarse con las declaraciones sobre otras, como indicio de inclinaciones mentales.

Debido a que la captación del patrón institucionalizado no debe realizarse con preguntas directas, es necesario detectar la convergencia o discrepancia que tengan los académicos con los mitos racionalizados derivados del SIES. Ya se ha dicho que, con el tiempo, las instituciones van conformando la estructura organizacional por medio de la adopción de mitos racionalizados, siendo su objetivo legitimar (interna y externamente) el desempeño de la organización, haciéndola aparecer racionalmente efectiva, más allá de su eficiencia real (Meyer y Rowan, 1983: 25). Entonces, establecido que las universidades importan cada vez más nociones institucionales, toca turno a su operativización.

Los dilemas que parecen más cercanos a los mitos detectados, se traducen en:

⁴ El termino creencia se asume en su sentido usual de consciencia que procesa con reflexión las señales externas e internas para determinar la legitimidad de las cosas o situaciones.

- La posible creencia en que es deseable la combinación de los principios socializantes para la educación pública superior con la introducción de componentes evaluativos y de estímulos típicos del mercado capitalista.
- La posible creencia en que la vinculación más estrecha de las universidades con el medio empresarial no les afecta negativamente en sus grados de autonomía para la generación de conocimiento, de operación y legislación.
- La posible creencia en que PROMEP-SNI logran en efecto “la” calidad académica, abatiendo la apatía y el conformismo en que habían caído ciertos académicos, cuando sólo operaba el sistema escalafonario.
- La posible creencia en que es preferible la introducción de mecanismos “democráticos” por votos de pares, que directivas académicas verticales.
- La posible creencia en que siempre es mejor un académico multifuncional que uno especializado para el logro de la misión de la universidad pública.
- La posible creencia en la elevación efectiva de la calidad académica con el sistema de certificados, fotocopias y comprobantes avalados por diversas instancias, así como que con ello quede resguardada la justicia remunerativa.

En marcha acorde con la escuela de Institucionalistas franceses, que diferencian lo instituido (lo fijo, lo estable) de lo instituyente (el cuestionamiento, la crítica y la propuesta opuesta o de transformación), se debe recoger toda expresión de probables creencias respecto a cada mito. Claro que rondan aspectos ocultos sobre lo genuino de las emanaciones del interior de cada académico, siempre enfrentado a la necesidad de adaptarse a reglas. Por ello, la detección del potencial contradictorio se realizará a través de reactivos rango o reactivos de sentido, así como la toma textual de palabras utilizadas y actitudes observadas al aplicar los instrumentos. Merece atención el hallazgo de expresiones sobre sensación de incapacidad decisoria frente a las modificaciones PROMEP-SNI, pues pueden evidenciar institucionalización insuficiente.

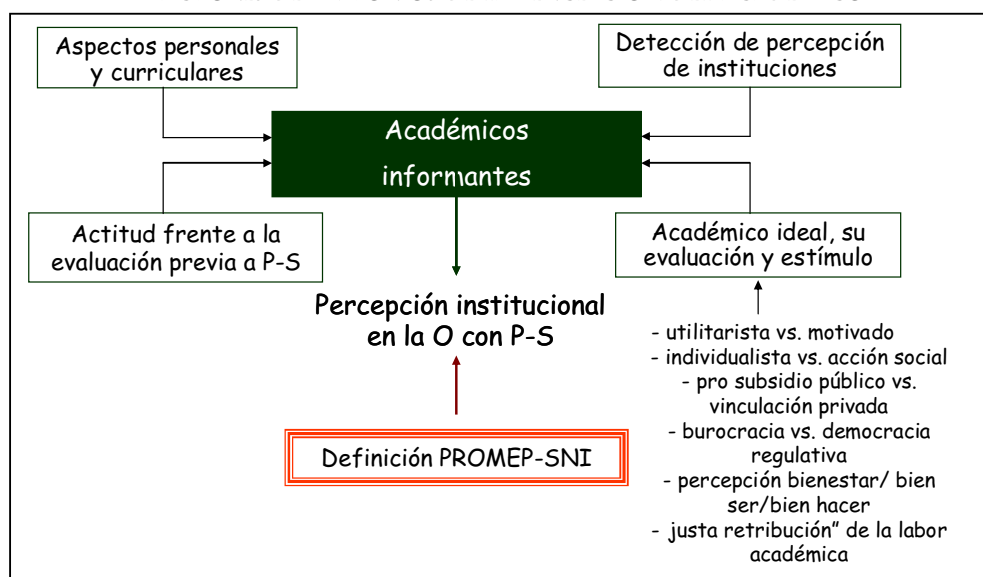
4.1.2. Instrumentos para la detección del patrón institucionalizado

El diseño de instrumentos para obtener información deriva de la determinación de los mitos y nociones que, se ha dicho, permiten tomar cercanía a la percepción institucional del académico, se agrupan en cuatro bloques de necesidades:

- Conocer los rasgos generales de vida y trayectoria de cada académico integrante de la organización.
- Identificar tendencias (hacia algún polo de cada mito racionalizado), inclinaciones (significancia a la que se dirige el pronunciamiento) y preferencias (libre elección en un universo semi-acotado de opciones) respecto a las nociones institucionales en torno a PROMEP-SNI.
- Contrastar con lo que aún queda fijo en la percepción sobre el sistema previo.
- Sintetizar la visión grupal del “deber ser” del académico, a contrastar con la impulsada por PROMEP-SNI y con el patrón institucional, para llegar a determinar el grado de institucionalización y puntos de tensión.

La imagen 21 ilustra dicha conjunción.

Imagen 21
FACTORES DEFINITORIOS DE LA PERCEPCIÓN DEL ACADÉMICO



Fuente: elaboración de la autora

A continuación se describe el resultado de la reflexión sobre los tres tipos de instrumentos que, dada la naturaleza de la información requerida, permiten estructurar un método de interpretación sobre el patrón institucionalizado.

- Datos personales

El objetivo de la solicitud de los datos personales del académico es tener un mínimo contexto sobre sus marcas básicas de vida, que es de esperar condicionen en alguna medida sus respuestas, procurando que no sienta invadida a su privacidad.

Dicha información se divide en generalidades, desempeño profesional y familia. Las generalidades implican acceder a claves sobre su origen geográfico y lugares de desarrollo cultural, así como sobre la generación a la que pertenece. Los datos sobre las organizaciones en que desarrolló su trayectoria escolar, profesional, duración y preguntas exploratorias sobre la participación en PROMEP-SNI, son claves como señales del tipo de exposición institucional a la que ha estado expuesto, que tienden a limitar en buena medida la forma de ver la realidad. Finalmente, se incluyen cuatro preguntas sobre el contexto familiar del académico, con las cuales se procura detectar la influencia académico - científico a la que estuvo expuesto su primer desarrollo personal. Parte de estos datos pueden obtenerse en los Departamentos de Recursos Humanos.

- Cuestionario

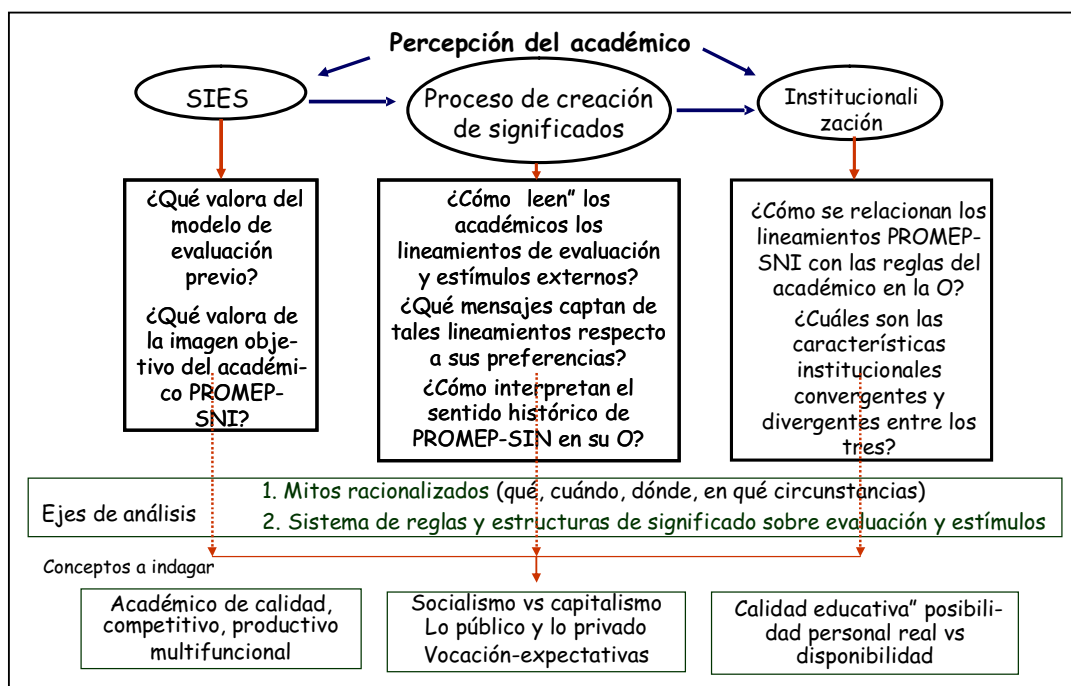
El cuestionario es una herramienta útil para obtener una amplia gama de información -como lo es nuestro objetivo-, a manera de rapport que abra temas de conversación, incluso de cara al siguiente instrumento. Su objetivo es explorar los rangos fijos entre los que se detectó se ubican las nociones derivadas de los mitos racionalizados en el patrón institucional, primero en cada informante y luego interpretando al conjunto.

Las preguntas se planean de tal forma que, aunque los académicos no acepten otro contacto, el cuestionario garantice que se capten significados de la postura ante cada noción, a partir del sentido teórico previsto. Esto es que se tiene que verificar su relación con la detección de reglas, rutinas, guiones y clasificaciones, primero en torno a las preguntas de investigación y luego en su congruencia con las proposiciones teóricas del NIS. Por ello, al reportar los resultados se utilizan palabras más que los números de las tendencias, inclinaciones o preferencias.

Se procura no poner al académico en una situación que pueda sentirse examinado o cuestionado en sus convicciones, sino sólo considerado por su punto de vista, sea en los aspectos solicitados o en aquellos que desee expresar en total libertad. Al efecto se prevé cada reactivo con final abierto (espacio semi-acotado), de tal forma que se acceda por vías alternas al conocimiento de la visión respecto a PROMEP-SNI. El cuestionario se debe aplicar a todos los académicos de la organización de forma directa (oral), y diferida (para que lo llenen en privado) sólo si así lo solicitan.

Para armar el cuestionario, se ordenó cada institución de lo general a lo particular, de lo más externo a lo más interno, de tal forma que se siga la senda de institucionalización. Luego se agruparon sus respectivos mitos y nociones, obtenidos a partir de la revisión de las complejidades del SIES. A continuación se estipulan los enunciados a ser transformados en términos investigables, hasta llegar a la operativización en preguntas, guiadas por lo que se concibe como el proceso de creación del significado, conforme al ángulo de investigación que indica la imagen 22.

Imagen 22
ANGULO DE INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN DEL SIGNIFICADO



Fuente: elaboración de la autora

La imagen 23 representa la síntesis de la estrategia de armado del cuestionario e inmediatamente después se presenta el cuestionario resultante que les fue presentado a los académicos.

Imagen 23
DESENCADENAMIENTO DEL PATRON INSTITUCIONAL, SUS MITOS, CONCEPTOS Y USOS

Mito racionalizado	Concepto	Enunciado	Enfoque	Regla, rutina o premisa	Indicio por intersticio	Evaluación o estímulo	Reinstitución alización	Impacto en la O*
Institución: Capitalismo (exterior al IES)								
Empresarialización	Vinculación	1. Transformación de IES a la demanda de mercado	prefiere	premisa	1,4	Contexto	Antes-ahora	E
		2. Vinculación académica con el aparato productivo	prefiere	premisa	2,4	Eval / estím	Antes-ahora	E-P-C
Globalización	Internacionalizar	3. Significado de entrar a la globalización	es	premisa	1,2	Evaluación	Ahora	E-P
		4. Importancia de certificarse en el extranjero	prefiere	regla	2,4	Evaluación	Antes-ahora	E-C
Excelencia	Calidad docente	5. Significado de calidad docente en P-S	es	premisa	2,3	Evaluación	Ahora	P-C
	Calidad investiga	6. Significado de calidad de la investigación en P-S	es	premisa	2,3	Evaluación	Ahora	P-C
	Lógica de grupo	7. Fomento de P-S al trabajo en equipo	es	regla	3,4	Evaluación	Ahora	E-P-C
		8. Calidad y excelencia académica P-S como filosofía de desarrollo humano	prefiere	premisa	1,2	Evaluación	Antes-ahora	E-C
Modernización	Multifunción	9. Fomento al perfil académico multifuncional	prefiere	premisa	2,4	Eval / estím	Antes-ahora	C
		10. Accesibilidad al perfil multifuncional	es	premisa	2,3	Evaluación	Ahora	E-P
		11. Productividad del SIES con la multifuncionalidad	es	premisa	2,3	Evaluación	Ahora	P-C
		12. Sinónimo de modernización en el contexto P-S	es	premisa	1,4	Evaluación	Ahora	E
		13. Preferencia por ser académico multifuncional	prefiere	rutina	2,4	Eval / estím	Antes-ahora	C
	Competitividad	14. Decisión de concursar por mayor nivel P-S	prefiere	rutina	1,2,4	Eval / estím	Ahora	P-C
		15. Compromiso de los académicos ante el estímulo ec.	es	premisa	1,2,4	Estímulo	Antes-ahora	P-C
Justa retribución	Deshomologar	16. Equidad de la remuneración con P-S	es	premisa	1,4	Estímulo	Antes-ahora	P-C
	Otros estímulos	17. Otro tipo de estímulo a incorporar	prefiere	premisa	1,4	Estímulo	Ahora	C
* E= estructura, P= procesos, C= comportamientos								
Institución: Estado burocrático (exterior a la organización)								
Autonomía de IES	Grado	18. Responsabilidad de fijar el rumbo de las IES	es	premisa	1,2	Evaluación	Antes-ahora	E-P
		19. Autonomía y manejo de estímulos	es	regla	1,2	Estímulos	Antes-ahora	E
Política pública	Permanencia	20. Perspectiva de P-S a largo plazo	es	premisa	1,2	Evaluación	Antes-ahora	E
	Compromiso	21. Esencia de las IES públicas ante la sociedad	prefiere	premisa	1,2	Evaluación	Antes-ahora	E
	Intencionalidad	22. Función esencial de P-S hacia las IES	es	regla	1,2	Eval / estím	Ahora	E-P
	Uso de recursos	23. Uso de fondos públicos para estimular	prefiere	premisa	2,4	Estímulo	Antes-ahora	C
	Rectoría de Edo	24. Cuidado de los contenidos educativos en las IES	prefiere	premisa	1,2,3	Eval / estím	Antes-ahora	E-P
Certificados Buena admon.	Burocratismo	25. Sistema de constancias y calidad académica	es	regla	2,3,4	Evaluación	Antes-ahora	P-C
	Planeación	26. Optimización de recursos	es	premisa	2,4	Evaluación	Antes-ahora	E-P-C
Legitimidad	Descentralización	27. Relación de las decisiones en los CA con P-S	es	premisa	2,3	Evaluación	Ahora	P
Institución: Democracia (exterior-interior de la O)								
Comunicación	Horizontalidad	28. Responsabilidad sobre la política evaluativa	es	regla	1,2	Evaluación	Ahora	E
Decisiones	Responsabilidad	29. Cultura de democracia y reflexión evaluativa	es	rutina	1,2,3,4	Eval / estím	Ahora	E-P-C
	Carga docente	30. Relación carga docente - evaluación externa	es	premisa	3,4	Evaluación	Antes-ahora	E-C
	Tipo de ciencia	31. Énfasis en educación científica o aplicada	prefiere	regla	2,3	Evaluación	Antes-ahora	E
	Democratización	32. Democracia en el trabajo y en remuneraciones	prefiere	premisa	1,2	Eval / estím	Antes-ahora	E
Sist evaluación	Pares	33. Homogeneización de los criterios académicos	es	regla	2,4	Evaluación	Ahora	E-P-C
		34. Adaptación al mecanismo de evaluación	es	rutina	2,4	Evaluación	Ahora	P-C
	Motivación	35. Convicción al participar	prefiere	rutina	2,4	Eval / estím	Ahora	C
	Alcance	36. Esencia de la medición P-S	es	regla	2,3	Evaluación	Ahora	E-C
	Cobertura salarial	37. Cobertura de la remuneración base	es	premisa	2,3	Eval / estím	Ahora	E-C
		38. Cambios profesionales positivos logrados con P-S	prefiere	rutina	02-Abr	Eval / estím	Antes-ahora	E-C
	Clima laboral	39. Jerarquización de los académicos	es	premisa	2,3,4	Evaluación	Ahora	P-C
		40. Ambiente propiciado por P-S	prefiere	rutina	2,3	Eval / estím	Antes-ahora	E-C
Sist de estímulos	Numerario y ego	41. Adecuación de los estímulos en dinero y prestigio	prefiere	premisa	3,4	Estímulo	Antes-ahora	E-C
	Élite	42. Posibilidades de acceso a P-S	es	regla	2,4	Estímulo	Ahora	C
	Escalafón	43. Sistema de remuneración previo	prefiere	rutina	1,2	Estímulo	Antes-ahora	E-C
		44. Opinión gral de la esencia del estímulo	es	rutina	2,4	Estímulo	Ahora	E
Transparencia	Discrecionalidad	45. Supresión de la discrecionalidad evaluativa	prefiere	rutina	1,3	Eval / estím	Antes-ahora	P-C
Institución: Familia (exterior- interior del informante)								
Etica	Eticidad	46. Sentido en que P-S modifican la ética	es	regla	2,3,4	Estímulo	Antes-ahora	P-C
Familia / trabajo	Dedicación	47. Modificación de tiempo con la familia	es	rutina	3,4	Estímulo	Ahora	C
	Estilo de vida	48. Utilización del ingreso	prefiere	rutina	1,3,4	Estímulo	Antes-ahora	C
	Seguridad	49. Preferencia por seguridad de largo plazo	prefiere	rutina	2,4	Estímulo	Antes-ahora	C
	Vocación	50. Satisfacción vocacional	prefiere	rutina	1,4	Estímulo	Antes-ahora	C
	Autoestima	51. Identificación con ser competitivo	prefiere	premisa	2,4	Evaluación	Antes-ahora	C
Bienestar	Orientación ext-int	52. Noción de bienestar	prefiere	premisa	1,4	Eval / estím	Antes-ahora	C
Institución: Creencias (interior del informante hacia el exterior)								
Socialismo	Legado histórico	53. Socialismo e IES	prefiere	premisa	1,2	Evaluación	Antes-ahora	E-P
	Distinción y respeto	54. Coincidencia estímulo-reconocimiento intelectual	es	premisa	2,4	Eval / estím	Antes-ahora	C
	Bien ser	55. Reto de P-S a la noción de bien ser	prefiere	regla	2,4	Evaluación	Ahora	P-C
Actitud / trabajo	Compensación	56. Noción de justicia remunerativa	es	regla	1,4	Estímulo	Ahora	C
Libertad	Forma de actuar	57. Motivo para seguir los lineamientos P-S	es	regla	1,2,3,4	Evaluación	Ahora	C
	Obstáculos	58. Obstáculos personales en FQ para P-S	es	rutina	1,2,4	Eval / estím	Ahora	E-P-C
	Ideología	59. Contrastes ideológicos con P-S	prefiere	premisa	1,2	Eval / estím	Ahora	C
	Disposición	60. Aceptación de entrevista	prefiere	regla	1,2,3,4	Eval / estím	Ahora	C

Fuente: elaboración de la autora

CU ESTI D N A R I O

PERCEPCIÓN DE LOS ACADÉMICOS DE LA FACULTAD DE QUÍMICA (FQ) UG SOBRE LA INSTITUCIONALIZACIÓN PROMEP-SNI

OBJETIVO: *El presente cuestionario tiene la finalidad de captar la percepción de los académicos sobre el impacto de los cambios institucionales en, UG introducidos por PROMEP y SNI. Con ello se pretende sustentar una propuesta de Marco Interpretativo para las Universidades Públicas. La información recabada se reportará de manera anónima y a cada informante se le proporcionará copia del diagnóstico sobre la forma en que fue interpretada la postura de los académicos en su Unidad.*

I. Generales

Nombre (opcional): _____ Edad: _____

Género: Fem Masc Ciudad de nacimiento: _____ Años de permanencia: _____

Ciudad de habitación mayoritaria: _____ Años de permanencia: _____

Edo civil: soltero (a) casado (a) viudo (a) unión libre divorciado (a)

II. Desempeño profesional

Licenciatura en: _____ Plantel: _____

Maestría en: _____ Plantel: _____

Doctorado en: _____ Plantel: _____

Porcentaje aproximado de toda su trayectoria como estudiante en instituciones públicas mexicanas: _____ %

Cargo profesional desempeñado por más tiempo en toda su trayectoria: _____

Años de permanencia: _____ Años laborados en Universidades Públicas mexicanas: _____

Antigüedad en UG: _____ Antigüedad en la Facultad de Química UG: _____ Contrato: 40 hrs. 30 hrs. 20 hrs.

Universidades en que ha desarrollado actividad profesional en el extranjero: _____ Duración: _____

Número de otras unidades académicas UG en que colabora: 1 2 3 4 más

¿Colabora en dependencias fuera de UG?: Si No A veces

Horas usuales frente a grupo por semana: Niveles en que da clase: licenciatura maestría doctorado diplomado especialidad

Además de Profesor investigador ¿tiene cargo administrativo en UG? No Si ¿cuál? _____

Durante los pasados 5 años, ¿qué funciones ha desempeñado mayoritariamente?:

Directivo	Docente-administrativ	Docente-investigador	Otro:
-----------	-----------------------	----------------------	-------

Función académica que más le gusta realizar:

Docencia	Investigación	Extensión
Gestión universitaria	Otra:	

III. Sobre PROMEP-S N I

Pertenece a SNI:

¿Cuántos años?	¿Cuántos años?
Si	Si
No	No
¿Por qué?	¿Por qué?

Pertenece a PROMEP:

PROMEP-SN I	Proyectos
Otro:	

En su unidad académica le es más conveniente participar en:

Mayor dificultad colectiva en FQ para la labor de investigación:

Sus dificultades más usuales para colocar sus productos de investigación:

Dos tareas universitarias que realiza y no acumulan puntos para PROMEP o SNI:

IV. Aspectos sobre la familia

Número de dependientes de su ingreso: _____ Número de hijos: _____ Padre o madre profesionalista:

Si	No
----	----

Frecuencia con que piensa en planes familiares de largo plazo:

nunca	poco	a veces	casi siempre	siempre
-------	------	---------	--------------	---------

V. Percepción de instituciones

Instrucciones: señale las opciones que más se acerquen a su percepción (una o más) y, si lo desea, expláyesse en la parte de atrás de la hoja.

Abreviatura de PROMEP- SN I = P-S

1. La transformación de las Universidades Públicas según las demandas del mercado es:
a) adecuada b) bastante adecuada c) poco adecuada d) inadecuada
2. Mi vinculación académica con el aparato productivo, público y social es:
a) un deber b) deseable c) una opción d) indeseable e) distrae
f) otra: _____
3. Promover que las IES Públicas entren a la "globalización" tiene más:
a) ventajas b) desventajas c) ambas d) no se e) otra
4. Tengo que intentar certificarme en el extranjero:
a) si b) deseable c) inocuo d) no e) otra
5. Me parece que el significado de calidad docente de P-S para FQ es:
a) adecuado b) algo adecuado c) regular d) poco adecuado e) inadecuado
6. Me parece que el significado de P-S sobre investigación de calidad es:
a) adecuado b) algo adecuado c) regular d) poco adecuado e) inadecuado
7. Pertenzo a un cuerpo académico por:
a) convicción b) obligación c) conveniencia d) otra: _____
8. La calidad y excelencia académica promovida por P-S responde a una filosofía de desarrollo humano:
a) aceptable b) inocua c) inaceptable
d) otra: _____
9. El fomento del perfil multifuncional para los académicos de FQ tiene más:
a) ventajas b) desventajas c) ambas d) otra: _____
10. El perfil multifuncional de académico me es alcanzable igual que a:
a) todos b) la mayoría c) los que se esfuerzan d) una élite e) otra _____
11. La "productividad académica" en FQ con el requerimiento de la multifuncionalidad:
a) se incrementa b) no impacta c) disminuye d) se simula
e) otra: _____
12. Un sinónimo de "modernización" en el contexto P-S es: _____
13. Prefiero ser académico:
a) especializado (en docencia, investigación u otro) b) multifuncional c) me da igual d) otro
14. Estoy decidido a concursar por mayor nivel P-S:
a) si b) más o menos c) no d) depende de: _____
15. Mi compromiso hacia la FQ con el estímulo P-S a) se incrementa b) no impacta c) se decrecienta d) se dispersa e) otro _____
16. La equidad remunerativa entre académicos con P-S:
a) mejoró b) sigue igual c) empeoró d) no se _____
17. Otro tipo de estímulos que P-S deben incorporar son: _____

18. Los criterios de **evaluación** y distribución de estímulos a académicos en las Universidades Públicas deben ser fijados por:
a) PROMEP-SIN _____
b) cada IES _____
c) las empresas _____
d) organismos internacionales _____
e) otra _____
19. La aplicación P-S en UG mueve los **grados de autonomía**:
a) a favor _____
b) en contra _____
c) no tiene que ver _____
d) coyuntural (responde a la interpretación de la situación de quien está a cargo) _____
e) otra: _____
20. Me parece que la existencia de P-S es:
a) permanente _____
b) coyuntural (responde a la interpretación de la situación de quien está a cargo) _____
c) moda _____
d) otra: _____
21. El **compromiso esencial** de las IES públicas es formar:
a) profesionistas _____
b) investigadores _____
c) ambos _____
d) lo que se pueda _____
e) otra: _____
22. La **intención esencial** de P-S hacia las Universidades es servir de:
a) impulsores de la calidad _____
b) mecanismos de control _____
c) ambos _____
d) no sé _____
23. El que SEP use parte de sus **fondos para conceder estímulos** a los académicos es:
a) válido _____
b) necesario _____
c) ilegítimo _____
d) inapropiado _____
24. Los **contenidos educativos** en las IES públicas deben estar a cargo de:
a) el Estado _____
b) cada IES _____
c) las empresas _____
d) los académicos _____
e) otro _____
25. Con el **sistema de constancias** P-S la elevación de la calidad académica en FQ:
a) se garantiza _____
b) mejora _____
c) no impacta _____
d) empeora _____
e) otra _____
26. La genuina **planeación** y mejor aprovechamiento de recursos es _____ P-S:
a) fomentada por _____
b) simulada para _____
c) incompatible con _____
d) otra _____
27. Los **Cuerpos Académicos** sirven a P-S para:
a) promover la calidad _____
b) descentralizar decisiones _____
c) legitimar decisiones _____
d) despolitizar a los académicos _____
e) otra: _____
28. Las **políticas P-S** se fijan a partir de la opinión de:
a) la mayoría de académicos _____
b) un grupo restringido _____
c) cúpula burocrática _____
d) otra _____
29. Con P-S mi **cultura de democracia** y reflexión evaluativa:
a) se ha incrementado _____
b) sigue igual _____
c) se ha deteriorado _____
d) otra _____
30. La **alta carga docente** frente a P-S pone a esos académicos en:
a) ventaja _____
b) desventaja _____
c) no hay relación _____
d) no sé _____
e) depende de: _____
31. FQ para **servir a Gto.** debe enfatizar la educación:
a) científica _____
b) aplicada _____
c) ambas _____
d) la que se pueda _____
e) otra _____
32. Que el académico busque **democratizar su lugar de trabajo** y ampliar sus derechos por remuneración extraordinaria es:
a) legítimo _____
b) ilegítimo _____
c) no sé _____
33. P-S y el sistema de **pares** académicos homogeneizan los criterios evaluativos en las IES:
a) si _____
b) bastante _____
c) un poco _____
d) no _____
e) otra _____
34. Ya me estoy acostumbrando al sistema de evaluación P-S:
a) si _____
b) algo _____
c) no _____
d) otra _____
35. Yo participé en P-S **principalmente** por:
a) convicción _____
b) presión institucional _____
c) presión económica _____
d) otra: _____
36. Me parece que la evaluación **P-S mide** en esencia aspectos:
a) cuantitativos _____
b) cualitativos _____
c) ambos _____
d) ninguno _____
e) otra: _____
37. Las **labores mínimas** que debería cubrir la remuneración a académicos son:

38. Con el estímulo P-S las dos **mejoras más notables** que he logrado en mi desempeño académico son:

39. La **jerarquización** de los académicos es: a) necesaria b) algo necesaria c) inocua d) innecesaria e) incorrecta f) otra
40. A partir de P-S la **vida académica** en FQ es: a) más armoniosa b) igual c) tensa d) más conflictiva e) no impacta
41. Los estímulos en **dinero y prestigio** son: a) ideales b) adecuados c) normales d) inadecuados e) perjudiciales f) otra
42. Ingresar a P-S es **alcanzable** para: a) todos b) la mayoría c) los que se esfuerzan d) una élite e) otra
43. La particularidad del sistema de remuneración **previo** que me parece debe rescatarse es: _____
-
44. P-S estimula a los académicos que más... (completar) _____
45. La **discrecionalidad** evaluativa con P-S se ha ido: a) abatiendo b) preservando c) incrementando d) pasando de FQ a otras instancias
46. Con P-S la **ética** de los académicos en FQ: a) ha mejorado b) sigue igual c) ha empeorado d) no sé e) otra
47. A partir de P-S, el **tiempo con mi familia** ha: a) aumentado b) es igual c) disminuido d) es menos predecible e) otra
48. Con el **incremento de mi ingreso** mi familia compra más... _____
49. Prefiero la **seguridad** del trabajo a largo plazo que trabajar por cuenta propia: a) si b) regular c) no d) otra
50. Mi **vocación** más fuerte es ser: a) académico b) empresario c) activista ciudadano d) otra
51. En términos de P-S soy un **académico competitivo**: a) muy fuerte b) fuerte c) promedio d) vulnerable e) otra
52. El **bienestar** empieza con: a) lo material b) lo espiritual c) hacer lo que satisface d) lo que es útil a la sociedad e) otra
53. El significado del **socialismo** para la educación superior en México es: a) deseable b) rescatable c) retroceso d) utopía e) otra
54. El **país** con el sistema educativo que más admiro es: _____
55. Un aspecto P-S que incomoda mi noción de "**bien ser**" es: _____
56. **Autocompensarse** esforzándose menos cuando los estímulos en el trabajo son bajos es: a) justo b) a veces justo c) incorrecto d) otra
57. **Sigo las reglas** P-S porque es importante para: a) mi carrera b) FQ c) mi satisfacción d) otra
58. Mis principales **obstáculos** en FQ para permanecer en P-S son: _____
59. Lo que más me **disgusta de la ideología** implícita en P-S es: _____
60. ¿Sería tan amable de conceder una **entrevista** de unos 30 minutos? a) no b) si
- Fecha y hora: _____
Lugar: _____

El proceso para captar la transformación de significados se apoya en la identificación del impacto que tiene cada mito en el académico, ante las modificaciones que percibe en el trato hacia su labor. En la teorización de March y Olsen (1997: 92) los elementos por los cuales se elabora el significado en instituciones políticas ante nuevos procesos interpuestos, son:

- a) Modo en que cada cual atribuye significado y valor a su pasado y futuro.
- b) Forma en que la comprensión del mundo suele constituirse en ley.
- c) Manera en que la interpretación no solo sirve para tomar decisiones, sino como preocupación inmanente para destacar el papel de la intención.

No se alcanzará a precisar la manera en que se introyectan las instituciones en cada intersticio, pero sí es posible captar las reglas, rutinas y premisas que facilitan u obstruyen su introducción. Esto es a través de disponer un uso práctico de la información que recorre: a) la detección del enfoque sobre lo que se prefiere o lo que se percibe, b) la fuerza que alcanza cada regla, rutina o premisa, c) obtener información que recorra los cuatro intersticios, d) la relación sea con la evaluación o los estímulos y e) relación con el presente y el pasado (sin PROMEP-SNI). Este conjunto de condicionantes pone en ruta para prever el impacto de cada mito y noción introyectada en el grupo para partes específicas de la organización.

- Entrevista

A pesar de que el cuestionario y los datos personales aportan suficientes evidencias sobre la forma asumida por el patrón institucionalizado en el grupo, desde una perspectiva postmoderna el estado óptimo de la investigación es llegar a afianzar la interpretación de la significancia y sentido de la percepción a través del diseño de consecuentes dispositivos conversacionales. Gergen y T. (1996) recomiendan:

- Formular al grupo preguntas como ¿Describe ejemplos en que la comunicación en la organización es más efectiva?, lo cual permite reconstruir su noción de "falla"; ¿Aporte ejemplos positivos que sirvan como modelos prácticos para la reconstrucción universitaria?, lo cual sirve para remover la construcción usual dada a la problemática de la organización.
- Introducir recursos conceptuales con potencial aclarador de la comunicación, y pedir retroalimentación que revele posibles defectos lógicos o visiones negativas. Se pueden disponer imágenes positivas para uso por contraste, las cuales sirvan para acceder a un amplio rango de aspectos que inviten a la reflexión.
- Ampliar al máximo posible el espacio de diálogo, compartiendo un documento resumen de lo captado entre los informantes, personal o colectivo, con la finalidad de enriquecer el rango de recursos interpretativos.

Se trata de una entrevista semi-estructurada, conforme a lo que se requiera corroborar de los resultados del cuestionario (orientación de la percepción del académico), pregunta no contestada o para disconfirmar aparentes contradicciones. No se solicita información adicional, salvo si el informante desea aportarla. La entrevista es opcional dado que a nadie se debe presionar para opinar, pues lo más seguro es que se haría de mala gana.

Ante la deferencia de contestar el cuestionario y la entrevista, al finalizar se pregunta sobre la intención de seguir hasta la presentación del reporte de tendencias y

rasgos interpretados. El diálogo grupal sobre las respuestas activa la reflexión en el nivel aún intocado del significado de las nociones institucionales investigadas, identifica distorsiones, cambios de orientación inacabados, rupturas institucionales entre el grupo que afectan su encuadre profesional, así como la perspectiva que dista de la inducida por PROMEP o por SNI, primero en función de sí mismo y luego respecto a los resultados encontrados en el grupo respecto a la organización inmediata superior.

4.2. Estrategia interpretativa

La estrategia para la conjunción de instrumentos se basa en una lectura inicial global de las respuestas obtenidas a partir del cuestionario. Ellas se transforman en indicios de dirección y fuerza de la institucionalización al agruparlas por grado de consenso. Cada caso (grupo de académicos) debe abordarse en forma diferente, según resulte la primera lectura de tendencias, inclinaciones y preferencias. Con muchos casos se podría encontrar algún patrón de abordaje.

La lectura para extraer las primeras evidencias se hace en dos direcciones, como indica la imagen 24.

Imagen 24
MOMENTOS INTERPRETATIVOS DEL CUESTIONARIO

- a) Lectura horizontal de cada pregunta (por renglón). Con la finalidad de identificar la tendencia en las opiniones de los informantes respecto a los conceptos promovidos por el SIES a través de PROMEP-SNI (patrón institucional), se intenta reconocer la parte del patrón institucionalizado correspondiente, siguiendo la teorización de March y Olsen, la cual confronta lo que el informante “ve” de la situación, respecto a lo que “le gusta” (prefiere).
- b) Lectura vertical de cada institución y entre ellas (por bloques). Se busca la consistencia entre mitos y conceptos en cada informante y entre el grupo. La información se interpreta cualitativamente apoyándose en la estructura de tendencias institucionales cruzadas, según lo teorizado por Friedland y Alford.
- c) Lectura transversal de soportes informativos (horizontal, vertical y entrevistas). Se emprende el discernimiento sobre la intensidad (señales fuertes o débiles) con que se manifiesta en el grupo la aceptación de las instituciones promovidas por PROMEP y SNI. La intención es disponer de información que permita concluir sobre tensiones latentes sea en la estructura, los procesos o los comportamientos dentro de la organización estudiada.

Fuente: elaboración de la autora

Identificados los puntos sobresalientes de las respuestas en cada cuestionario y luego del grupo, la interpretación tendencial de la lectura se constituye en la base conversacional para realizar las entrevistas. También puede constituir el informe que se comparte con los académicos que tuvieron a bien contestar el cuestionario.

Encontradas las primeras coincidencias, no coincidencias, relativas coincidencias o contradicciones respecto a las nociones exploradas, se traza el plan de preguntas a formular en la entrevista individual y grupal.

En la imagen 25 se sintetiza la estrategia general de armado metodológico para avanzar en la interpretación.

a la mente y promueve el entendimiento sobre los hitos institucionales que les atraviesan. Ello puede ser mejor logrado sumando fuerzas con expertos en prácticas de deconstrucción de argumentos (Derrida, 1967). Mientras, a continuación se demarcan las temáticas básicas que guiarán el ejercicio interpretativo.

Respecto al patrón institucional y las preferencias. La interpretación de la distancia entre el patrón institucional y el institucionalizado inicia con la exploración sobre si los académicos tienen memoria histórica, pues de ello depende parte de su aceptación de normas y rutinas. De haberla, se prosigue a la exploración de si les son más importantes las preferencias de ahí derivadas que sus expectativas sobre el futuro (March y Olsen, 1997: 91). Hay que observar si la tradición les es más importante que la nueva identidad o que sus preferencias como actores políticos.

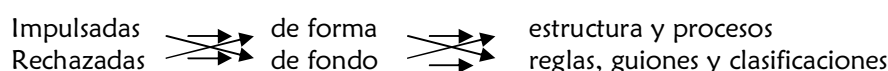
Establecido que el patrón institucional delimita en gran medida las preferencias, no se tienen explicaciones complementarias para interpretar su formación salvo las psicológicas. Tanto la teoría política como la económica enfrentan sus sendos valladares al respecto. La política porque las supone endógenas a las instituciones, por lo cual el significado de la acción racional resulta confuso y los resultados en el diseño de la democracia se transforman. La economía porque no se ocupa en esencia de ellas, pues las supone exógenas, siendo el resultado del voluntarismo colectivo. En consecuencia, no se irá más allá de plantear la orientación de las preferencias detectadas, sin pretender dilucidar su formación, así como si tienden a fortalecer las estructuras, procesos y comportamientos afines a PROMEP-SNI o a las preexistentes en la organización (March y Olsen, 1997: 94).

Respecto a la motivación para la acción. La interpretación institucional no puede construirse desde el sujeto al ámbito más general, pero tampoco a la inversa. La lectura debe realizarse de manera horizontal y vertical, a partir de considerar qué tanto concurren en las preferencias e interés personal del informante con sus preocupaciones laborales y valores formados o acentuados a partir de su experiencia con PROMEP-SNI, sin olvidar lo estructurado desde el ámbito contextual y familiar. Replegarse, por ejemplo, sobre el consenso internacional traslapado de valores, no parece ser un buen punto de partida, pues así se pueden invocar conductas quizás coincidentes sólo por azar⁵.

Entonces, una señal institucional de interés puede ser la brecha entre lo que están siendo las transformaciones en el SIES, respecto a lo que cada cual considera "debieran ser" pues ahí se manifiesta alguna parte de su sistema de preferencias, guiones y clasificaciones. Las combinaciones de transformaciones institucionales posibles quedan representadas por los siguientes cruces:

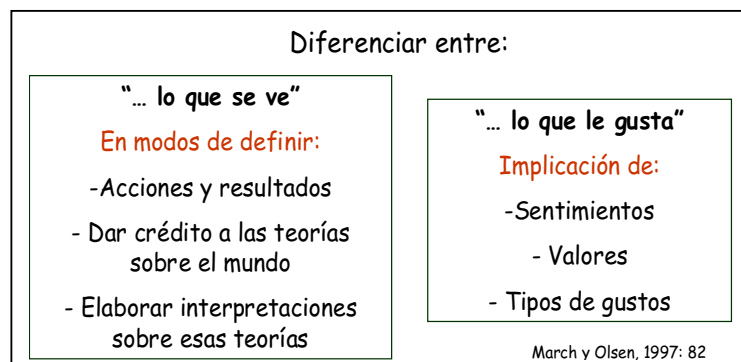
⁵ En este sentido, podría ser válida la siguiente afirmación para el medio universitario mexicano:

"... No parece haber, como proponen los institucionalistas liberales, una progresiva disolución de las diferencias organizativas entre la coordinación social jerárquica interna y la auto-coordinación horizontal, a favor de ésta última. Más bien, junto a la intensificación, tanto nacional como transnacional, de la auto-coordinación de actores sociales en demanda de una democratización de los agregados sociales que está erosionando la eficacia de los mecanismos jerárquicos, comienza a emerger también una coordinación social jerárquica internacional en los ámbitos nacional e internacional, la cual sustituye y refuerza los mecanismos nacionales de coordinación jerárquica y busca compensar mediante un fortalecimiento burocrático las exigencias de participación democrática a todos los ámbitos de formulación de políticas públicas" (Manchón, 2006: 75).



Siguiendo la teorización de March y Olsen, para interpretar las percepciones y creencias puede considerarse, por un lado, las descripciones de lo que el informante percibe como el “es” de la realidad (lo que él ve) y por otro, lo que expresa como lo que prefiere (March y O., 1997: 90-94). La diferenciación se representa en la imagen 26:

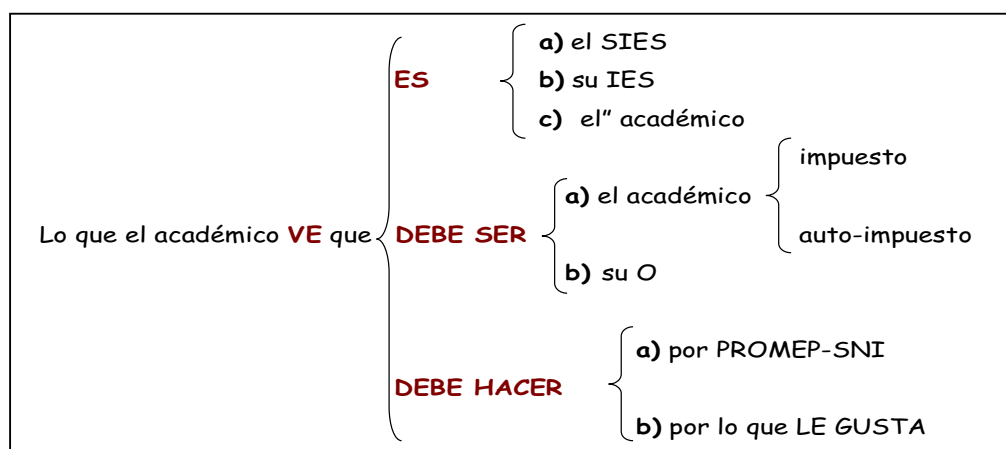
Imagen 26
 INTERPRETACIÓN DE LAS CREENCIAS



Este esquema trae implícitas las consideraciones sobre las consecuencias previsibles de cada acción. Ellas suelen guiarse por los principios que cada cual ha formado a lo largo de su vida y los distintos contextos, perfilando lo que March y Olsen llaman la "lógica de lo pertinente". En este momento, puede aflorar el conflicto entre lo que manda el interior del académico, respecto a lo que piensa que le exige PROMEP-SNI y la sociedad (institucionalidad), siendo resuelto por cada uno de forma distinta. Lo ideal sería encontrar un patrón de regularidad.

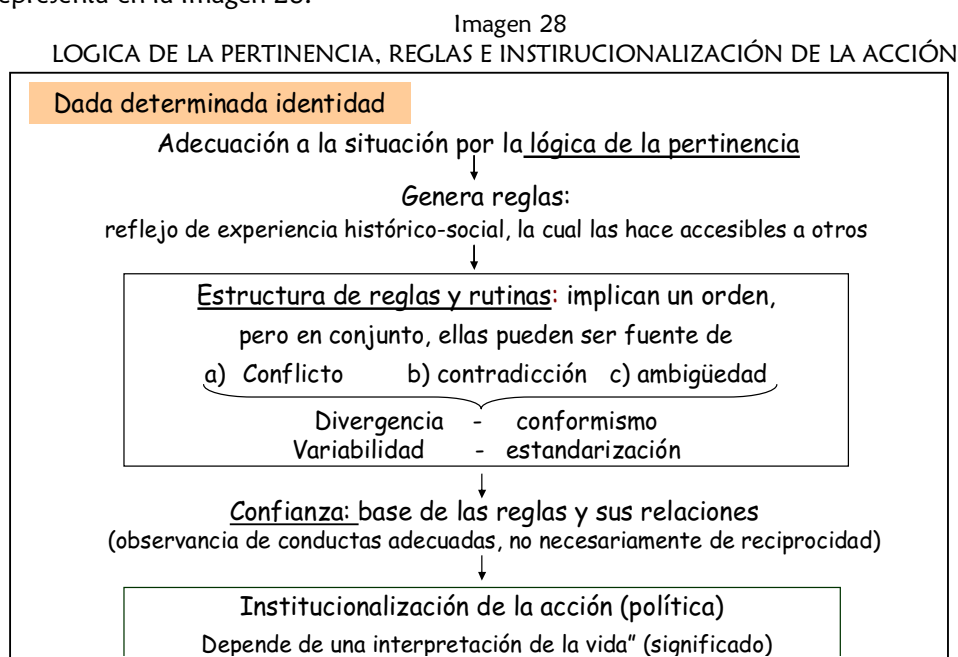
La adaptación de la aportación teórica de dicha imagen 26, a la exigencia interpretativa del hecho en estudio puede quedar definida a través del cuadro sinóptico contenido en la imagen 27:

Imagen 27
 INTERPRETACIÓN DEL “ES” Y EL “DEBER SER” DEL ACADÉMICO SOBRE PROMEP-SNI



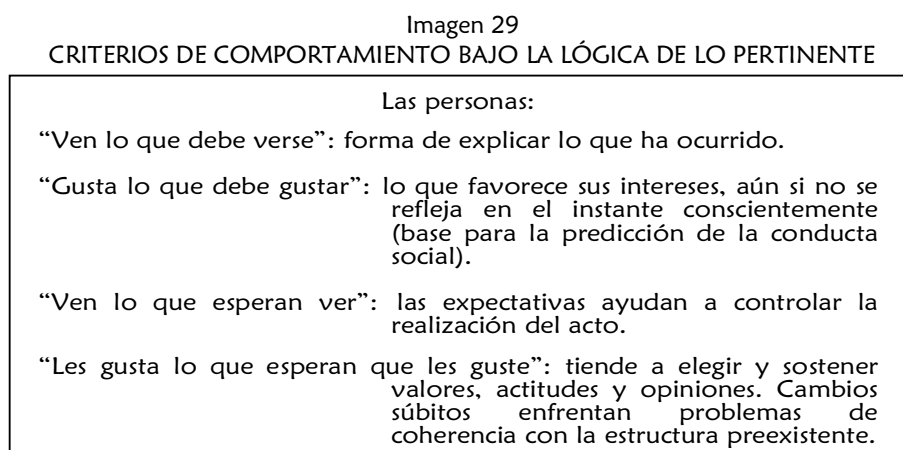
Fuente: elaboración de la autora

El carácter central que asumen las reglas PROMEP-SNI a escala agregada, se representa en la imagen 28.



Fuente: extracto de la autora de March y Olsen, 1997: 90-91

Tanto el proceso del comportamiento y de la acción política permiten vincular las reglas y rutinas con la distinción entre expectativas y preferencias que forman los guiones. La idea es desambiguar los efectos de las elecciones y los efectos de los factores externos. Acto seguido, tocando puerta con el análisis del comportamiento social, se cuenta con el apoyo de la formación de criterios para determinar las situaciones de elección similares, que marcan el dominio de lo que suele identificarse como "realidad objetiva", según los criterios que se indican en la imagen 29:



Fuente: Extracto de la autora de March y Olsen, 1997: 95-96

March y Olsen aceptan que es razonable que "lo que se ve" y "lo que gusta" respondan al control de fuerzas exógenas elementales de lo percibido como realidad objetiva, habiendo sido el residual regido por las situaciones de ambigüedad contextual.

En esta investigación, la atención se dirige a la detección de las estructuras institucionales y de normas sociales en la organización que son reforzadas por nuevas (a través de PROMEP-SNI). Es de esperar baja incidencia de la respuesta "no sé", pues se considera razonable suponer que a pesar de que la situación se perciba con ambigüedad, siempre se hacen prefiguraciones para intentar encuadrar, hallando significados y dando o inventando explicaciones.

En tal sentido, al tiempo de interpretar las respuestas de los informantes, es útil tener en mente lo que dichos autores consideran como acciones basadas en previsiones y acciones basadas en lo considerado como obligaciones, guiadas usualmente por los cuestionamientos que se muestran en la imagen 30:

Imagen 30
LETANÍAS CONVENCIONALES PARA LA ACCIÓN

<u>Acción anticipatoria</u> ⁶ (parece justificar la acción)	<u>Acción obligatoria</u> (parece describir la acción)
¿Cuáles son mis alternativas?	¿Qué clase de situación es ésta?
¿Cuáles son mis valores?	¿Quién soy?
¿Cuáles son las consecuencias de mis alternativas para mis valores?	¿Cuán pertinentes son para mí las diferentes acciones en ésta situación?
¿Cuál alternativa tiene las mejores consecuencias?	¿Qué es lo más pertinente?
Elige la alternativa con mejores consecuencias	Haz lo más pertinente

Fuente: adaptación de la autora de March y Olsen, 1997: 70

Una vez que cada quien elige la forma en que ha de adaptar su acción (dada la resolución de ambas letanías), viene la consideración de las supuestas ventajas de establecer rutinas, a partir de:

- Códigos de significados que facilitan la interpretación del mundo ambiguo que se percibe, empezando por la valoración de si las rutinas PROMEP-SNI gustan y luego si logran los fines de calidad y productividad que se proponen, y si ayudan a bregar por valores de equidad y solidaridad, dentro y fuera de la organización.
- Bondades de restringir los procesos domésticos al evaluar.
- Aceptación con naturalidad de las normas y acuerdos provenientes del exterior.
- Manejo de ansiedad típica en organizaciones complejas, dados acuerdos para regular la acción de los involucrados, a través de disponer opciones para acceder a distintas configuraciones de estímulos.

El análisis de las señales del comportamiento social por seguimiento de rutinas, conduce al conocimiento del grado de satisfacción del grupo organizacional estudiado respecto a la adopción de la nueva identidad, intereses, valores y visiones del mundo - individual y colectivo-, finalmente limitante de la atención que pudiera prestarse a otros rumbos, normas de evaluación, prioridades o percepciones.

Respecto a los aspectos institucionales en la identidad del académico. Ya se dijo

⁶ En las palabras de March y O. "... En la historia de las teorías de la justicia y la racionalidad, se ha descrito como distinción fundamental el contraste entre la lógica de la apropiación asociada a la acción obligatoria y la lógica de la consecuencia asociada a la elección anticipatoria" (March y O. 1997: 70)

que la identidad del académico se forma a partir de la delimitación que en ella ejercen las instituciones, pero también por muchos otros elementos, personales, culturales y sociales. La intención no es desabigarrarlos por origen, pero sí aclarar lo que en el grupo se tiende a considerar "la" identidad del académico. Una forma de desarrollarla a partir de modificaciones institucionales, es aproximándose al conocimiento de la elaboración de la credibilidad ⁷ (Potter, 1996: 182).

El sentido del proceso institucional en cada grupo de académicos, puede ir emergiendo paralelo a una escisión⁸ de su consciencia identitaria cuando, por caso, sigue reglas en las que no ha desarrollado credibilidad. Se forma a partir de acontecimientos ambiguos y de la explicación abstracta que cada uno se da. Apoyándonos en el marco teórico (no para probar validez, sino para ordenar el material empírico), se intenta descubrir la credibilidad en reglas sin fundamento objetivo que les dan identidad, aunque no dependen ni del sujeto que conoce, ni de nadie en lo individual.

El estudio de la identidad de grupos de académicos conforme a su percepción de PROMEP-SNI, puede ayudar a identificar subculturas, en función de una descripción que supere la visión reduccionista de la sociología clásica⁹ y explore lo siguiente:

- Orientaciones de los académicos ante los acontecimientos en las medidas en que:
 - ven los cambios,
 - los ven pertinentes para las relaciones interpersonales,
 - el grupo considera controlado el cambio.
- Variabilidad de integración en el sistema político de la organización.
- Variabilidad en la confianza hacia otros por conocimiento de sus motivos.

A mayor rango encontrado entre los integrantes del grupo y de éstos respecto a PROMEP-SNI, la probabilidad de desacoplamiento y tensión es mayor. Cuando se está en situación de confusión y hay que dar una respuesta, la recuperación de la consistencia puede suceder a través de las conexiones variables entre "lenguaje, acción e interacción" (Weick, 1976: 129). Ello induce interpretaciones y estabilizar conexiones o acoplamientos de fuerza variable. El decir, hacer y pensar en tres sentidos distintos hace una identidad difícil de predecir.

La interdependencia de factores intervinientes con la que se lidia en este tema refleja diversas tendencias de coherencia cognitiva (no tanto afectiva), pero sin suceder en ningún caso una escala absoluta (total coherencia o total incoherencia), pues ya se ha dicho que la mayor o menor ambigüedad es ineludible. La primera aproximación para empezar a interpretar la intensidad de la ambigüedad inherente a cada académico es en función de la distinción prevista entre lo que dice que ve y lo que le gusta de PROMEP-

⁷ Según Potter (1996) la credibilidad se desarrolla por la vía epistemológica, al otorgar autoridad a descripciones, destacando o elaborando pertenencias a categorías que implican acreditaciones de conocimiento (o la forma en que pueden socavarse) o por la vía hacia la acción, que alude a los recursos sobre cuestiones de conveniencia para socavar afirmaciones y relatos (o cómo son resistidos sus intentos).

⁸ El término escisión se emplea en su sentido de ruptura psicológica no consciente y de manera un tanto violenta.

⁹ La terminología de Durkheim no considera la visión institucional; sólo identifica los núcleos explicativos articulados de: a) contradicciones en la base económica, b) contradicciones entre la estructura y la superestructura, c) cambio en la disposición oficial, d) las fuerzas motrices y las alianzas, e) la dirección del cambio (actores punta de lanza), f) etapa de transición g) nuevas contradicciones

SNI, desde la óptica de su organización¹⁰.

De lo anterior se desprende una verificación de si PROMEP-SNI apoya o no la reducción en la ambigüedad institucional, definido el "éxito" en términos del nivel de aspiraciones y un nivel de rendimiento acorde. Al servirse de dos poderosos mecanismos externos para influir en el nivel de aspiraciones, se modifica el sentimiento subjetivo de sí mismo, pero a priori no es posible afirmar el sentido. Si PROMEP-SNI cumplen la función institucional que se proponen, el académico sentirá que el bienestar ofrecido le estimula ese sentimiento, prefiriendo pasar de ser sólo un docente a un profesor investigador o a un académico multifuncional; una expresión contraria es pasar de ser un comprometido docente a un académico certificado por fuera.

El fin último es dar pistas para identificar las contradicciones entre las instituciones que sustentan la percepción de los académicos, que se concretan en:

- Sistematizar la información que permita apreciar las nociones institucionales con las cuales los académicos comparten y discrepan con PROMEP-SNI.
- Identificar la visión grupal de bienestar, bien ser y bien hacer en relación con la visión PROMEP-SNI.
- Inferir sobre la percepción de la institucionalidad PROMEP-SNI, respecto al desempeño académico y su estímulo.
- Evidenciar indicios percibidos sobre disfunciones organizacionales que obstaculizan el avance PROMEP-SNI (ej., creencia en directivos maléficos), e inconformidad sobre condiciones para construir la propia legitimidad.
- Detectar frenos ideológicos o sub-culturas entre el grupo estimulado y los demás respecto a PROMEP-SNI, cuya riqueza se incrementa de contrastarles con otros, sean de otras disciplinas de la misma universidad u otras.
- Identificar argumentos con los cuales los académicos resuelven sus contradicciones y respecto a lo que perciben de PROMEP-SNI (ej., del Artículo 123, resistencias institucionales, sentimiento de impotencia).

Entonces, las líneas de percepción "esperables", parecen dividirse en tres:

- Qué efecto tiene el patrón institucional PROMEP-SNI en su persona. Más que pretender determinar la identidad de cada académico, se trata de analizar la configuración de reglas que presiona al grupo inmerso en la organización. Así planteado es evitable hablar de la identidad "verdadera", ni siquiera de la colectiva, sino de diversos posicionamientos ante los nuevos dilemas que están delineando el perfil de cada organización.
- Qué compromiso interno provoca PROMEP-SNI en los vínculos que establece con su entorno organizativo. El recorrido del cambio organizacional promovido por transformaciones institucionales, exige una triple precisión: 1) comprender la cadena que va de la historia de la educación socialista al conformismo del académico, 2) de ella a la historia del medio en que cada académico se circunscribe y 3) la historia personal que enmarca la reconstitución de la identidad (De Gaulejac, 2005). Este recorrido permite inferir ciertos principios grupales (quizá no reconocidos conscientemente) que predeterminan el ámbito

¹⁰ No se pretende incursionar en cómo se llega a creer lo que se cree, más puede consultarse una propuesta de cuatro etapas de evaluación por la coherencia cognitiva y afectiva en March y Olsen, así como para la interpretación de la acción a partir del concepto sobre sistemas de adaptación rutinarios. (March y O., 1997: 98-100 y 117).

de aplicación empírica de PROMEP-SNI.

- Qué nivel de contradicción, conflicto y angustia se ha generado y cuánto se está dispuesto a contener. Este recorrido va desde el conflicto efectivo no observable de sus creencias con el exterior, mitos, rasgos que sugieren un nuevo ethos grupal, la significancia del proceso para la organización inmediata y su observancia de la decisión racional vs. la decisión burocrática que lleva, por caso, a tener que renunciar a aspectos del proyecto personal en función del organizacional y de lo que deriva de la micro-dinámica del poder entre diferentes grupos. La concepción conflictiva de cada académico puede aclarar la postura, por ejemplo, de antagonismos en que a nivel individual no existe resistencia al cambio de identidad, pero que a nivel colectivo se identifiquen deseos de transformación en las relaciones académicas, así como entre académicos y con las autoridades.

De lograr que el marco interpretativo detecte lo dicho, podrá servir también para aproximar el rango dentro del cual es probable varíen las elecciones estratégicas del grupo ante el relanzamiento de nuevas disposiciones.

4.3. Reflexiones sobre criterios de validez y confiabilidad

El hecho de que un grupo organizacional manifieste ideales tiene importancia para entender su comportamiento, por lo cual es deseable identificar sus pautas. Al estar bien delimitado el grupo, se garantiza bastante homogeneidad de las respuestas. Los académicos emplean similares reglas, normas y referencias temáticas (Goode, 1996: 193). El mayor reto es interpretar contrastes institucionales a partir de aspectos sensibles y profundos -como son sus ingresos, jerarquía y reconocimiento-.

La interpretación de la percepción hace inviable adaptar métodos tradicionales de investigación, a pesar de que aún esté sin resolverse el estigma de poca confiabilidad en los instrumentos desarrollados al efecto (Goode, 1996: 191-197). No es posible garantizar la "repetibilidad del experimento", pues al preguntar lo mismo de formas distintas y en distinto orden, no se obtendrá igual resultado (respuestas inestables), dado el cambiante ánimo humano. Pero tampoco es de esperar giros radicales, incluso a plazos. En el marco interpretativo se aspira a lograr claridad en torno a los aspectos que requieren graduación, comparación, evaluación o juicio y una interpretación indicativa de valoración de instituciones, no útil para llegar al fondo de aspectos de consciencia.

Al tratarse de académicos, poco se apuesta al diseño de reactivos con preguntas "tamiz", "lista de expertos", "preguntas de confirmación, supuesto afirmativo o contrario". Es muy probable que las conozcan. Se apela al diseño de "preguntas cargadas", que encierran marcados prejuicios sobre cada noción explorada, no desconocidos ni ocasionales, con el fin de que al académico le sea difícil esconder su sentido profundo, obteniendo su actitud de reacción. Los problemas de accesibilidad al grupo de académicos más calificados de la universidad no son triviales. Uno implica que desde el momento que reciben una pregunta, se alertan de un cúmulo de circunstancias -reales o no-, por las que forman expectativas más allá del alcance de las preguntas mismas. Es el caso de aquellas sobre aspectos que les resultan poco usuales, que requieren de tiempo para su reflexión. Otro es su poca disponibilidad de tiempo.

De lograr confiabilidad por el adecuado planteamiento de las preguntas y la correcta aplicación de los instrumentos, deviene el problema de la validez en las respuestas. Ella se relaciona con la duda de si los informantes responden con "la" verdad, intentando desarrollar aptitud para sondear respuestas dudosas e improbables (Goode, 1996: 199). Más recuérdese que no se busca "la" verdad, sino la reacción. La búsqueda se

dirige a los factores de comprobación dispuestos al tenor de subgrupos de académicos que darán respuestas distintas. Aunque no se apela de forma directa a la memoria, se buscan aspectos vigentes del sistema de evaluación previo vinculado con las implicaciones históricas. Aunque la actitud de un momento puede llevar a una respuesta distinta de escrutarla con calma, ello indica el estado anímico de quienes aún no han sido movidos a la reflexión.

Al aflorar la duda de que no dará su percepción, sino una adaptación "correcta" a la pregunta, ésta se formula de manera indirecta (usando tercera persona). La entrevista es apropiada para detectar esos lapsus. Por otro lado, ante la propensión cultural a usar hábitos verbales en forma de cliché (respuestas formalizadas), se alteraron los rangos tradicionales de respuesta, de tal manera que sea difícil hacer caso omiso a la pregunta. Se trata de no permitir que el informante eluda la cuestión escudándose detrás de alguna fórmula verbal.

Tratándose de percepciones, el incremento de validez en las respuestas poco puede lograrse con la utilización de otros registros. Aunque alguien respondiera, por ejemplo, que aprecia el rescate del socialismo como forma de trabajo, y se tuviera algún registro sobre su estilo de vida que testimoniara lo contrario, ello no serviría para formular ningún desmentido. El desdoblamiento a captar es ese acomodo a las circunstancias y los dictados de conciencia, con importancia toral para evidenciar la penetración de las instituciones en la forma de percibir, decir y actuar.

Con esos límites, la determinación de la validez interna del marco interpretativo ha de juzgarse de lograr evidenciar las fuerzas centrales que impulsan hacia la persistencia cultural o hacia la re-institucionalización. La validez externa se juzga en función de lo útil que resulte la información obtenida y su interpretación, para apoyar a la organización en el esclarecimiento de la posicionalidad institucional antes no identificada, aportando pruebas de su significancia y como indicio para detectar, por ejemplo, falta de entendimiento entre académicos, entre estos y las autoridades domésticas y externas, hasta la eventual discontinuidad en la posición-actuación organizacional de los académicos estimulados.

Establecido que la investigación empirista en ciencias sociales no es garante de "la" verdad, la interpretación a través del marco conceptual sólo se apoyará en la primera etapa en un conteo simple de las tendencias, inclinaciones y preferencias. La ocurrencia de frecuencias en las respuestas y el establecimiento de relaciones para detectar contradicciones (observación de conjunto), es el pie para continuar con la concepción que profundice la percepción, según la agudeza del investigador, como se indica de manera práctica en el caso de estudio.

La confiabilidad en el orden teórico-pragmático emerge de lograr sustanciar la teoría y apoyar el conocimiento de la organización, dando voz a un grupo estratégico que, increíblemente, actúa un tanto silente en el establecimiento del proceso, dentro y fuera de su organización. Aunque la intención no es realizar un estudio con fines de intervención en la universidad, se tiene la convicción de que la sola aplicación del cuestionario genera la posibilidad de que los participantes revisen sus nociones y dispongan lo conducente. Al provocarles a entablar una reflexión más activa, el acompañamiento investigador-informante se torna en un hecho de mutuo apoyo para el desarrollo de significados que, es esperable, haga avanzar la realidad organizacional.

Capítulo 5 APLICACIÓN DEL MARCO INTERPRETATIVO A UN CASO

5.1. Selección de un caso y su relación con los dos primeros intersticios

Establecida la red de ámbitos y nociones que se relacionan con el fenómeno universitario en estudio, la primera pregunta operativa fue ¿Por cuál caso empezar? La respuesta fue sencilla, pues al ser el objetivo central el establecimiento de un marco interpretativo de la (re) institucionalización propulsada por PROMEP-SNI, los requisitos a cumplir resultaron mínimos. Sólo se requiere enfocar una organización universitaria pública, la cual tenga incorporada una cantidad significativa de académicos expuestos de manera directa a los efectos de PROMEP-SNI, aunque no sólo a ellos se les pida externar su percepción.

Debido a que dentro de la visión organizacional es importante reconocer la postura de grupos identificables por algún rasgo o grupo de ellos, se privilegia la aplicación del marco interpretativo en una organización en que el número de informantes a encuestar sea acorde a los recursos y al tiempo disponible para la investigación, sin sacrificio de la significancia o pérdida del sentido.

En consecuencia, considerando la cercanía geográfica con quien escribe, se puso en la mira a la Universidad de Guanajuato (UG). En adición, resultó un caso ideal ya que ella atraviesa por un proceso, que sus autoridades han denominado de "Reorganización Académica", en virtud del cual los pensamientos de su comunidad académica están sensibilizados y bastante enfocados hacia el ánimo de reflexión sobre gran parte del objeto de estudio de esta investigación.

En las universidades de provincia, el tipo de hecho en observación sucede con menor velocidad a lo que suele acontecer en las universidades ubicadas en el DF y su zona conurbana, lo cual hace suponer mayor estabilidad durante el tiempo en el cual se realizan las observaciones, así como en el periodo en que es posible observar los resultados de la aplicación de instrumentos. Finalmente, en ellas es superior la proporción de académicos que se dedican en esencia a la docencia que a la investigación, por lo cual la percepción que genera la incorporación a PROMEP-SNI puede ser interpretada en etapas bastante incipientes.

Para enfocar una organización más abordable y, sobre todo, dada la evasión de alguna eventual mirada subjetiva que tienda a aflorar, fue seleccionada la Facultad de Química (FQ). Ella es una de las unidades que posee alto número de participantes en PROMEP-SNI (imagen 31), en un área de conocimiento distante a la de quien escribe, la cual además se caracteriza por una gran tradición en la exigencia de realizar trabajo en equipo, tal como es requerido por los Cuerpos Académicos. Pudo haber sido cualquier otro caso o grupo de ellos, incluso de otra IES, pues no se está diseñando un traje a la medida., sino un "termómetro que retrata inclinaciones".

En la imagen 31 se presenta el reporte oficial de la UG sobre el número de académicos PROMEP y/o SNI que existen en cada una de sus unidades académicas. Ahí puede observarse que FQ es una de las tres con mayor número relativo.

Imagen 31

SECRETARÍA GENERAL COORDINACIÓN DE SUPERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
NÚMERO DE PROFESORES CON PERFIL PROMEP		
UNIDAD ACADÉMICA	No. De profesores con Perfil PROMEP vigente	No. De profesores en evaluación para Perfil PROMEP
Centro de investigaciones en Ciencias Sociales	1	1
Centro de Investigaciones en Química Inorgánica	5	1
Centro de Investigaciones Humanísticas	1	4
Escuela de Artes Plásticas	2	1
Escuela de Diseño	4	
Escuela de Economía	5	5
Escuela de Enfermería de Irapuato	2	
Escuela de Idiomas	1	
Facultad de Arquitectura	3	1
Facultad de Ciencias Administrativas		1
Facultad de Contabilidad y Administración	7	2
Facultad de Derecho		4
Facultad de Enfermería y Obstetricia de Celaya		1
Facultad de Enfermería y Obstetricia de León	1	2
Facultad de Filosofía y Letras	8	2
Facultad de Ingeniería Civil	1	2
Facultad de Ingeniería en Geomática e Hidráulica	1	3
Facultad de Ingeniería en Mecánica, Eléctrica y Electrónica	17	16
Facultad de Matemáticas	3	1
Facultad de Medicina	3	2
Facultad de Minas, Metalurgia y Geología	4	2
Facultad de Psicología	1	6
Facultad de Química	17	24
Facultad de Relaciones Industriales	3	4
Instituto de Ciencias Agrícolas	13	8
Instituto de Física	14	16
Instituto de Investigaciones Científicas	5	11
Instituto de Investigaciones en Educación	6	9
Instituto de Investigaciones Médicas	3	7
Instituto de Investigaciones Sobre el Trabajo	3	6
Unidad de Estudios Superiores de Salvatierra	1	2
	135	144

PROFESORES UG MIEMBROS DEL SNI POR UNIDAD ACADÉMICA Y NIVEL 2006-2007

Unidad Académica	Candidato	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Instituto de Investigaciones Médicas	1	6	0	1	8
Facultad de Psicología	4	2	0	0	6
Facultad de Medicina	1	3	0	0	4
Instituto de Investigaciones sobre el trabajo	0	1	0	0	1
Escuela de Economía	4	3	0	0	7
Facultad de Contabilidad y Administración	1	1	0	0	2
Facultad de Relaciones Industriales	0	0	1	0	1
Instituto de Física	8	10	11	2	31
Facultad de Química	4	13	4	0	21
Instituto de Investigaciones Científicas	1	9	2	2	14
Instituto de Investigaciones en Biología Experimental	0	8	5	0	13
Centro de Investigaciones en Química inorgánica	1	3	0	0	4
Facultad de Matemáticas	1	2	0	0	3
Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales	0	1	1	0	2
Centro de Investigaciones Humanísticas	0	1	0	0	1
Facultad de Filosofía y Letras	1	5	0	0	6
Facultad de Derecho	1	2	0	1	4
Instituto de Investigaciones en Educación	1	5	0	0	6
Campus Universitario Sur	0	1	0	0	1
Facultad de Ingeniería Mecánica, Eléctrica y Electrónica	6	20	2	0	28
Instituto de Ciencias Agrícolas	0	8	0	0	8
Facultad de Ingeniería en Geomática e Hidráulica	3	0	0	0	3
Unidad de Estudios Superiores de Salvatierra	0	1	0	0	1
Facultad de Minas y Metalurgia	1	0	0	0	1

La siguiente pregunta fue ¿Cómo ubicar a los académicos que tienen mayor capacidad de definir la institucionalización convergente o divergente con PROMEP-SNI? La respuesta se perfiló por el lado de que a partir de los datos disponibles (generados rutinariamente en las universidades), no es posible afirmar con certeza qué grupo influye más con sus decisiones. Por tanto, su determinación queda al inicio en el nivel de creencia, y de observación al final del análisis de caso, teniéndose que abordar a todo tipo de académico de la organización e incluso de otras, para ir estableciendo contrastes. Se incluye al director de la unidad académica, los representantes ante el Consejo Académico de Área y el Consejo Universitario (titulares y suplentes).

El desfase con que llegan las disposiciones provenientes del centro a los académicos de provincia, implica adopción con rezago y ciertas distorsiones. Ello impacta al patrón institucionalizado con un efecto administrativo no despreciable. Quienes tienen esa función tienden a ejercer un liderazgo, visto con jerarquía sobre los académicos. La tendencia de las burocracias a resistir innovaciones en procedimientos, formas, lenguajes, horarios, lugares, etc., favorece hábitos que los académicos necesitan dejar atrás para lograr re-habituarse a los “nuevos” lineamientos.

Estamos ante la encrucijada del patrón institucional de Occidente (intersticio I), aproximado por el marco teórico al ambiente universitario (intersticio II), con el caso recién definido. Asumido que PROMEP-SNI promueven valores convergentes que refuerzan dicho patrón, que muchos dirán “como es natural”, ello configura una trayectoria que ha de ser reflexionada en toda universidad. La auto-reforma de PROMEP-SNI ha estado presente en cuanto a su estructura y procedimientos, pero a través del análisis de lo que se está fijando en cada patrón institucionalizado donde interviene pueden emerger señales de la necesidad de algo más allá. Exploremos.

La lógica del mercado Capitalista -se ha dicho, centrada en la acumulación y mercantilización de la actividad humana-, en el contexto guanajuatense opera de manera no muy acentuada. El aprecio por personajes de sus ciudades, no por necesidad adinerados, o por el profesionista e impulsor de la cultura y las artes, mediatiza la prosecución abierta de tal lógica en el desempeño académico. En los pasillos de la UG suelen escucharse alabanzas hacia colegas respetados por su tenaz trayectoria, con entera independencia de su pertenencia a PROMEP-SNI, igual que se delezna a éstos, si se sabe que niegan su colaboración en actividades no puntuadas o por estrategias más que por conocimientos. Este panorama implica cierto freno a la introducción de las reglas derivadas de la lógica de mercado. Sin embargo, el análisis desde la regla opuesta no es válido, pues en UG no se registra ninguna incursión notable de ideología socialista. Lo que se presenta es la preferencia por “lo tradicional”, con dejo feudal. A lo largo de los 20 años de existencia de SNI y de los 10 de PROMEP, la incorporación de los académicos guanajuatenses sólo se ha acelerado en los años recientes¹, en coincidencia con el súbito desarrollo económico de la entidad², asociado a su favorable coyuntura política a nivel nacional, a los dividendos proveniente de la fuerte emigración a Estados Unidos y al incipiente proceso de transnacionalización. El cambio es injertado.

La lógica del Estado burocrático parece coincidente con los valores guanajuatenses previos, dado que ella parte de la racionalización y regulación de la actividad humana por jerarquías. Más la ruptura viene por el lado de que a pesar de que

¹ Una síntesis de la situación prevaleciente en los principales indicadores de la UG al 2005 puede ser consultada en <<http://usic13.ugto.mx/informe2004/memorias/capitulo1.htm>>

² Al respecto se recomienda la lectura del Programa Estatal de Educación Superior para el Estado de Guanajuato 2001-2025, COEPES.

no hay arraigo en un pasado socialista, la mayoría de los círculos políticos tampoco tiende a ver con buenos ojos las acciones políticas que propenden a legitimar la ideología desreguladora neoliberal. No obstante, la UG ha ido a la vanguardia desde hace más de 10 años en, por ejemplo, la introducción de pagos por derechos por encima de la media nacional y fomento a la obtención de ingresos propios con cierta discreción y hábil manejo político desde la Rectoría. Esto con total independencia de la intervención PROMEP-SNI, lo que significa que existe en el interior al menos un grupo influyente convergente.

La institución de la democracia es bien vista, como en el resto de la nación, pero también practicada de manera limitada. Tanto en la sociedad guanajuatense como en la Universidad, parece concentrarse en grupos compactos, difíciles de abrir a la participación de nuevas ideas e integrantes. Es notoria la inclinación por ampliar el control popular sobre la actividad ciudadana, pero ella se asocia muy a la vista a conocidas ancestrales prácticas de simulación por seguir "las reglas del juego político". En UG la introducción de la democracia para dirimir, por ejemplo, los mecanismos de asignación de recursos, becas o la elección de rector y directores, suelen acontecer con fuertes cortapisas practicadas como secreto a voces, con mínimo enfrentamiento abierto.

La institución de la familia es quizás la más exaltada, junto con la práctica no muy unívoca del catolicismo. La motivación por lealtad incondicional entre sus integrantes enfrenta los embates de los valores individualistas promovidos desde el exterior, y una rápida mutación verificable en los altos índices de desintegración. Hay familias influyentes del Estado que promueven abierta resistencia a las prácticas sociales liberales, ante una población expectante y una UG sin postura directa al respecto. Lo incontrovertible es que pertenecer a UG es uno de los valores familiares que aún tributan reconocimiento.

Estos grandes rasgos del patrón institucional -transportados por las reglas PROMEP-SNI-, extrapolados a la situación observada en la sociedad guanajuatense, empiezan a manifestar contradicciones con el patrón institucionalizado local. De confirmarse en el medio académico (intersticio III), se estará en presencia de una institucionalización PROMEP-SNI con resistencias. Ellas se pueden manifestar como críticas a sus valores sustentantes o como seguimiento acríptico de sus reglas. En ambos casos, para efectos de esta investigación, se tendrá la detección de las nociones proveedoras de tensión, con intensidad variable (indicios de persistencia cultural).

Perfilando la investigación hacia el intersticio IV de las coordenadas de institucionalización, se trata de llegar a captar los rasgos cercanos del papel del académico impulsor o crítico de los cambios provenientes del exterior, como miembro de una organización-universidad e integrante de una familia, ejerciendo actos con trascendencia histórica. Esto implica esbozar el grado de fragmentación del interior del grupo de académicos ante PROMEP-SNI (observación de grados de subjetividad).

Siguiendo con la senda investigativa trazada, en un intento por reflejar de manera mínima y no gobiernista el contexto estatal de la educación superior, valga la opinión especializada siguiente:

... Una de las fortalezas comparativas del Estado de Guanajuato es su diversidad de actividades económicas. Hoy los principales motores son la industria, en particular automotriz, metalmecánica, petroquímica, calzado y construcción, así como la agronomía y el turismo en menor medida. Su PIB representa el 3.75% del nacional...Por lo que toca a la educación superior, el Estado cuenta con una de las redes mejor

distribuidas del país, en las entidades más pobladas y pujantes. Respecto al problema de saturación de matrícula, ella se identifica en las licenciaturas en Derecho, Contador Público, Ingeniería Industrial, Administración. No solo las ofrece la Universidad de Guanajuato, sino también la Universidad del Centro del Bajío (Celaya), la Escuela Profesional de Comercio y Administración (León) y el Instituto Tecnológico de León. A pesar de no contar con estudios sistemáticos sobre requerimientos profesionales insatisfechos en el sector público, privado y social, resulta evidente que se requiere la formación de cuadros en Ingeniería Mecánica, Mercadotecnia y todas las especialidades concernientes a procesos de nuevas tecnologías, en particular en comunicaciones, transportes y medicina.” (Revista Día Siete, p. 56).

Para que la introducción al intersticio III quede redondeada, valga la exposición textual del contexto institucional superior inmediato de la organización a estudiar, que es la filosofía que instituye la fundación de la Universidad de Guanajuato, inamovible desde entonces, da testimonio fiel de su apego a la tradición (UG página Internet).

Misión de la Universidad de Guanajuato

“Construir, preservar y compartir el conocimiento con el fin de contribuir a la formación integral del ser humano, la preservación de su entorno y la construcción de una sociedad democrata, justa y libre”.

Visión de la Universidad de Guanajuato

“La Universidad de Guanajuato se asume en su prospectiva como una institución pública de educación, media superior y superior, ejemplar en el contexto del sistema nacional educativo de estos niveles, constituyéndose como modelo de pertinencia, calidad, cobertura y equidad.”

Valores explícitos

“En la Universidad de Guanajuato la formación integral del hombre y la verdad, constituyen los ideales por los que hay que trabajar y hacia los cuales la institución ha de organizar y orientar sus recursos. 1. Verdad, 2. Libertad académica (pluralidad de líneas de pensamiento) 3. Respeto, 4. Responsabilidad...”

La verdad y la libertad son ideas valor cuya realización sólo es posible bajo el imperio absoluto del respeto por la persona, el pensamiento y los actos humanos, especialmente en el ámbito universitario. Es también una idea valor propia de universitarios el respeto que merece nuestro entorno natural, social y cultural; así como son ejemplos de respeto el cuidado, la atención, la honestidad, la creatividad, la tolerancia y la congruencia con los que se construye, preserva y comparte el conocimiento integral del ser humano y de su entorno natural, social y cultural al que nos obligan nuestra misión y nuestro lema, La Verdad os hará libres... La responsabilidad es un valor esencial de la vida universitaria en cuanto todas y cada una de las tareas que definen nuestra misión implican compromisos individuales, institucionales y sociales. Inscrita en un complejo y mudable horizonte histórico y cultural, en función de esta máxima la Universidad se obliga responsablemente a cambiar, a adaptarse, a innovar, a criticar y auto-criticarse para responder y dar satisfacción a las demandas y requerimientos propio de su entorno y de su tiempo.

Antecedentes cercanos

La UG entró a la década de los años noventa, con una serie de retos para mejorar el desarrollo de sus funciones sustantivas y adjetivas. En el mes de octubre de 1991 se convocó a la comunidad universitaria ...a lograr una reforma académica trascendente y participativa, una revisión de la estructura jurídico-administrativa, la búsqueda de un papel protagónico en el desarrollo del Estado, un impulso decidido a la producción editorial, la generación del conocimiento y la preservación de nuestra cultura, una mejor y más sensible respuesta a las necesidades del entorno, la promoción del mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de la comunidad universitaria, una planeación y evaluación colegiada, auténticamente representativa, una mayor creatividad en la generación alternativa de recursos financieros y una mística de trabajo con una administración honesta y participativa al servicio de la Academia.

Finalmente, con fecha 11 de mayo de 1994, la LV Legislatura del Congreso del Estado aprobó la autonomía de la Universidad de Guanajuato, con vigencia a partir del 21 de mayo del mismo año. Con la reforma normativa y la autonomía que le fue conferida, la UG ha dado un paso definitivo en su desarrollo; sin embargo su tarea no termina aquí, porque ahora más que nunca, toca a los universitarios demostrar que ese entusiasmo y madurez mostrados durante el proceso, no es estático y a ellos corresponderá la preservación, mejoramiento y adecuación de su nueva Ley Orgánica. Es innegable que a lo largo de su existencia, la Universidad de Guanajuato ha enfrentado retos y alcanzado logros importantes, que le han permitido trascender más allá de las fronteras de nuestro país; lo cual ha sido posible, gracias al talento, esfuerzo y vocación de servicio a la academia de quienes en su momento contribuyeron directa o indirectamente a fincar su desarrollo.”

5.2. La Facultad de Química (FQ) UG

Antecedentes

A continuación se transcriben los hechos considerados más relevantes en torno al origen de la FQ, contados desde la perspectiva de sus propios cronistas.

“...Hasta el año de 1937 [en la UG] sólo se estudiaba la carrera de Farmacia, pero gracias a labor continuada de grandes maestros, así como a los diversos cambios en infraestructura física, de programas y de mayor número de estudiantes se generó la Escuela de Química y Farmacia. Para el año de 1938, los estudios se ampliaron y se afinaron generando con ello la carrera de Químico Farmacéutico, la que gracias a la colaboración decidida de alumnos y de profesores... Los adelantos notables alcanzados en infraestructura y personal académico hizo posible la apertura de una nueva carrera, la de Químico Industrial en febrero de 1947...” (FQ-UG página Internet).

En los años 60, como en todo el país, cambia la matrícula hacia la masificación y, con ello, cierto incremento en la cantidad de profesores de tiempo completo, verificándose el surgimiento de una “cultura académica” que ya reconocía la necesidad de evaluación y auto-evaluación, reuniones colegiadas y de pares, entre otras. Asimismo, la FQ ha sido pionera en otros aspectos relevantes dentro de la vida de UG.

“...En esta Facultad se inició el plan de créditos. Se ofreció la primera maestría que tuvo alumnos en 1973 (Química Inorgánica), la que hasta la fecha continúa. Se ofreció el primer doctorado de la Universidad en 1983 (Doctorado en Ciencias en Biología). El

primer sindicato Académico se gestó en la Facultad de Química. Las carreras que se ofrecen, desde que se proclamó Facultad son: Químico (Anteriormente Químico Industrial) e Ingeniero Químico y Químico Farmacéutico Biólogo. Los planes de estudios de tales carreras se han revisado continuamente, la última modificación fue en el año 1999 para la carrera de Ingeniería Química; en el año 2000 para la carrera de Químico y en el año 2001 para la carrera de QFB. El 2 de junio de 1976 se inauguran las nuevas instalaciones de Noria Alta en que hoy se encuentra la Facultad y las cuales han crecido en éstos 29 años. La creación del Instituto de Investigación en Biología Experimental (IIBE), en julio de 1979, fue el resultado de un esfuerzo tripartita para descentralizar la educación superior en nuestro país, en el cual participaron la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad de Guanajuato. Con la fundación del IIBE se esperaba establecer fuera de la Ciudad de México una unidad de investigación científica conformada por grupos de excelencia, los cuales participarían en la generación de conocimientos originales en áreas afines de la Biología, así como en la formación de personal docente y de investigación del más alto nivel. Una vez formado, dicho personal se podría integrar a las instituciones de educación superior a la planta productiva de la región y del país. Al momento de ser inaugurado, oficialmente en marzo de 1981, el IIBE contaba con 3 investigadores con grado de Doctor en Ciencias y 3 auxiliares de investigación, de los cuales uno poseía el grado de Maestro en Ciencias y dos el de Licenciatura. Este grupo de trabajo fue comisionado por el CINVESTAV del IPN en la Universidad de Guanajuato, como parte del acuerdo de fundación del Instituto.

Programas de Estudio

La FQ cuenta con tres programas de licenciatura, tres de maestría y dos de doctorado. Las licenciaturas son en Química, en Químico Farmacéutico Biólogo y en Ingeniería Química. Las maestrías en Biología (Padrón Nacional SEP-CONACYT de alto nivel), en Química (Padrón Nacional SEP-CONACYT de alto nivel) y en Ingeniería Química (Padrón Nacional SEP-CONACYT de alto nivel) y los doctorados en Química (Padrón Nacional SEP-CONACYT competente a nivel internacional) y en Biología (Padrón Nacional SEP-CONACYT de alto nivel).

Modelo académico-laboral

La estructura organizativa bajo la que se regula el trabajo académico en UG, incluido el de la FQ, es tradicional al estilo francés, donde las funciones sustantivas son atendidas por escuelas (así denominadas por carecer de postgrados), facultades (con postgrados), centros de investigación (donde la actividad docente es opcional) y las áreas administrativas, denominadas genéricamente función adjetiva.

La planta académica es categorizada en nueve niveles y por tiempo de dedicación. Los programas de deshomologación salarial son los mismos que operan desde el ámbito federal, igual que en las demás IES públicas del país, es decir, PROMEP, SNI y la Beca al Desempeño Académico.

En la FQ se identifican los siguientes rasgos organizacionales:

- § Frontera: Unidad académica perteneciente a una universidad pública estatal, que por su naturaleza disciplinar es de las más sujetas a la interacción con el entorno empresarial, adicional a la formación de recursos humanos. Se hacen análisis de

materiales para diversos usuarios, sin llegar a manejarse a gran escala. Los académicos pueden financiar de esa manera algunos proyectos de investigación.

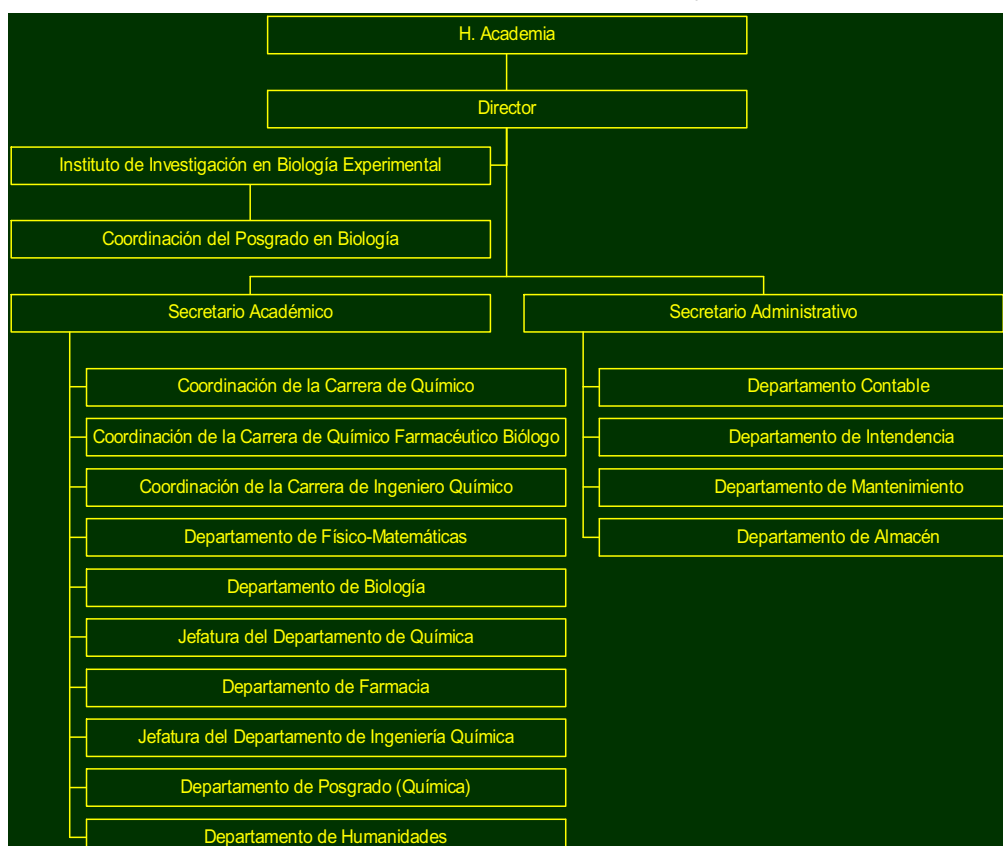
- § Colectividad: La comunidad de FQ se integra a partir de su propio personal directivo, académico y administrativo, con bajo índice de rotación en su planta académica, vinculada por el interés en varias ramas de la ciencia química. Es notoria la integración de equipos de trabajo previos al mandato de los Cuerpos Académicos de PROMEP, dada la exigencia derivada de la disciplina química misma.
- § Orden normativo: La FQ se rige por la reformada Ley Orgánica de 1994 de UG, la cual desencadenó intensos procesos de Reforma Normativa, del cual derivaron varios reglamentos que viabilizan la aplicación, por ejemplo, de los programas de generación de recursos propios.
- § Estructura: La estructura de gobierno UG a partir de escuelas y facultades, hoy está sujeta a escrutinio, según el cual la autoridad máxima, la Rectoría, ha propuesto un giro hacia un modelo que pretende flexibilizar la estructura administrativa, para optimizar recursos, y académica, para departamentalizar los currículos y apoyar con movilidad horizontal los recursos académicos. Los representantes de FQ fueron notoriamente pro-activos durante todo el proceso, haciendo varias observaciones para la modificación del modelo que les fue sometido. Aunque no todas fueron consideradas en la versión final, resulta evidente que no existe oposición radical al concebido por la mayoría de académicos de FQ, como se demostrará más adelante.
- § Sistema de financiamiento: La FQ, al igual que el resto de unidades académicas de UG, depende en su gran mayoría del subsidio público, SEP - Gobierno Estatal, y en una pequeña proporción de los programas especiales y de los ingresos propios.
- § Sistema de comunicación: La comunicación entre la comunidad de FQ fluye esencialmente en el sentido tradicional vertical, de las autoridades unipersonales hacia los académicos, muchas veces mediatizada a través de los cuerpos administrativos, con poca incidencia de los cuerpos colegiados.
- § Sistema de coordinación de membresía: El sistema de contrataciones en FQ sigue la tendencia de gestionar plazas ante la SEP. Una vez que se consigue el recurso, se realiza una convocatoria a concurso, la cual se resuelve con base curricular, a juzgar por un Comité de Ingreso y Permanencia (generalmente 2 miembros internos y 2 externos), dependiente de la H. Academia de cada Facultad. Una vez seleccionados los candidatos, se condiciona su permanencia a una evaluación anual por un plazo de 2 años, la cual es realizada por los integrantes en turno del mismo Comité. Una vez que emite el visto bueno, sancionado por el pleno de la H. Academia, el concursante obtiene su definitividad. Esta no le exime de las evaluaciones periódicas que la autoridad de la Facultad le soliciten.
- § Existencia temporal: La FQ tiene vigencia permanente desde su creación, sin ningún vacío a lo largo de su historia y sin fecha de finalización.
- § Ambiente: La infraestructura de la FQ está un tanto pulverizada (varios módulos a lo largo de una colina, sin una biblioteca central ni un centro de cómputo en forma) facilita un ambiente agradable, pero que complica la comunicación de trabajo. Al ser una de las facultades con los más altos indicadores de competitividad, se percibe aprensión por el tiempo en un buen número de académicos, contrastante con lo usual en la Ciudad de Guanajuato. A pesar de que la mayoría de sus académicos están apoyando la estructuración de un megaproyecto -además de en sus proyectos

individuales-, casi todos aceptaron con agrado contestar la encuesta y la devolvieron en tiempo razonable. Casi la mitad aceptaron la entrevista.

- § Actividades relacionadas con metas: Los académicos de la FQ sostienen intercambios académicos con organizaciones afines de diversas universidades del país y del extranjero, en una proporción que supera el promedio verificado en el resto de las unidades académicas de la UG, lo cual es congruente con los esfuerzos institucionales de internacionalización del personal. Asimismo, el fomento al perfil multifuncional también es asumido, aunque con reservas según se mostrará en los resultados.
- § Integración formal-informal: Entre los informantes es posible identificar grupos en función de la perspectiva con que miran ciertas reglas o por el sentido con que interpretan rutinas y premisas involucradas con su labor. La interpretación del sentido y la intensidad que resultan de las respuestas al cuestionario, se constituyen en un primer indicio sobre subculturas que reaccionan ante el empeño por “la modernidad”, nunca con rechazo a la búsqueda de la vanguardia disciplinar.

La imagen 32 refleja la estructura orgánica con que opera en la actualidad la FQ.

Imagen 32
ESTRUCTURA FORMAL DE FQ



Fuente: Informe anual de la Dirección de la Facultad de Química UG, 2005

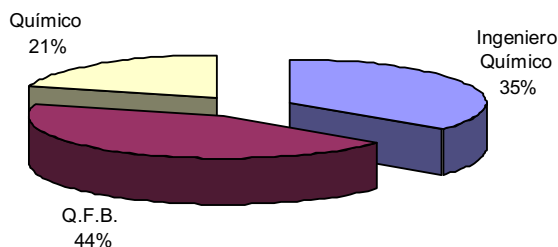
Situación actual

Los rasgos generales que enmarcan la realidad organizacional actual de la FQ, se presentan a continuación extractados del informe anual de la Dirección de la Facultad, dado a conocer a su comunidad en 2005.

Docencia

A nivel licenciatura, la matrícula es de 640 alumnos. El 21% (135) esta cursando la licenciatura en Químico, el 35% (226) cursa la licenciatura en Ingeniero Químico y el 44% (279) estudia la licenciatura en Químico Farmacéutico Biólogo.

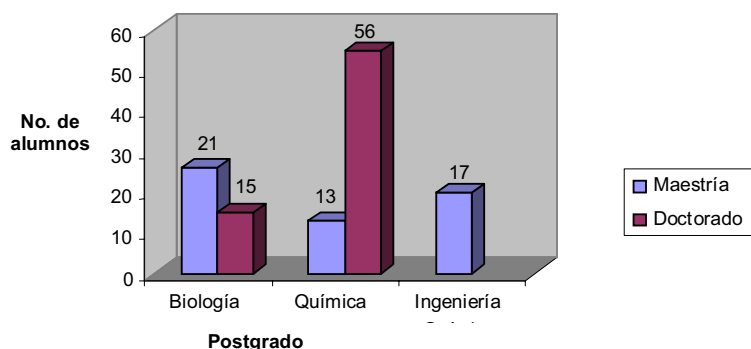
Imagen 33
DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS DE LICENCIATURA POR PROGRAMA



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

En postgrado hay 122 estudiantes, de los cuales 51 (41.80%) son de Maestría, 21 en Biología, 13 en Química y 17 en Ingeniería Química. El 58.20% (o sea 71 alumnos) son de Doctorado, 15 en Biología y 56 en Química.

Imagen 34
DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS DE POSTGRADO POR PROGRAMA



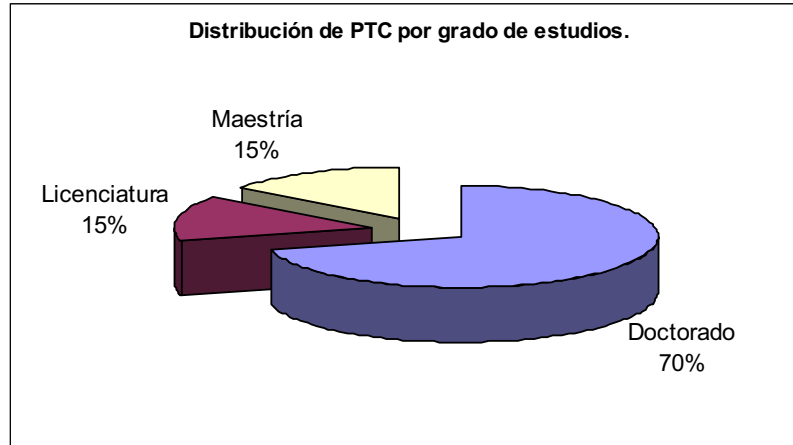
Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

La relación alumno/profesor de tiempo completo es de 9.41 y cada académico de alto nivel atiende a tres doctorantes.

Profesorado

La FQ cuenta con un total de 93 profesores, de los cuales 68 son de tiempo completo (PTC), uno de medio tiempo (PMT) y 24 de tiempo parcial (PTP). El 15% (10) de los primeros tiene estudios de Licenciatura, otro 15% de Maestría y la notable mayor parte restante (48) tiene estudios doctorales.

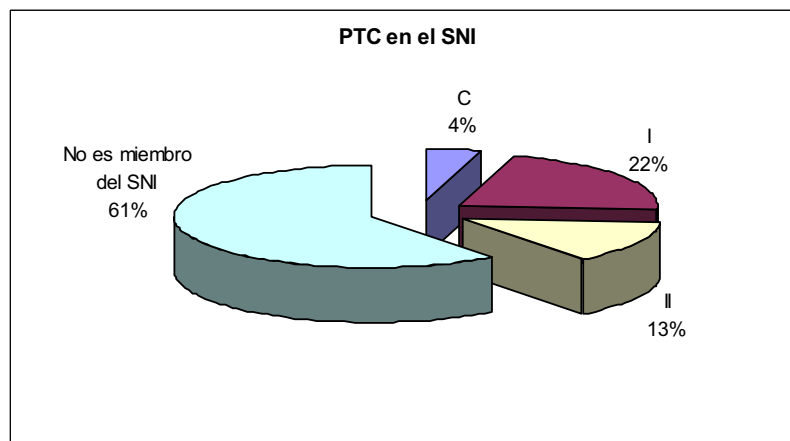
Imagen 35
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO POR GRADO DE ESTUDIOS



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

De los 68 PTC, 34 (50%) son miembros del SNI: 4 son candidatos, 20 son nivel I y el 10 son nivel II.

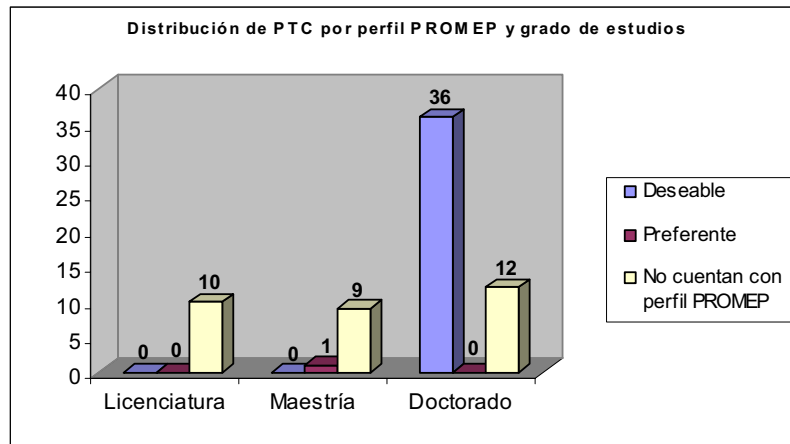
Imagen 36
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES DE TC POR GRADO DE ESTUDIOS Y PERTENENCIA AL SNI



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

Referente al PROMEP, 37 profesores cuentan con su reconocimiento. El 1.47% (1) tiene perfil preferente, el 52.94% (36) tiene perfil deseable y el 45.59% (31) no cuenta con ninguno de esos reconocimientos. No obstante, la Dirección de FQ afirma que de estos últimos, 21 tienen la formación necesaria para obtenerlo. Unos están en trámite, otros tienen alguna circunstancia documental y los menos son disidentes.

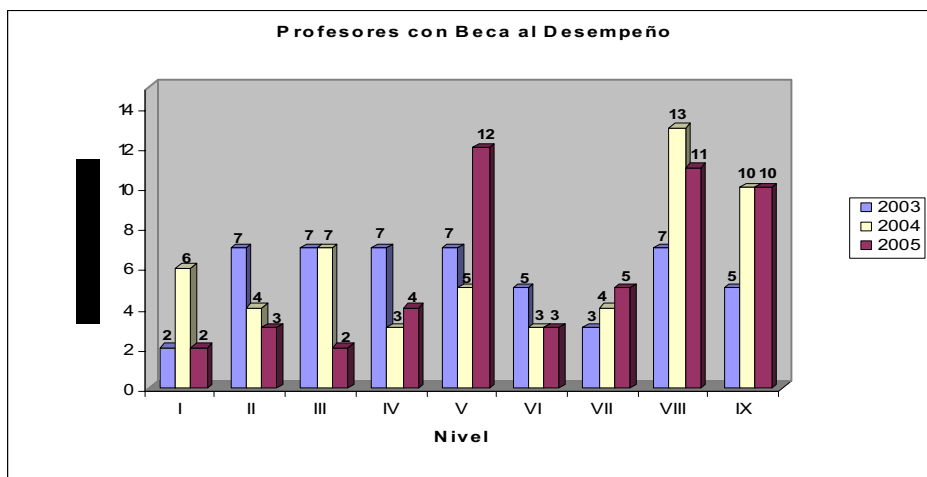
Imagen 37
PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO CON PERFIL PROMEP



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

Respecto a la Beca al Desempeño Académico, forma de recompensar a los profesores por su labor a decisión interna de la Universidad, en los últimos tres años se observa que ha habido bastante movilidad de nivel: en 2003 el número de becas se concentró en los niveles II, III, IV, V y VIII; para el 2004 se concentró en los niveles VIII y X; en 2005 en los niveles V, VIII y IX. Del 2003 (50) al 2004 (55) hubo un incremento en el número de becas del 10% (5) y del 2004 (55) al 2005 (52) hubo un decremento del 3.6%.

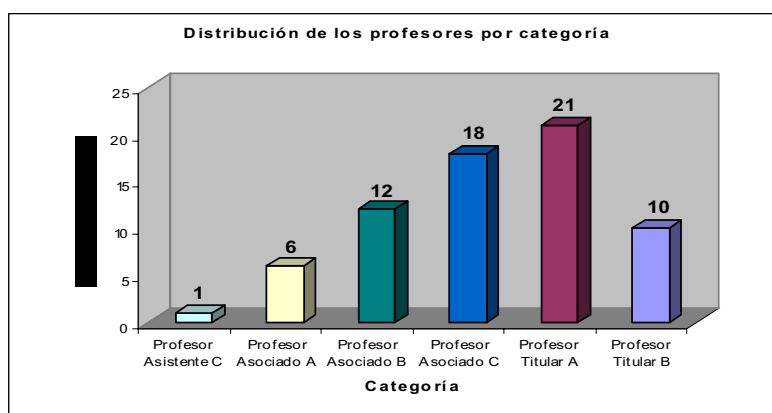
Imagen 38
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES CON BECA AL DESEMPEÑO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

En cuanto a la categorización de los profesores, la mayor proporción (30.88%, es decir 21) tiene categoría de Profesor Titular A, seguido por los que tienen la categoría de Profesor Asociado C (26.47%, 18). Le siguen las categorías de Profesor Asociado B (17.65%, 12), Profesor Titular B (14.71%, 10), Profesor Asociado A (8.82%, 6) y, finalmente, sólo 1 profesor tiene categoría de Profesor Asistente C (1.47%).

Imagen 39
DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES POR CATEGORÍA



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

Investigación

La Dirección de la FQ reporta las 25 líneas de investigación que se muestran en la imagen 40, desprendidas de 11 Cuerpos Académicos, de los cuales 4 están en estado consolidado, 4 en consolidación y 3 en formación.

Imagen 40
LINEAS DE INVESTIGACIÓN FQ-UG

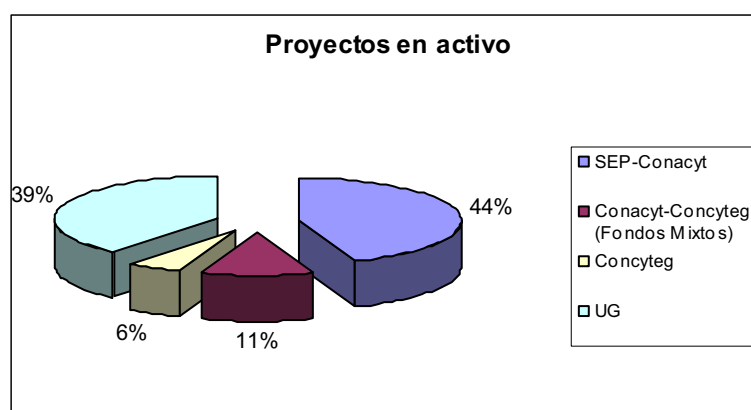
1	Química Inorgánica (Química Organometálica y Química de Coordinación).
2	Bioinorgánica.
3	Catálisis.
4	Síntesis Inorgánica y Orgánica.
5	Fisicoquímica de polímeros.
6	Química teórica y computacional.
7	Procesos directos de obtención de compuestos primarios de silicio a partir de silicio y silicatos naturales.
8	Síntesis y estudios de propiedades fisicoquímicas y aplicaciones de polímeros inorgánicos de silicio.
9	Estudios sobre la aplicación de compuestos de silicio en problemas de conservación arquitectónica y caracterización del grado de deterioro de materiales pétreos en base a Silicio.
10	Química Organometálica de Silicio y de elementos del grupo 14.
11	Síntesis, caracterización y aplicación de especies hipervalentes de silicio.
12	Análisis de Procesos Industriales.
13	Tecnología Ambiental.
14	Tecnología de Materiales.
15	Farmacia Asistencial e Industrial y Galénica, Farmacología y Toxicología.
16	Biofarmacia y Medicamentos, Química Médica, Química Legal y Bromatología.
17	Síntesis estereoselectiva de compuestos homocíclicos y heterocíclicos con actividad biológica.
18	Metabolismo y diferenciación en hongos; su relación con patogenicidad y control biológico.
19	Procesos de interacción microbiana con hidrocarburos y metales y sus aplicaciones biotecnológicas.
20	Transducción celular en eucariotes.
21	Respuesta celular al estrés en microorganismos.
22	Patobiología de microorganismos.
23	Glicobiología de la interacción de los organismos con su ambiente.
24	Inmunobiología de microorganismos patógenos.
25	Metabolismo de polisacáridos y glicoproteínas en hongos y Protozoarios.

Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

Proyectos de investigación

Los proyectos de investigación que se realizan en la FQ son 36, de los cuales 16 (44%) tienen financiamiento SEP-CONACYT, 4 (11%) tienen financiamiento CONACYT-CONCYTEG, 2 (6%) del CONCYTEG y 14 (39%) de la UG.

Imagen 41
DISTRIBUCIÓN DE PROYECTOS EN ACTIVO POR FINANCIAMIENTO



Fuente: Informe anual FQ-UG, 2005

Recursos bibliográficos

En la biblioteca de la FQ se pueden consultar 7,962 títulos en 16,748 volúmenes, de estos, 965 títulos en 1,653 volúmenes se encuentran en el IIBE, que atienden sobre todo las necesidades de los estudiantes de postgrado. Asimismo, se tiene suscripción a 90 revistas de las que se han recibido más de 1,500 fascículos, disponibles para consulta sobre todo de alumnos de licenciatura.

Plan de trabajo 2005-2009

A continuación se presentan las líneas generales de acción que el actual Director de la FQ propuso para el período 2005-2009, enmarcadas en los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional UG 2002-2010.

Evaluación de los programas educativos

- § Inicio de evaluación por los CIEES de la carrera de Ingeniero Químico (2006) y atención al proceso de acreditación por el CACEI.
- § Atención al proceso de acreditación de la carrera QFB por la COMAEF (2006).
- § Presentación para la carrera de Química la solicitud de acreditación por la CONAECQ (2007).
- § Impulso ante la Junta Directiva del Postgrado Institucional en Química, la evaluación por CIEES de la maestría y doctorado en Química.
- § Promoción de la evaluación por CIEES de la maestría en Ingeniería Química.

Revisión Curricular

Inicio de la revisión de los planes de estudio de las tres licenciaturas, con especial atención a las líneas terminales de Químico y de QFB.

Diversificación de la oferta educativa

- § Respecto al Doctorado en Ingeniería Química se propuso avanzar en el diseño del plan de estudios, y someterlo a aprobación ante el Consejo Académico.
- § Crear un programa en Biotecnología y Biología, con acciones para evaluar su viabilidad, identificar profesores que se desarrollan en el área y desarrollar una propuesta de plan de estudios.

Profesores

- § Apoyar las acciones de los Cuerpos Académicos para que mejoren su grado de consolidación. Analizar y dictaminar solicitudes de apoyo para foros y congresos.
- § Apoyar a profesores para que incrementen o mantengan su membresía en el SNI y solicitar la incorporación de los que cubren los requisitos.
- § Apoyar a profesores para que obtengan el perfil PROMEP y se beneficien con la Beca al Desempeño Académico.
- § Impulsar el programa de generaciones de reemplazo.

Investigación

- § Evaluar los productos de investigación. Registrar el 100% de proyectos que se realizan en la FQ, cuantificar las publicaciones y las presentaciones en congresos y similares.
- § Solicitudes de financiamiento. Analizar y apoyar los proyectos acordes con las líneas de investigación, incrementar el número de proyectos apoyados en un 20% cada año.
- § Elaborar un Programa de Investigación en Biotecnología multidisciplinario e identificar a los alumnos y profesores que realizan proyectos relacionados.

Alumnos

- § Tutoría. Hacer un análisis sobre su situación y emprender mejoras.
- § Becas. Incrementar el número de becas en un 10% cada año a partir de programas o proyectos conjuntos con los alumnos. En movilidad académica, promoverla en al menos al 10% de estudiantes, apoyando a cada uno un 50%.
- § Idiomas. Instrumentar un modelo para administrar esta actividad.

Extensión

- § Realizar la primera etapa del seguimiento de egresados del año 2000 a la fecha.
- § Apoyar las actividades de divulgación de la ciencia a través de los veranos de ciencia para jóvenes y concursos de Física y Matemáticas (5 eventos de divulgación al año).
- § Impulsar el trabajo editorial. Promover la publicación de notas de clase y resultados de investigación.
- § Organizar por lo menos dos cursos de actualización al año.
- § Promover convenios de vinculación (crear un convenio por año con empresas).

Planta física y administración

- § Elaborar un proyecto integral de la planta física del Campus. Mejorar el mobiliario de los 4 laboratorios.
- § Gestionar la construcción de una biblioteca (a terminar en agosto de 2009).
- § Reforestar y mantener áreas verdes y remodelar aulas.
- § Actualizar e incrementar el equipo de cómputo. Actualizar la página WEB.
- § Automatizar los procesos de Administración Escolar.
- § Impulsar la creación de manuales para al menos 5 laboratorios.
- § Mejora de acervo bibliográfico.

5.3. Síntesis de atributos del grupo y sus preferencias institucionales

A juzgar por contraste entre los planteamientos filosóficos de la UG y los actuales planes de la FQ, se corrobora que en ésta se cumple el desplazamiento descrito en el Capítulo 3: de las declaraciones en esencia humanistas, propias de un modelo de desarrollo de corte alemán -que enfatiza la idea de potenciar las capacidades éticas e intelectuales para la vida con la búsqueda de la erudición-, se pasa a la expresión de un discurso productivista -al estilo de la universidad anglosajona liberal-, en la cual ya no tan aferrados a las actividades de enseñanza, otrora centro de gravitación del desarrollo universitario, se propugna por la adecuación de la estructura y los procedimientos organizacionales hacia atender también las demandas del contexto productivo, en espera de mutuo enriquecimiento, pero con igual personal.

Aunque mucho se discute respecto a que lo humanista no está siempre peleado con el modelo productivista, es importante tener claro que los signos proclives de éste son la cuantificación de metas realistas, permanente revisión curricular que considere las señales de mercado y el incremento en las actividades de vinculación con el entorno. Aspectos intermedios son el apoyo decidido a los Cuerpos Académicos y preferente a los académicos PROMEP-SNI, así como a la internacionalización. Lo claro es el dilema respecto a que FQ intensifica sus esfuerzos hacia la investigación a pesar de que tiene una abultada matrícula. Lo notable es que ella es atendida en su mayoría por maestros de tiempo completo y con grado de doctor (48 de 68), situación privilegiada en relación a lo que ocurre en muchas de las demás de facultades de la UG.

No obstante, igual que en toda la federación, los contratos se otorgan como profesor-investigador, debiendo realizar actividades no especificadas ni su proporción. Entre el directivo y el académico sólo media la presentación negociada de un plan anual de trabajo que se tamiza por la disponibilidad de recursos y voluntades, ante la puja de los demás académicos y de los avatares presupuestales, grupales y personales. Esto configura un escenario típico de flojo acoplamiento, en que ni directivos ni académicos pueden quedar obligados a una ejecución precisa de desempeños.

Entre paréntesis, llama la atención la importante influencia del CINVESTAV en la creación y despegue de la FQ, pues evidencia que no es novedosa la idea de enviar a los privilegiados investigadores del centro a la siembra en provincia.

La información que aportan los proyectos plasmados en el Plan de Trabajo de la actual administración de FQ, da una idea de las estrecheces con las cuales trabajan sus académicos, corroboradas en las visitas a sus instalaciones (salones y laboratorios antiguos, aunque bien cuidados). Ello contrasta con los excelentes resultados observados en el perfil de sus académicos, sin duda competitivos a nivel nacional e internacional. Hacer notar dicho contraste, en este momento, es importante para la lectura de los sorprendentes resultados que adelante se reflejan, respecto a las nociones institucionales detectadas en la aplicación del cuestionario y las entrevistas.

Finalmente, entre las particularidades en la aplicación del cuestionario ha de señalarse que, dada la sensibilidad que implica el tema en la realidad universitaria, antes de iniciar se informó al director de la FQ sobre el objetivo de la investigación, tomando distancia de la idea de que se trata de evaluar el funcionamiento de PROMEP-SNI. Al dejar establecido que se trata de la exploración de la coincidencia con sus principios y obtenida su anuencia para facilitar el acceso, se le solicitaron los datos arriba presentados, así como la lista de correos electrónicos de los académicos que así lo autorizan. La entrega de los cuestionarios se procuró con la mayor simultaneidad

posible. La intención es que fueran objeto de reflexiones entre colegas. Por suerte, el ambiente fue muy propicio, pues en esas fechas varios académicos se encontraban llenando su solicitud ante el SNI.

Aunque el esfuerzo inicial de la encuesta se dirigió a todos los académicos de FQ, la mayoría de los no pertenecientes a PROMEP-SNI declinaron. El argumento fue que no sabrían qué contestar. El énfasis en quienes los han vivenciado se fue definiendo por sí solo. Los resultados reportados refieren la información de 30 académicos, de los 40 que recibieron el cuestionario (sólo 3 aceptaron responderlo de viva voz). Hasta el final de los resultados encontrados en éste grupo se mencionarán los de otros 10 académicos pertenecientes a unidades académicas distintas. La gran mayoría respondió en el tiempo compatible con lo requerido por la investigación y dejaron abierta la fecha y hora en que estaban dispuestos a ser entrevistados “brevemente”. Sólo seis se negaron rotundamente a participar con posterioridad. Los académicos que recibieron el cuestionario y no lo regresaron, argumentaron motivos de recarga laboral y uno franca incompreensión sobre las preguntas.

Características generales del grupo

Con este contexto, se da paso al armado de la interpretación de la información generada, iniciando con la identificación de los atributos personales del grupo³.

- § La distribución por edades del grupo se divide en el 17% con menos de 35 años, el 23% entre 36 y 45 años, el 47% entre 46 y 55 años y el 10% entre 56 y más años. Entonces la fuerza científica actual de FQ está en edad madura.
- § De los académicos informantes, el 20% son mujeres y el 80% hombres, lo cual guarda semejanza con la estructura total de la planta académica de FQ.
- § Por ciudad de nacimiento, predominan los académicos oriundos del Estado de Guanajuato, representando el 55%, seguida por los del DF, con el 25%, y el resto se distribuye entre otros Estados de la República Mexicana, sin haber extranjeros.
- § Sin embargo, sólo el 24% ha permanecido más de tres cuartas partes de su vida en el Estado de Guanajuato.
- § El estado civil se concentra en el segmento de académicos casados (72%) y el resto se divide entre solteros (14%), divorciados (3%) y sin respuesta (11%).

Desempeño profesional

- § Respecto a los estudios profesionales del grupo, existe predominio de los que estudiaron en planteles de la UG. En licenciatura el 57%, en maestría el 37% y en doctorado el 33%. Les siguen quienes realizaron estudios en universidades del resto del país, en 27%, 37% y 30%, respectivamente y el 0%, 7% y 27% que realizaron estudios en el extranjero. De estos, el 70% los han realizado en Estados Unidos, 20% en Europa y 10% en otras latitudes, siendo de particular interés sus respuestas por estar mejor posicionados para hacer referencias por contraste de lo percibido en la evaluación y estímulos a académicos en aquellas latitudes.
- § El 53% declaró haber permanecido en escuelas públicas mexicanas más del 80% de su trayectoria, otro 33% entre el 50% y 79% y un 13% menos de la mitad. Lo

³ Un resumen sin comentarios de todas las respuestas, según el orden de reactivos, puede ser consultado en el anexo III.

abultado del primer caso da certeza de que han vivenciado de forma directa las problemáticas más acuciantes.

- § El cargo profesional que los integrantes del grupo han desempeñado por más tiempo en toda su trayectoria laboral es el de académico.
- § Del total de años que han laborado en universidades públicas mexicanas, el 80% ha sido en la UG y, de éstos, el 90% ha sido en la FQ. La antigüedad promedio del grupo en UG es de 17 años y en la FQ de 16.7 años. Ahí han forjado su trayectoria.
- § Todos los informantes poseen contrato de 40 horas.
- § Quienes han desarrollado actividad profesional universitaria en el extranjero, 11 lo han hecho en Estados Unidos, 4 en España, 4 en Canadá, 1 en Holanda, 1 en Alemania y 1 en Israel. Por tanto, 8 no han tenido tal experiencia.
- § La duración de casi todos ha sido por estancias cortas, iguales o menores a un año.
- § Su labor en FQ es alta. El 52% sólo labora para ella, 28% colabora con alguna otra unidad de UG, 0 en otras dos, y el 20% lo hace en más de 3.
- § El 34% afirma colaborar en dependencias fuera de la UG, 38% no y 28% a veces.
- § El 10% dicen utilizar un tiempo laboral usual frente a grupo de 0 a 4 horas por semana, el 45% de 5 a 8 horas, el 21% de 9 a 12 horas y el 10% de 13 horas y más; el resto no contestó. Por esa carga docente reducida, se infiere intensa colaboración en FQ de maestros por hora.
- § El nivel educativo mayoritario en que imparten clase es en licenciatura, seguido del de maestría y un mínimo en doctorado, acorde a la distribución de la estructura de programas académicos de FQ.
- § Quienes además de desempeñar labores académicas, tiene cargo administrativo en UG, son el 40%, de los cuales 4 son altos directivos, 2 fuera de FQ.
- § Durante los pasados 5 años, la función que más han desempeñado es la de docente-investigador, seguida de la de directivo-docente, docente-administrativo, directivo y, finalmente, investigador-gestor.
- § Al 40% la función que más les place realizar es sólo la investigación, seguida de combinaciones con la docencia y casi nada con la extensión. Estos resultados son consistentes con lo que se verá más adelante respecto a la preferencia por el perfil académico especializado.

Participación en PROMEP-SNI

- § El 83% pertenece al SNI. De ellos, el 68% lo son desde hace más de 5 años. El 93% también posee el perfil deseable PROMEP y el 70% lo tiene desde hace más de 5 años. Esto da confianza en el conocimiento de causa en las respuestas.
- § El 27% afirmó que les es más conveniente participar en PROMEP-SNI. Ello significa que prefieren la seguridad de ingreso a largo plazo, que el auto-procurado, y un pequeño grupo en proyectos (13%). El resto dio opciones múltiples o no contestó.
- § Las dificultades colectivas en FQ que mencionan para la investigación fueron, según orden de insistencia: falta de tiempo, infraestructura deficiente, falta de financiamiento, incompetencia y desinterés de los estudiantes auxiliares, sobrecarga de otras actividades (encomiendas diversas), reuniones a horas inadecuadas, exceso de burocracia y excesiva lucha por recursos.

- § Las dificultades más usuales que mencionan para colocar sus productos de investigación son: tiempo para concretar artículos (redacción) y su gestión, falta de contactos con empresas, lograr alta calidad y originalidad (falta de desarrollo de investigación básica), falta de apoyo para divulgar, arbitrajes dispares, largo tiempo en análisis de muestras en otros sitios, mentes cerradas y egoístas no a favor de FQ.
- § Las tareas que afirmaron se les asignan y no acumulan puntos en PROMEP-SNI son: tutorías y sus comités, asesorías a alumnos con bajo rendimiento escolar, gestión de proyectos, actividades de extensión, revisión de resúmenes para la investigación y revisión de tesis doctorales, participación en colegios y asociaciones científicas, vida colegiada, conferencias de divulgación, actividades administrativas de los proyectos, docencia en exceso (¿?), proyectos locales y servicios externos.

Contexto familiar

- § Respecto a indicios por posibles presiones económicas por número de dependientes, se tiene que el 27% de los informantes tienen uno o ninguno a su cargo, el 53% tiene entre 2 y 3 y el 20% tiene de 4 a más dependientes. El 20% no tiene hijos, otro 53% tiene uno o dos y el 27% tiene 3 o más. Esto significa que sólo uno de cada cinco tiene presiones económicas mayores.
- § Sólo el 47% tuvo padre o madre profesionistas, sugiriendo que dicho antecedente no es predisponente para el desarrollo de inclinaciones científicas.
- § Las expectativas familiares del 35% se orientan a planes de largo plazo, el 41% casi siempre, un 21% a veces y el 3% restante nunca. Esto significa que al menos el 76% mira con optimismo las perspectivas a futuro.

Percepción sobre cada noción institucional

Siguiendo la ruta trazada, toca realizar la primera lectura de cada reactivo del cuestionario. Esta se realiza de manera horizontal. La finalidad es ir perfilando las inclinaciones y tendencias del grupo. Ellas son la base que determinará por contradicciones, los puntos críticos a explorar a mayor profundidad con cada informante en la entrevista.

La exposición inicia con la lectura global de los resultados encontrados en cada bloque institucional y sus particularidades (número de pregunta e incisos de sustento), sigue con la síntesis del conteo de respuestas (sin incluir lo anotado en el final abierto) y, al final, se anota la clasificación que corresponde según su distribución en:

C = resultados coincidentes entre académicos y de éstos con P-S
MC = medianamente coincidentes
NC = no coincidentes (rango con resultados dispersos)
NC (P-S) = coincidente entre académicos, pero no con P-S

Adicionalmente, las preguntas de cada institución se dividen en los dos aspectos indicativos de la fuerza con que se percibe cada una de sus nociones exploradas: a) identificación de cómo ven la situación (hecho en el cual es muy probable que se piense no es posible incidir) y b) lo que les gusta (hecho en el cual se expresa un deseo o un desacuerdo en el que se desea incidir).

Entonces, sea lo que cada informante entienda por cada noción, los resultados de su percepción se traducen en lo siguiente:

Mercado capitalista

La lectura global de resultados es que es alta la aceptación de las nociones características del mercado capitalista para dirigir el destino de las universidades públicas. Más no es definitiva si se consideran todas las nociones previstas. Aunque no se identifican contradicciones esenciales, el significado que ha de explorarse en las entrevistas, por menos aceptado, con significancia relativa, es el de la noción “transformación por demanda de mercado”. Al detalle se tiene lo siguiente:

Guía del mercado para las universidades públicas

De los 30 académicos encuestados, los que se manifiestan conformes con que las universidades se ajusten por las “demandas del mercado”, impulsen la “vinculación con el entorno”, participen en la “globalización” y en “sistemas de certificación internacionales” son sólo 3 (1ab y 2b y 3a y 4ab). Los que cumplen con al menos 3 de estas características son 9. Por tanto, los académicos que se manifestaron en contra de alguna de esas características fueron 27.

Una tercera parte (10), perciben la “vinculación con el entorno” como una imposición (2a). Por el contrario, 5 piensan que es a libre elección hacerlo (2c). Poco más de la tercera parte (11) manifiesta indecisión (3cd ó 4c).

Once académicos están a favor de las nociones sobre equidad remunerativa diferenciada, a través de la forma en que PROMEP-SNI aplican los estímulos económicos y por jerarquía (16a y 41abc). De éstos, todos coinciden en participar por convicción (y 35a). Sólo un académico se manifiesta en contra de ambas nociones (16c y 41de).

Noción de “calidad”

La mitad (15) manifiesta total acuerdo con los conceptos PROMEP-SNI sobre calidad docente y calidad de la investigación (5a y 6a). En la otra mitad no hay definición contundente, más ninguno los rechaza del todo.

Convencimiento sobre los fundamentos PROMEP-SNI

Los académicos que están a favor tanto de la formación de Cuerpos Académicos, como de la filosofía de desarrollo humano PROMEP-SNI y su sistema de evaluación, son 8 (7a y 8a y 36c), más otros 9 dicen pertenecer a algún cuerpo académico por obligación o sólo por resultarles conveniente (7bc). Aquí se requiere explorar los motivos por los cuales falta convicción.

Ánimo con el que se enfrenta a PROMEP-SNI

El indicio sobre seguimiento de reglas se fortalece al observar que casi todos los académicos (28) afirman estar dispuestos a esforzarse más para obtener mayor categoría (14ab), a pesar de que, de ellos, 13 consideran que a partir de PROMEP-SNI ha empeorado el ambiente de trabajo en FQ (40cd), pero sin dejar de reconocer logros en su formación gracias al apoyo. Aquí se detectan sentimientos encontrados.

Perfil multifuncional del académico

Sólo un académico está totalmente convencido del fomento al perfil multifuncional (9ac y 10a y 11a y 13b), aunque no cree que lograrlo dependa del esfuerzo que cada cual aplique (10c). Los demás fluctúan en las tres nociones consideradas al respecto.

Las respuestas para evidenciar lo que a los académicos les gusta de la influencia del mercado capitalista para la universidad pública, en su organización o en su persona, son: 7, 8, 13, 14, 15 y 17. El acuerdo bastante notable, se juzga por lo siguiente:

7. La fuerza con la que apoyan la regla PROMEP de adscribirse a un Cuerpo Académico, es por:
- a) convicción, 57%, b) obligación, 27%, c) conveniencia, 3%, d) otra, 10%, e) sin respuesta, 3%
- Indicador: MC
8. Parten de la premisa de que la calidad y excelencia académica que promueven P-S responden a una filosofía de desarrollo humano:
- a) aceptable, 60%, b) inocua, 10%, c) inaceptable, 10%, d) otra, 13%, e) sin respuesta, 6%
- Indicador: MC
13. Parten de la premisa de que prefieren ser académicos:
- a) especializados, 50%, b) multifuncionales, 43%, c) les da igual, 0%, d) otro, 3%, f) sin respuesta, 3%
- Indicador: MC
14. Por la decisión de asumir las rutinas PROMEP-SNI y acceder a mayor nivel, se dividen en:
- a) sí, 93%, b) más o menos, 3%, c) no, 0%, d) depende de..., 3%
- Indicador: C
15. La fuerza del compromiso que dicen sentir hacia la FQ a partir del estímulo es que:
- a) se incrementa, 70%, b) no impacta, 13%, c) se decremента, 0%, d) se dispersa, 7%, e) otro, 10%
- Indicador: C
17. Otro tipo de estímulos que desean son:
- Apoyo a jóvenes investigadores para obtener plaza de tiempo completo en provincia.
 - Apoyo a tesis de los investigadores.
 - Garantía de un monto continuo para gastos de operación.
 - Estímulo económico anual, otorgar un nivel base (ej. nivel 5) en beca al desempeño por tener SNI.
 - Los estímulos deben verse reflejados en el salario no en becas que fomentan la corrupción.
 - Reconocimiento y apoyo administrativo para tener una mejor calidad de vida laboral.
 - Apoyo en infraestructura donde realmente se requiera.
 - Apoyo a labor docente, ej., auxiliares.
 - Apoyo directivo a proyectos de profesores.
 - Sería preferible obtener un salario "íntegro" que recibir "estímulos"
 - Mayor diferencia en requisitos y estímulos entre los niveles de SNI.
 - No estímulos, solo un buen salario real y que reconozca lo que el individuo hace.
 - Beca de exclusividad para profesores-investigadores, un apoyo mínimo fijo para ejecución de proyecto anual.
 - Trabajos de extensión, generalmente el PROMEP maneja docencia y SNI maneja solo productos de investigación, pero dejan fuera...
 - Dedicación al alumno.
 - Docencia en el SNI.
 - Infraestructura de laboratorios y auxiliares de investigación.
 - Revalorar la calidad de las funciones desempeñadas y no solo la cantidad, utilizando un criterio adecuado y evitando el compadrazgo.
 - Apoyos más significativos que estén dedicados al mejoramiento de las condiciones para el desempeño de la actividad académica.
 - Deberían reconocer todo lo que hace un profesor universitario (SNI sólo investigación PROMEP es más incluyente).
 - Se deben flexibilizar.

Estado burocrático

La lectura global de las nociones previstas para ésta institución empieza a corroborar la existencia de las contradicciones descritas desde el marco teórico en el Patrón Institucional, las cuales en principio, no era esperable que se cumplieran

tratándose de académicos. Existe incompatibilidad por naturaleza entre aceptar la guía del mercado para dirigir el destino de las universidades públicas (tal como se acaba de corroborar en el grupo) y, simultáneamente, aceptar el mando de los criterios del Estado burocrático. Aunque los académicos manifiestan que sólo aceptan a éste como operador del sistema de evaluación y estímulos, igualmente manifiestan estar a favor de seguir las reglas impuestas por PROMEP-SNI, aceptándolos como árbitros. Se suma la contradicción de que aunque aceptan como positiva la guía del mercado y la intervención del Estado, reclaman mayor autonomía. Los significados que han de profundizarse en las entrevistas, por más diversificados o desinformados, son los de las nociones de “grados de autonomía, cuerpos académicos y quién debe fijar los criterios”. Al detalle se tiene lo siguiente:

Las respuestas para evidenciar lo que los académicos ven de la influencia del Estado burocrático para la universidad pública, en su organización o en su persona, son: 19, 22, 23, 25, 26 y 27. El desconcierto se juzga por lo siguiente: sólo un académico supone favorable la rectoría del sector público a través de PROMEP-SNI para las universidades públicas según las nociones de grados de autonomía a favor, prístina intencionalidad, legitimidad de la aplicación de fondos para estímulos, efecto positivo del sistema de constancias, cultura de optimización y el sentido de los cuerpos académicos (19a y 22a y 23a y 25ab y 26a y 27ab). Su decisión se hace más fuerte al aceptar además que prefiere que el Estado sea quien fije los criterios de evaluación y estímulos (18a). Los demás académicos manifiestan dudas en al menos dos de dichas nociones.

19. Afirman que la aplicación PROMEP-SNI en UG mueve los grados de autonomía:
a) a favor, 20%, b) en contra, 27%, c) no tiene que ver, 46%, d) otra, 3%, e) sin respuesta, 3%
Indicador: NC
22. Asumen que la intención esencial de P-S hacia las Universidades es servir de:
a) impulsores de la calidad, 70%, b) mecanismos de control, 3%, c) ambos, 17%, d) no saben, 3%, e) sin respuesta, 3%
Indicador: C
25. Perciben que con la rutina de constancias requeridas por P-S, la elevación de la calidad académica en FQ:
a) se garantiza, 13%, b) mejora, 50%, c) no impacta, 13%, d) empeora, 13%, e) otra, 7%
e) sin respuesta, 3%
Indicador: MC
26. Perciben que la genuina planeación y mejor aprovechamiento de recursos es ___ P-S:
a) fomentada por: 50%, b) simulada para, 20%, c) incompatible con, 10%, d) otra, 0%
Indicador: MC
27. Suponen que es regla que los Cuerpos Académicos sirven a P-S para:
a) promover la calidad, 37%, b) descentralizar decisiones, 23%, c) legitimar decisiones, 7%
d) despolitizar al académico, 0%, e) otra, 34%: puede permitimos colaborar de manera multidisciplinaria / a y d / Promover la calidad con trabajo en equipo / Inhiben la creatividad de los profesores al hacer este un sistema/ Todas/ No entiendo su función/ No sirven para nada/ Aumentar la parcialidad en la entrega de recursos. Indicador: NC

Las respuestas para evidenciar lo que a los académicos les gusta de la influencia del Estado burocrático para la universidad pública, su organización o su persona, son: 18, 20, 21, 23 y 24.

18. Les parece que la regla para establecer los criterios de evaluación y distribución de estímulos a académicos en las universidades públicas deben ser fijarlos por:
a) PROMEP-SNI, 30%, b) cada universidad, 43%, c) el mercado, 0%, d) organismos internacionales, 3%, e) otra, 23%
Indicador: NC
20. Parten de la premisa de que la existencia de PROMEP-SNI es:

- a) permanente, 50%, b) coyuntural, 33%, c) moda, 7%, d) otra, 6%, e) no contestó, 3%
Indicador: NC
21. Respecto a la misión social de las universidades públicas, afirman que deben formar:
a) profesionistas, 10%, b) investigadores, 0%, c) ambos, 76%, d) lo que se pueda, 0%, e) otra, 13%
Indicador: C
23. Parten de la premisa de que el que SEP use parte de sus fondos para conceder estímulos a los académicos es: a) válido, 30%, b) necesario, 53%, c) ilegítimo, 0%, d) inapropiado, 10%
Indicador: C
24. Creen que los contenidos educativos en las universidades públicas deben estar a cargo de:
a) el Estado, 3%, b) cada IES, 33%, c) las empresas, 3%, d) los académicos, 33%, e) otro, 26% (Empresas y universidades/ Los académicos e industriales/ Integración de todos/ b y d (3 veces)/ a, b y c/ Todos en colaboración Indicador: C

Democracia

La lectura global de los resultados sobre las nociones previstas para analizar esta institución es que no se percibe que PROMEP-SNI sean promotores de la democracia a través de sus mecanismos. De hecho, aflora con nitidez la aceptación de la naturaleza jerárquica del trabajo académico y la preferencia de que ella se traduzca en desigual remuneración. La noción que ha de profundizarse en las entrevistas, por su significancia relativa en las respuestas, es la de “pares académicos”. Al detalle se tiene lo siguiente:

Ningún académico está totalmente convencido de que PROMEP-SNI fomentan la práctica de “la” democracia (28a y 29a y 32a y 33ab y 42ab y 45a), ni siquiera cumplen con al menos cuatro de los criterios, empero tampoco ninguno tiene convicción en cuatro o más criterios de que no la fomentan (28c y 29c y 32b y 33d y 42d y 45bcd).

Una posible contradicción grave sería la de aquellos académicos que están de acuerdo con que PROMEP-SNI fomentan la democracia, pero que simultáneamente afirman que es importante jerarquizar a los académicos (28a y 29a y 32a y 33ab y 42ab y 45a y 39ab). En FQ no se dio ningún caso.

El sincretismo en estas respuestas abona evidencia de la existencia de las mismas contradicciones del patrón institucional, ahora a través de la intervención PROMEP-SNI. La expresión de la preferencia por seguir la guía del mercado (que no es lo mismo que la ingerencia directa de sus agentes), no se confirma al expresar que participan en PROMEP-SNI por convicción, siendo que la mitad de académicos manifiestan desconfianza en el Estado evaluador (45bcd). Esto se agudiza al aceptar en paralelo que el Estado sea quien siga subsidiando los estímulos (18a y 23ab), y no los mecanismos del mercado. Esta forma de institucionalización puede significar una fuerza activa hacia la persistencia de parte de la vieja estructura de relaciones de poder sector público-universidad.

Se reconoce que falta nitidez en las señales logradas en esta institución, pues las respuestas se vuelven trémulas en las seis nociones al elevarse la evasión a responder. Entre las posibles explicaciones de ello se cuenta que no quieren hablar del tema, les parece muy distante a sus preocupaciones cotidianas o falta de tiempo para la reflexión. Ello también debe ser objeto de conversación en la entrevista.

Las respuestas que guían dicha interpretación sobre lo que ven son:

28. Parten de la premisa de que las políticas PROMEP-SNI se fijan a partir de la opinión de:

- a) la mayoría de académicos, 10%, b) un grupo restringido, 63%, c) cúpula burocrática, 20%, d) otra, 7%
Indicador: NC (P-S)
29. Afirman que con las rutinas PROMEP-SNI su cultura de democracia y reflexión evaluativa:
a) se ha incrementado, 30%, b) sigue igual, 50%, c) se ha deteriorado, 13%, d) otra, 6%
Indicador: NC (P-S)
30. Observan que la alta carga docente frente a PROMEP-SNI pone a esos académicos en:
a) ventaja, 3%, b) desventaja, 80%, c) no hay relación, 7%, d) no saben, 10%, e) depende, 0%
Indicador: C
33. Perciben que las reglas PROMEP-SNI y el sistema de pares académicos homogeneizan los criterios evaluativos en las IES:
a) sí, 50%, b) bastante, 3%, c) un poco, 30%, d) no, 3%, e) otra, 0%, f) sin respuesta, 3%
Indicador: C
35. El motivo por el que afirman participar principalmente en PROMEP-SNI es por:
a) convicción, 63%, b) presión institucional, 17%, c) presión económica, 3%, d) otra, 7%
Indicador: MC
36. La percepción sobre la orientación de los aspectos que mide esencialmente la evaluación PROMEP-SNI, es:
a) cuantitativos, 43%, b) cualitativos, 7%, c) ambos, 43%, d) ninguno, 0%, e) otra, 7%
Indicador: MC
40. Su percepción sobre el sentido de la influencia de PROMEP-SNI en la rutina laboral es:
a) más armoniosa, 3%, b) igual, 27%, c) tensa, 33%, d) más conflictiva, 17%, e) no impacta, 10%, f) otra: 6%, g) sin respuesta: 3%
Indicador: NC
42. Sostienen la premisa de que poder ser un académico estimulado por PROMEP-SNI es alcanzable para:
a) todos, 7%, b) la mayoría, 23%, c) los que se esfuerzan, 46%, d) una élite, 10%, e) otra, 13%
Indicador: C
44. Calificativos con los que hicieron saber su percepción sobre la cualidad básica que PROMEP-SNI estimula en los académicos:
...balancean sus actividades ...que más se destacan ...trabajanpreparación tienen pero más tiempo invierten ...juntan los documentos que les son requeridos ...investigan ...producen ...se responsabilizan por realizar las 3 funciones para la que fueron contratados ...vocación tienen por la investigación ...trabajan ...se dedican a actividades que dan puntos ... preparados se encuentran, aunque no es estímulo sino una forma de completar el salario ...se esfuerzan por status dentro de la investigación, con consecuencias positivas y negativas ...tiempo dedican, sin embargo, no consideran el dedicado a la familia ...se mueven ...se capacitan y trabajan ...se comprometen ... cumplen con su función.
45. Afirman que con las reglas introducidas por PROMEP-SNI, la discrecionalidad evaluativa se ha: a) abatido, 36%, b) preservado, 27%, c) incrementado, 17%, d) pasa de FQ a otras instancias, 3%, e) otra, 10%, f) sin respuesta, 6%.
Indicador: NC

Las respuestas que guiaron la interpretación sobre lo que les gusta son:

31. Creen que la regla para que FQ sirva a su localidad, debe enfatizar la educación:
a) científica, 7%, b) aplicada, 3%, c) ambas, 83%, d) la que se pueda, 0%, e) otra, 7%
Indicador: C
32. Actúan bajo la premisa de que buscar democratizar su lugar de trabajo y ampliar sus derechos por remuneración extraordinaria es:
a) legítimo, 63%, b) ilegítimo, 3%, c) no saben, 23%, d) otra, 7%, e) sin respuesta, 3%.
Indicador: MC
34. Respecto a aceptar la rutina de evaluación PROMEP-SNI, la opinión es:
a) sí, 66%, b) algo, 23%, c) no, 7%, d) otra, 3%.
Indicador: C
37. Las labores mínimas que afirman debe cubrir la remuneración a académicos son:

no hay quien opine radicalmente en el sentido opuesto (46c y 47cd y 49c y 51d y 52bc), ni alta aceptación de la idea de que es justo auto-compensarse en el trabajo (y 56a). Al detalle, respecto a lo que ven de la interferencia de PROMEP-SNI en esos valores es lo siguiente:

46. Dadas las rutinas introducidas por PROMEP-SNI, los académicos estimulados afirman que la ética del grupo en FQ:
a) ha mejorado, 10%, b) sigue igual, 36%, c) ha empeorado, 23%, d) no saben, 27%, e) otra, 3%.
Indicador: NC
47. A partir de las rutinas PROMEP-SNI, los académicos estimulados afirman que el tiempo con su familia ha:
a) aumentado, 0%, b) es igual, 40%, c) disminuido, 46%, d) es menos predecible, 3%, e) otra, 10%.
Indicador: MC
51. La auto-percepción que tienen en términos de lo que PROMEP-SNI requiere, es la de ser académicamente competidores:
a) muy fuertes: 13%, b) fuertes, 50%, c) promedio, 30%, d) vulnerables, 0%, e) otra, 3%, f) sin respuesta, 3%.
Indicador: C

Las respuestas que guiaron la interpretación sobre lo que les gusta son:

48. Respecto a las aspiraciones por consumos a satisfacer, afirman que al subir su ingreso la familia compra más...
Infraestructura familiar/ Ropa, comida. Vida más digna/ No dependo de la beca para comer/ No entiendo/ Educación privada/ Mejores vacaciones/ No he tenido incrementos de ingreso/ Indistinto/ No compra mas, vive como debe, si se pierde este complemento al salario tendría que emigrar a USA/ Servicios/ Tecnología, pero no es suficiente el incentivo/ Financiamiento/ Mantengo control en los gastos/ Calidad en las compras/ Todo es más caro, entonces sigue igual en cantidad/ Materiales para la carrera/ Satisfactores prescindibles.
49. Por la preferencia de seguridad en el trabajo a largo plazo, la distribución fue:
a) sí, 50%, b) regular, 27%, c) no, 7%, d) otra, 10%, e) sin respuesta, 6%. Indicador: C
50. La vocación que afirman como más marcada en su personalidad es ser:
a) académico, 93%, b) empresario, 0, c) activista ciudadano, 3%, d) otra, 0 Indicador: C
52. Su inclinación respecto a lo más importante de la noción de bienestar, es que él empieza por:
a) lo material, 0%, b) lo espiritual, 17%, c) hacer lo que satisface, 63%, d) lo que es útil a la sociedad, 3%, e) otra, 17% (combinación de incisos).
Indicador: ¿NC?

Creencias

Finalmente, la lectura global de los resultados sobre las nociones previstas como criterios de verdad sobre creencias de contraste con lo manifestado en las instituciones previas, permiten afirmar que no hay vestigio del rescate de la institucionalización previa basada en valores socialistas (rechazo general a igual remuneración) y sí de la aceptación de lineamientos centrales antes combatidos, con la percepción de ejercer prácticas electivas que no les son muy claras. Las necesidades materiales de la familia justifican todo esfuerzo extra. Al detalle se tiene lo siguiente:

Los académicos que dijeron estar de acuerdo con la ideología capitalista, pero al mismo tiempo respondieron que la ideología socialista es deseable o rescatable para la educación superior en México fueron solo 3 (y 53ab), lo cual indica consistencia e inclinación del grupo hacia las instituciones promovidas por PROMEP-SNI y con su historia carente de movimientos socialistas relevantes. Tampoco existe tal influencia por el sistema educativo del país en el que realizaron sus estudios (6 y 54).

Los académicos que fueron consistentes al declarar que aceptan los valores socialistas pero que siguen las reglas PROMEP-SNI por "sentido comunitario" a favor de su Facultad son sólo 4 (53ab y 57b), infiriéndose en ellos la consecuente existencia de tensión interna. Preocupa un poco que sólo un académico mostró consistencia por el lado de sus preferencias hacia el capitalismo, al afirmar que sigue las reglas por su satisfacción personal junto con la noción de búsqueda del bienestar personal prioritario (57c y 52c), quizás porque las respuestas sucedieron entre contestar lo que realmente se piensa y en otro reactivo lo que presenta al mejor ser que se quiso proyectar.

Las respuestas que guiaron la interpretación sobre lo que ven y lo que les gusta son:

58. Principales obstáculos personales que encuentran en FQ para pertenecer a PROMEP-SNI:

Seis dicen que ninguno/ Se me bloquea sistemáticamente/ Poca motivación/ Falta de apoyo administrativo, para infraestructura, equipos obsoletos y falta de auxiliares/ Mis propias limitaciones/ Tiempo/ Desarrollar otras actividades que no clasifican en el puntaje/ Alta carga frente a grupo/ Que quieren que hagamos el trabajo de 5 profesores por el precio de uno/ Poca apoyo económico para atender conferencias y para gestiones/ Muchas actividades ajenas a mis tareas/ Demasiadas actividades de administración y papeleo.

53. El significado que dan a las premisas del socialismo para la educación superior en México, es:

- a) deseable, 30%, b) rescatable, 23%, c) retroceso, 7%, d) utopía, 23%, e) otra, 17%

Indicador: NC

54. Los países mencionados con el sistema educativo que más admiran son: EUA (7), Canadá (7), Alemania (6), Suecia (4), Francia (3), Inglaterra (3), Cuba (2), Japón, Noruega, España, Israel, Suiza, Unión Europea y Chile.

55. Los aspectos PROMEP-SNI que mencionaron como incómodos a su noción de "bien ser" son:

Cinco no contestaron/ Anteponer lo económico a la docencia/ Pasar poco tiempo con mi familia/ No entiendo la pregunta/ Su ambigüedad y su falta de planeación/ Exagerada carga de trabajo/ Obtener los estímulos por "puntitos" y no por añadidura a esfuerzo continuo/ Ninguna/ Yo he aceptado jugar con estas reglas y las respeto/ Competencia excesiva/ Injusticia/ No tengo ningún aspecto en contra/ El tiempo dedicado es mayor a las horas que se remuneran, no existe tiempo para otras actividades/ No oportunidad ni justicia para todos/ Compadrazgo/ Discrecionalidad, revanchismo/ Ser medido por puntos/ Elitismo/ Juntar puntitos.

56. La regla de auto-compensarse esforzándose menos cuando los estímulos en el trabajo son bajos dicen que es:

- a) justa, 0%, b) a veces justa, 17%, c) incorrecta, 73%, d) otra, 3%, e) sin respuesta, 6%

Indicador: ¿C?

57. Afirman que su convicción por seguir las reglas PROMEP-SNI es por su importancia para:

- a) su carrera, 40%, b) FQ, 20%, c) su satisfacción, 3%, d) otra, 36%. Indicador: MC

59. Mencionan como lo que les disgusta de la ideología implícita en PROMEP-SNI...

Cuatro no contestaron/ Sustituir el bajo ingreso con "becas"/ En general que es buena/ Más importante la cantidad que la calidad/ El estrés permanente/ Se vuelve elitista "si no eres P-5 no existes"/ Es discriminatorio/ Publicar lo que sea y formar gente como sea/ Exagerada carga de trabajo/ Se pierde la tranquilidad para la observación, reflexión y discusión/ Creo que no hay ideología/ Es una estrategia del Estado con la cual estoy de acuerdo/ El desarrollo científico de México no puede ser como el de los países europeos/ Competencia/ Sólo lo que esta en el cuadro clasificado vale/ Desigualdad entre el DF y los Estados/ Que la autonomía es ficticia y el modelo de universidad libre y creativa desaparece por un entorno materialista/ Se desvirtúa la actividad científica/ No hay factores que me disgusten/ El trabajar mucho mas por menos, tal parece que quieren crear personas que pueden ser todólogos pero no es posible/ Trabajar por dinero/ Evaluación vulnerable/ Centrar el trabajo académico en P-5/ Realizar actividades que dan más puntos y no las requeridas con más esfuerzo pero con menos puntos/ Su carácter utilitario y de elite.

Atando cabos, si la lectura de la información aportada por los integrantes del grupo de esta organización es correcta, y la interpretación del conjunto es cercana a lo anotado en el primer párrafo de cada institución, entonces estamos frente a una alineación institucional del tercer intersticio con el primero y el segundo. No hay choque institucional, no hay resistencia de fondo. Las inclinaciones son a favor de las instituciones dominantes en el medio ambiente y en el universitario oficial, representadas en las reglas transportadas por PROMEP-SNI. La convergencia es a la aceptación de la contradicción que implica la introducción de las reglas del mercado, pero con un Estado intermediario, esperanzas de reconstitución de un ejercicio por elección, con la vocación y la familia como justificación de todo esfuerzo.

Con las salvedades de ambigüedades de significancia encontradas y las quejas naturales por la línea de mando organizacional que jala el desempeño hacia la alza, tal parece que la vuelta al tiempo en que la evaluación era un asunto por entero doméstico, al igual que la remuneración menos heterogénea permitía más independencia de los plazos para rendir resultados y en que la docencia era lo esencial, ya no es opción. No hay duda de que entre los académicos de alto nivel de la FQ hay evidencia suficiente para afirmar que la re-institucionalización es un hecho. Observemos la imagen de conjunto.

Tomando las nociones institucionales de PROMEP-SNI como el referente, junto con la agrupación clasificada de cada reactivo del grupo organizacional, la imagen que se obtiene es la siguiente (noción y número de reactivo):

Imagen 42
APROXIMACIÓN “PATRÓN INSTITUCIONAL-PATRÓN INSTITUCIONALIZADO”

Coincidentes	Medio Coincidentes	No Coincidentes	NC(P-S)
Vinculación: 2	Fuerza de adscrip	Demanda de mercado:1	Fijación de
Globalización: 3, 54	a Cuerpo Acad: 7	Multifunción p/FQ: 9	políticas P-S:
Certifica extranjero: 4	Filos. des. hum: 8	Producc. FQ con P-S: 11	28 (elitismo)
Calidad: 5, 6	Modernización: 12	Quien fija criterios: 18	Cultura
Multifunción alcanzable: 10	Preferencia por ser multifunción: 13	Cuerpo Académico 27	democ: 29 (P-S no impacta)
Competitividad: 14, 51	Equidad remun: 16	Autonomía: 19	Socialismo: 53
Compromiso c/FQ: 15	Sist. constancias: 25	Permanencia P-S: 20	(utopía)
Tipo de estímulo: 17	Genuina planea: 26	Mejor ambiente: 40	Mal autocompensarse: 56
Misión Univ. Pub.: 21	Democratizar lugar de trabajo: 32	Discreción evaluativ 45	(pero P-S funcionan)
Intencionalidad: 22	Objeto evaluac: 36	Ética de los académi:46	Ideología implícita: 59
Subsidiaridad: 23	Superación acad: 38	Noción de bienestar:52	
Contenidos educ: 24	Jerarquización: 39		
Carga docente: 30	Tiempo familiar: 47		
C. básica-aplicada: 31	Bienes superiores:48		
Pares académicos: 33	Bien ser: 55		
Acostumbrarse: 34	Seguir reglas: 57		
Motivo participar: 35	Obstáculos FQ: 58		
Labores mínimas: 37			
Dinero y prestigio: 41			
P-S alcanzables: 42			
Lo que se estimula: 44			
Seguridad de LP: 49			
Vocación: 50			

Fuente: elaboración de la autora

Es evidente que entre el grupo de académicos FQ participantes, son más los acuerdos que los desacuerdos con PROMEP-SNI. Aunque ronda la duda de si los resultados pudieran revertirse de haber contado con las respuestas de los académicos que no participaron. Ella se disipa al saber que se cuenta con la opinión de la mayoría de académicos de tiempo completo.

Para los fines de esta investigación, ya hay evidencia suficiente para afirmar que el marco interpretativo permite extraer la información propuesta para interpretar la marcha de los contenidos institucionales de manera armónica o desacompañada entre el medio nacional, impregnado del internacional, en el universitario público, llegando al de una organización que empieza a formar tendencia. Las conclusiones que se pudieran extraer al detalle ya corren por cuenta del usuario del marco. Lo que ha de interpretar un tomador de decisiones público, de la organización o un disidente será distinto. Más en todos los casos, las nociones en que seguramente se centrará la atención será en:

- § La incredulidad en que PROMEP-SNI fijan de manera compartida las políticas y que no impactan como fomento a la cultura democrática,
- § Notoria indecisión respecto a la importancia del rescate de principios colectivistas para definir las estructuras y los procesos organizacionales, a pesar de la preferencia revelada a favor de seguir la guía del mercado.
- § Señales contradictorias sobre lo que consideran no ético, pues si coinciden en que no es correcto auto-compensarse, entonces ¿Por qué funcionan los “estímulos” PROMEP-SNI para elevar la productividad?
- § Las quejas vertidas en la pregunta 59, sobre la ideología implícita, son muy contradictorias con las opiniones favorables vertidas anteriormente. Nótese que las respuestas sobre el perfil multifuncional se dispersan en las tres primeras columnas, lo cual puede significar que es vaga la convicción respecto a sus bondades.

Finalizada la primera lectura arrojada por el cuestionario, no hemos de conformarnos con ella pues, es sabido que, lo que se escribe puede distar de lo que se está dispuesto a sustentar de manera oral. La falta de unicidad entre “pensar, decir y hacer” se ha dicho, es característica de personas sujetas a alta presión en ambientes altamente institucionalizados y cambiantes. Entonces, dado que se cuenta con esa base informativa, ahora es posible avanzar en su complementación de tal forma que sea posible corroborar sentidos y paradojas, de cara a la interpretación del cuarto y último intersticio de la caminata institucional.

5.4. Interpretación organización-patrón institucional-patrón institucionalizado

Debido a que hasta este momento aún no queda claro el nivel de consciencia con el cual los académicos visualizan las consecuencias trascendentales de dar las señales que consignan los cuestionarios, es importante cerrar con la realización de entrevistas, personales o grupales. Según la ruta investigativa trazada, esto se denominó como lectura transversal de la información, previa entrega por escrito a los participantes del informe de la lectura horizontal y vertical de la información grupal.

Este debe ir de las conclusiones organizacionales hasta las consideraciones más filosóficas. El contenido recomendado debe dar pistas sobre lo siguiente:

Pocos informantes sienten trasgresión de las nociones de mercado hacia su vida profesional y por la elevación de la incidencia de las respuestas con el recurso “no sé”

en la institución del Estado burocrático y democracia (no se descarta la necesidad de probar otra redacción), parece que no se problematizan demasiado sobre la relación universidad pública-Estado.

A pesar de los resultados a favor de la institución del Capitalismo, sorprende que cuando se pregunta de forma directa si están de acuerdo, el índice baja. Los pocos que mencionaron recomendaciones para incorporar otro tipo de estímulos no mostraron creatividad (17). Entonces, se infiere que el tipo de estímulos ofrecidos por PROMEP-SNI sí corresponden al ethos mayoritario de los académicos más competitivos de FQ.

Preocupa que sólo 2 académicos que muestran convergencia con los valores capitalistas afirman que el compromiso hacia FQ con PROMEP-SNI se ha incrementado (y 15a). No obstante, hay buena actitud, pues de los que manifiestan rechazo, ninguno afirma que le hayan disminuido su compromiso o que les disperse (y 15 cd).

De casi 20 académicos que se manifiestan en alguna medida a favor del perfil multifuncional, 15 son consistentes al declarar que las IES deben formar igualmente investigadores y profesionistas (11a y 21c). El sentido del resultado se preserva a la alza cuando se les pregunta si su Facultad requiere atender igual la educación científica y aplicada en el contexto estatal (11a y 31c), aunque no hay que perder de vista que un tercio piensa que la multifuncionalidad reduce la producción académica en FQ.

Solo un académico entra en contradicción al afirmar que las IES públicas deben responder esencialmente a las demandas de mercado, pero que los contenidos educativos en ellas deben estar a cargo del Estado (1ab y 24a). Sin embargo, tampoco hay ninguno que sea consistente respondiendo que deben estar a cargo de las empresas (1ab y 24c). Entonces, en general, parece que los académicos de FQ están a favor de un Estado subsidiario y ejecutor de la evaluación, que apoye la introducción de las nociones de mercado, pero sin intervención directa en los criterios ni de las empresas. Los posibles efectos que esta institucionalización contradictoria pueden estar ejerciendo en los distintos niveles generales de FQ son:

Imagen 43
POSIBLES IMPACTOS DE LA ACCIÓN INSTITUCIONAL EN FQ

Organización	Inclinaciones del grupo	Interpretación - Patrón institucionalizado
Estructura	- Buena receptividad hacia la introducción de pautas del Capitalismo.	- Contradicciones mínimas. Alto compromiso FQ con P-S
Procesos	- Confusión hacia el perfil multifuncional y reticencia consecuente hacia los mecanismos de evaluación. - Pautas de mercado pero con democracia: contenidos fijados por las IES, sin empresas ni Estado.	- Contradicciones entre académicos y con PROMEP. - Contradicciones esenciales: la lógica de mercado exige intervención de empresas y el Estado es interventor por naturaleza, la democracia no es compatible.
Comportamientos	- Tensión controlada.	- Conformidad inestable.

Fuente: elaboración de la autora

Es notable que al no percibir obstáculos dentro de FQ para participar en PROMEP-SNI (58), su estructura y procesos quedan a salvo de tensiones por esa causa.

Asoman rasgos muy inesperados como que sólo 3 de los 30 informantes hicieron alguna alusión a que PROMEP y SNI trabajan con lógicas estimulativas distintas, lo cual termina de confirmar que el seguimiento acrítico de reglas es una realidad. Les es importante pertenecer, con independencia de las cortapisas enunciadas, aunque quizás no de los beneficios (cuando se suprimió la computadora para quien obtiene el Perfil Deseable de PROMEP, bajaron las solicitudes a nivel nacional).

Se corrobora que no hay claridad de cuales son las labores mínimas cubiertas por el salario base, lo cual podría indiciar cierto gusto por la ambigüedad, que abre paso a negociaciones de trueque y a la cultura del favor con los directivos.

Otro aspecto a clarificar en las entrevistas es que casi todos suponen que ingresar a PROMEP-SNI es alcanzable por esfuerzo personal. Sólo 3 reconocen que quienes pueden desempeñar en esencia labores de docencia (por el motivo que sea) están en franca desventaja (42abc y 30ac). Esto puede indicar que no son profundas sus nociones de equidad social y de grupo privilegiado.

Después de distribuir el informe, se esperó la respuesta para fijar el nuevo encuentro. En él, si el informante no toma la palabra, es importante empezar por preguntarle sobre el motivo de sus “no” respuestas, luego sus comentarios en el final abierto de los reactivos donde hizo uso de esta opción y de ello, desprender todo el flujo de impresiones que desee expresar sobre los resultados del informe.

Aunque el tiempo de cerrar la investigación llegó antes de tener un número representativo de entrevistas (sólo 5 de 17 que la aceptaron), se logró reafirmar la importancia de su realización por el posible cumplimiento de aquél refrán que reza que “del plato a la boca se cae la sopa”. Por ejemplo, lo que pudo interpretarse como un rasgo de ingenuidad o ignorancia, al notar que la mitad del grupo dice confiar en que PROMEP-SNI no son programas transitorios (20a), un par aclaró que, más bien expresaron una evocación a la esperanza de que así sea. También hubo quienes afirmaron que el motivo por el cual no respondieron a alguna pregunta fue porque les pareció poco significativa o confusa. Los menos afirmaron no tener el contexto para responder. Sólo uno dio interpretaciones distintas a lo anotado en las respuestas escritas, pero de 5 es un índice alto. Al preguntárseles qué les aporta PROMEP-SNI en términos de equidad distributiva, resultaron contrastantes los resultados del cuestionario con las quejas sobre prácticas irregulares de otros al participar. Los 5 hicieron propuestas sobre mejoras en la transparencia del sistema.

Es importante notar que la clasificación del resultado dada a cada reactivo no tiene mucho sentido para la entrevista, convirtiéndose en una mera pauta que se matiza (retoma o desecha), si sirve para abrir el diálogo y corroborar sentidos de las respuestas, en 3 direcciones: a) respecto a sí mismo, b) del académico respecto al grupo, c) tendencias en las respuestas grupales. Es importante el registro de respuestas encontradas fuera de los promedios del grupo y contrarias al cuestionario. En varios casos resultó notorio el cambio de orientación que los académicos tuvieron después de comentar sus contestaciones en función de los planteamientos del NIS. Ello sucedió cuando pidieron explicación sobre el objetivo investigativo de las preguntas. Las respuestas que se les dieron siempre se refirieron a los rangos extremos en que se sitúa el debate teórico y nacional. Sin embargo, se reconoce que este trabajo debe ser mejorado con entrevistadores profesionales.

Punto y aparte, especulando, si la interpretación de los resultados de la entrevista fuera coincidente con los encontrados en el cuestionario, y en el resto de

unidades académicas de UG y de las universidades públicas, lo esperable de la aplicación continuada de las instituciones evaluativas y estimulativas promovidas por PROMEP-SNI, es que su papel social es de continuadores de las contradicciones prevaletentes en el medio ambiente, no de depuradores. Ello mantiene a la organización en el corto y mediano plazo a salvo de un clima laboral que se deteriore por fricciones con el exterior. Más ¿Es ese el papel que corresponde?

Se ha dicho que en la medida que sucede de buen grado la adopción de las nuevas instituciones por parte de los grupos estratégicos de la organización, se está en presencia de una re-institucionalización con cambios que podrán llegar a convertirse en estructurales, sin mayores tensiones. En cambio, cuando existen contradicciones entre varias de las nociones centrales introducidas respecto a las existentes, se tiene indicios de tendencia a la simulación, resistencias y persistencia cultural, identificables en los procesos y los comportamientos organizacionales, lo cual revelaría proclividad a la falta de dirección en el ajuste, bajos rendimientos y, a la larga, presión en la estructura organizacional. El caso de la FQ parece perfilarse por la primera situación.

De no existir contradicciones esenciales más allá de aquellas que manan de la misma naturaleza contradictoria del patrón institucional per sé, de cara a una alta institucionalización que da por hecho como aceptables los mitos racionalizados implícitos en las reglas, premisas y clasificaciones de PROMEP-SNI, aún queda indeterminado el grado en que ella ocurre por influencia o como producto de la convergencia de lo interno-externo.

Este ejercicio permitió sedimentar la idea de que el análisis en el nivel institucional permite que algunas contradicciones solo puedan ser trabajadas como reflexión histórica entre altos mandos, pues han de dirimirse a manera del entendimiento del consciente colectivo. El diagnóstico de las contradicciones que competen a decisiones del ápice universitario puede llegar a constituirse en un ejercicio de intervención organizacional que intente mejoras en la comunicación académico por académico, de cara a la construcción de consensos sobre el desempeño “ideal”, usando como pretexto la perspectiva PROMEP-SNI. Es crucial la integración de un cuerpo interdisciplinario de intérpretes.

Para constituir un ejercicio de Análisis Organizacional más integral se requiere avanzar hacia el conocimiento de la percepción de todos los grupos implicados en el fenómeno. Al efecto, fue de utilidad una breve entrevista a cuatro funcionarios de primer nivel. Los resultados fueron casi en el mismo sentido de lo percibido por los académicos, aunque bastante distantes del objetivo de conocimiento de la percepción institucional objeto de esta investigación, por lo cual se decidió no transcribir los resultados. El diálogo se abrió a través de las siguientes ideas:

- § Situación de las Unidades Académicas UG frente a PROMEP-SNI.
- § Acciones UG que parece han resultado más efectivas para promover la inserción de los académicos UG en PROMEP y SNI.
- § Percepción general del comportamiento de los profesores frente a PROMEP-SNI.
- § Mayores limitaciones de las Unidades Académicas UG ante PROMEP-SNI.

Quede este material como base para alguna investigación ulterior.

CONCLUSIONES

“Un nuevo darwinismo social”
Teresa Pacheco

En alguna medida, ha sido satisfecha la amplia pregunta de cómo está ocurriendo la institucionalización promovida por PROMEP-SNI a partir de conocer cuáles son los modos de pensar de los académicos de una organización de educación superior mexicana. Más el ánimo se revela a concluir. Esto, por estar en el preciso momento en que se tiene más conciencia de lo que falta por saber. Lo aprendido del tránsito que permitió construir un marco interpretativo que acerca la teoría a una realidad, fue pletórico de sendas insospechadas y a veces entrecortadas, a partir de la historia de la teoría organizacional, pasando por la revisión de los enfoques más representativos del debate en México. Se revisaron desde versiones que hacen apoteosis del sistema de evaluación y estímulos a académicos por su rigidez e impersonalidad, hasta las contrarias que claman por un cambio de dirección que rescate lo que aún no arrebató la lógica de expedientes, puntos y plazos. Por esto, la primera conclusión fue que no hace ya falta una versión teórica más, sino sustanciar con evidencia empírica la que resultó más convincente para explicar el hecho social propuesto.

Todo entendimiento se enfocó a ser transformado en ambrosía para el rescate de un punto en la memoria de los académicos de cualquier universidad pública. Situados en el presente, mirando hacia el futuro y el de la ciencia nacional, si la interpretación más general del caso FQ es correcta, se prueba en el modo de comprender la particular síntesis de instituciones de sus académicos ante PROMEP-SNI, que el efecto organizacional es de bastante alineación, anunciando un futuro inmediato armónico con los proyectos del SIES. Sin embargo, este diagnóstico simplista no es útil sino para reconocer que él mismo permite identificar aspectos de diversa naturaleza que deben ser discutidos y mejorados, abriendo nuevas perspectivas investigativas. Empecemos sintetizando lo que fue posible sustanciar de la teoría.

Sobre el marco teórico

El ensamble que devino en la estructuración de la lógica de acceso al hecho por intersticios, acertó al permitir integrar los elementos teóricos detectados como esenciales desde las anteojeras del NIS, para estudiar el ir y venir de las creencias provenientes desde el ámbito internacional, penetrantes hasta llegar a los académicos cuyas producciones, a la vez, regresan al medio transformadas. Las cuestiones en el aire son cómo y cada cual con qué intensidad transformadora.

La aplicación del marco interpretativo al caso permite observar cómo la combinación de múltiples niveles de análisis y lógicas institucionales contradictorias impide interpretaciones funcionalistas o consensuadas a priori. Asimismo, ayudó a sedimentar la conjetura de que las formas en que personas u organizaciones pasan del nivel de análisis social al individual y viceversa, están restringidas institucionalmente más no determinadas. Esto puede profundizarse con algún estudio sobre la intervención de elementos distintos a las instituciones, sea sobre las demás formas de interacción cultural de la identidad con el habitus y el ethos de grupos específicos.

Entre los académicos de la FQ se identificaron con cierta nitidez algunas disyuntivas institucionales anunciadas (contradicciones poco politizadas, pero no por ello con menor potencial conflictivo), sean entre la ampliación que el Estado hace de los

dictados de la lógica del mercado capitalista y los principios de la democracia al ámbito universitario, con la gran ausencia de la participación directa del ámbito empresarial.

Por sí o por no, el fundamento filosófico del marco interpretativo puede servir para entender mejor a los académicos, pero sobre todo para intentar que se entiendan a sí mismos en contexto de visión ampliada para escudriñar las actuales facetas del trabajo “académico”, construyendo y deconstruyendo sus mitos, tan válidos o no como el logro del consenso crítico lo permita. El método por el que fueron determinadas las preguntas cruciales está a la vista, pero la interpretación sobre las respuestas de los informantes queda a juicio del lector. El esfuerzo habrá valido la pena desde el momento en que salgan de ese juicio al terreno de la convicción, asumiendo que hay que preguntar sistemáticamente si son válidos o comprobables los hechos sobre los que se afirma, por ejemplo, que el perfil multifuncional sobre el especializado rinde mejores resultados a la sociedad, sea por generar conocimiento de vanguardia o para formar profesionistas mejor preparados. Otras cuestiones a inducir fueron ¿X es lo mejor para la sociedad, para mí o es posible que lo sea para ambos?, ¿Sigo las reglas porque me conviene, aunque la organización no mejora?

Las respuestas heterogéneas ante igual instrumento de extracción de la información, suman argumentos con quienes afirman que urge discutir los fundamentos de nuestra cultura, siendo sensato proponer cuestiones de sentido, no tanto “de verdad” (Habermas), posición dialógico-disyuntiva de la diversidad humana, no como la limitante que ve, por ejemplo, la globalización homogeneizante, sino la toma de conciencia de la apropiación de “lo nuestro” con responsabilidad. No se trata de fomentar el “tolero” los programas oficiales, sino el “ya los analicé y estoy convencido”. Esto es la base esperable en los académicos que desean incidir desde sus universidades en la modificación de las relaciones interinstitucionales, que eventualmente delimiten de forma más co-responsable la estructura y la acción del Estado.

Todo académico debe confrontar su creencia sobre la esencia de su quehacer, su deber ser y hacer, con las propuestas de los programas oficiales, pero primero con la de los colegas, incluso de otros espacios y tiempos. Está a la vista la complejidad institucional en que pervive la sociedad mexicana al respecto, y el análisis desde dentro de cada organización no debe eludirla, sobre todo mientras la comprensión de su contenido se manifieste endeble, vulnerándolas y haciéndolas dependientes de mandatos desaparegados de la construcción endógena de consensos.

Sea bajo el supuesto de que es necesario especificar las condiciones institucionales en las que ocurre la conducta individual, a partir de las funciones de una persona (Teoría de los papeles) o por las generalizaciones de la teoría macroeconómica al campo institucional que abstrae a la persona de su función (Modelos del actor racional), la intención es apuntalar el comportamiento universitario para impulsar una sociedad integral, conciente de las coordenadas que explican disrupciones derivadas de la yuxtaposición de las supra-organizaciones dominantes. El fin es prever desajustes de inserción institucional real que inhiben el desarrollo social.

Estructura, procesos y comportamientos en la institucionalización de la FQ

Recorramos el camino a la inversa, recogiendo lo que dejaron las reflexiones de la realidad hacia el peregrinar teórico, unas veces a saltos y otras a rastras.

Se observó que entre los académicos estudiados sí opera el “principio de autonomía regulada” el cual, se dijo, implica que al actuar tienen interiorizado el deber de ajustarse a los principios del patrón institucional. Esa auto-sujeción (vigilancia ejercida por las instituciones introyectadas), es reforzada por su organización y propulsada por la rendición de indicadores de evaluación a la organización superior (SIES). Aunque se manifestó en el sentimiento subjetivo de bienestar de los académicos como tales, bajo grado de fragmentación respecto a la influencia PROMEP-SNI, queda indeterminado el existente como persona y ciudadano.

El equilibrio de dichos académicos respecto a PROMEP-SNI es sincrético: alta aceptación de sus criterios, de su superior configuración para impulsar la ciencia, tolerancia hacia el Estado evaluador con cada vez menos cortapisas, complacencia de su subsidiaridad, pero con reticencia sobre la pertinencia de la democracia “de pares” -en la cual no creen en el fondo-, pues están ampliamente convencidos de la necesidad de que existan jerarquías entre académicos y los tipos de estímulo convergentes con valores capitalistas. Entonces, al no haber apoyo en este caso para sostener que el patrón institucionalizado es distante al patrón institucional impulsado desde PROMEP-SNI, puede afirmarse que no hay choque de marcos institucionales. La lógica de “lo pertinente” está en marcha. Los grados de credibilidad y satisfacción en la nueva identidad del académico apoyan la idea de que los aspectos institucionales indagados están interiorizados en la identidad y eticidad de la mayoría. Otorgan autoridad a las disposiciones provenientes del SIES, recurriendo a valores capitalistas y exigencias familiares. Más ello no implica en automático, que sea alto el grado de confianza en PROMEP-SNI. Es notorio que varios lineamientos son seguidos sin análisis previo o profundo del calibre de las consecuencias que implican los mitos que les sustentan.

Sobre la mutación en la identidad del grupo el lector juzgará si los datos aportados alcanzan para determinar si

“... ¿acaso el éxito del modo de racionalidad neoliberal se debe precisamente a su capacidad para procurar la autoconducción de una sociedad hecha pedazos, favoreciendo prácticas y estilos de vida fundados en el valor de uno mismo como [id-] entidad individual y, al mismo tiempo, en su capacidad para reconocer-integrar/contener-desarticular estilos de vida distintos, que no se rigen por dicho modo de racionalidad? El examen de la modernización de la universidad funciona como un primer laboratorio para discutir tan relevante cuestión” (Ibarra, 2003b: 340) “...no pocos elementos indican que muchos académicos se han ido transformando en obreros de la palabra y del texto, empresarios del consejo experto y la capacitación... (Ibarra, 2003b: 205). ...las consecuencias que se derivaron de las relaciones entre fuerzas desplegadas en esta zona de des[cons]trucción derivarían en una mayor receptividad de las instituciones a las estrategias, programas y metas gubernamentales, en la fragmentación definitiva del sindicalismo universitario y en la mayor docilidad de una planta académica urgida de mayores ingresos” (Ibarra, 2003b: 349).

No era un hallazgo esperado el de las afirmaciones de que la acción de PROMEP-SNI elevan el compromiso interno y los vínculos establecido con su Facultad, más su significado es contundente pues los informantes saben que sus respuestas no trascenderá al ámbito oficial ni más allá de esta tesis. Lo esperado fue la alta penetración de la ideología liberal, el resquemor respecto al Estado burocrático, naturalidad al ver ciertas prácticas de simulación democrática y argumentos sobre “tener que hacer” lo que bien venga “por la familia”, erigida como estandarte para seguir reglas en una visión de corto plazo, a pesar de los pesares trascendentales.

El análisis de la significancia en los cambios verificados dentro de la cultura evaluativa de los académicos de FQ con PROMEO-SNI, confirma que entender las explicaciones que cada quien da a aspectos organizacionales cotidianos (como lo que hay que hacer para obtener la remuneración, la división del trabajo por perfiles o la validez de las jerarquías) requiere de escudriñar las concepciones sustentantes, más allá del acontecer en el centro de trabajo, arribando a los órdenes sociales estructurantes superiores.

A instancia del discurso de la excelencia, en FQ se observó la fuerza del lenguaje como herramienta para moldear y conducir conductas. No se refutaron la mayoría de sus sinónimos (so pena de parecer loco), pero se evidenció que carecen de un sentido específico, cumpliéndose su conversión a artefacto simbólico altamente operativo. “Su significado concreto lo adquiere siempre de los contextos institucionales en los que opera, representando en tales espacios acotados los sentidos permanentemente negociados por los agentes. Por ello la excelencia es amorfa, moldeable en sí misma y sumamente flexible” (Ibarra, 1998: 359). En el límite se escucha que “...las organizaciones deben construir un escenario que proporcione a los individuos un sentido figurado de ellos mismos como sujetos de excelencia, haciéndolos responsables directos de la organización; la introyección de esa imagen, que se funda en la exaltación de la perfección narcisita y la capacidad emprendedora, permitirá a las organizaciones aprovechar todas las energías del individuo, que trabajará en los márgenes de sus capacidades con el único objetivo de ser el mejor”... o descargar en ellos el fracaso por la tendencia natural a la pereza (Ibarra, 2003b: 194)

Cabe poca duda de que los nuevos significados institucionalizados encontrados en FQ se traducen en reglas coincidentes con lo caracterizado como “re-institucionalización” o, al menos, “alta institucionalización”. Los académicos ni siquiera se interesan en mencionar lo rescatable del modelo institucional previo (sin PROMEP-SNI). Entonces, al ser mínima la resistencia institucional hacia el cambio promovido, el sentido del cambio en la organización formal por este fenómeno no es inminente, pues se ha establecido que a mayor institucionalización es menor la necesidad de controles estructurales.

Al avanzar en la determinación de consensos y disensos, inferida la exigencia de indagar el significado que cada participante da a cada noción investigada, juntamente con el contraste que cada cual da a los programas del SIES, se perfila la determinación de la solidez de la estructura informal en el largo plazo. La interpretación de las percepciones tendenciales encontradas obliga a tratar de dar sentido a las recurrencias. Hasta aquí se sostiene que, como dispositivos para estandarizar el proceso de profesionalización académica en FQ, PROMEP-SNI han logrado articular bastante bien la formación, la evaluación, la remuneración y su reconstitución identitaria y el hábitus. Incluso es comprobable que el discurso de los directivos no se opone en esencia al de los académicos, así como que la lógica de éstos refuerza la lógica de las propuestas del SIES, sin ignorar eventuales desajustes por la estructura administrativa aún rígida de UG.

Al analizar las respuestas a la pregunta de si PROMEP-SNI han mejorado “la calidad” de las universidades, se concluye que ella no es lo esencial. Su multiplicidad sólo confirma que su intervención trae aparejado todo el galimatías “institucional-organizacional” expuesto a lo largo de esta obra. La respuesta tiene que suceder caso por caso (“calidad aquí, ahora y para...”). Para dar un orden a ésta complejidad, valga el marco interpretativo propuesto y la solicitud de ayuda a

”...los analistas interpretativos o culturales, con su énfasis en el uso de mecanismos metafóricos, [que] rechazan la dualidad materialista idealista (típica de la teoría social occidental), pues desde su punto de vista los símbolos culturales son a la vez medios y fuentes de la conducta individual” (Powell y D., 2001: nd).

Desde el enfoque de oposición de discursos entre grupos de una misma organización, no se encontró en FQ evidencia que sustancie la tendencia a los laxos acoplamientos. Están ausentes expresiones como “aquí cada quien hace lo que quiere”, “no tenemos realmente un jefe”, “tenemos libertad para realizar nuestras actividades como mejor nos parezca”, “la universidad otorga todavía mucha libertad, por ello sigo aquí”, “no tenemos horario que cumplir”, “mi jefe no puede hacer nada, carece realmente de poder” (Ibarra, 2003b: 192). Sólo un par de académicos manifestó abierta desconfianza respecto a las intenciones percibidas en su entorno laboral inmediato.

Ha de seguirse por esta línea de investigación hacia la comprensión de la postura de otros grupos de académicos que compartan sistemas cognitivos circundantes. Sea el caso de quienes han intentado acceder a PROMEP-SNI sin éxito, los que ya han sido excluidos, los que aún no incursionen, etc. -previa construcción de su herramienta de captación ad hoc-. La gran variedad de formas de pensar hace indispensable ajustar el diseño y la interpretación organizacional de los resultados hacia un proyecto más interdisciplinario.

En alcance, preocupa que los programas oficiales propicien la balcanización de los académicos, pudiéndose interpretar como forma de control (sea de pautas de conducta o de cooptación temática) que, a la larga, complejiza el logro de mayor legitimidad. Empero, la inminencia de que algunas tensiones internas, características entre las bases de la autonomía individual y organizacional, derivan de las relaciones contradictorias del patrón institucional -no tanto del institucionalizado-, es aún más preocupante al salir de la esfera de control de cualquier actor u organización.

Entonces el clímax de la importancia de avivar la percepción de los académicos sobre su contexto institucional salta ante el enfrentamiento de al menos tres racionalidades quizá confrontadas: la de ciudadanía, la del papel que puede asumir cada universidad y las de las nuevas subculturas de colegas. Cada lector se pronunciará por coincidir o discrepar con la percepción de alguna intencionalidad oculta de la política instrumental con que PROMEP-SNI está reestructurando las categorías de académicos, que una vez instituidas, modelan las reglas por las que se percibe y ejerce la racionalidad en la ejecución de los procesos organizacionales derivados.

La naturaleza ambigua de los conceptos PROMEP-SNI plantean un modelo abstracto de académico y de su comportamiento en la organización que, al propiciar estímulos extrínsecos, fomentan una mezcla poco diferenciada de significados y motivaciones en el nivel individual. Puede ser el regodeo de que se es parte de un grupo de notables por su pretendida excelencia, un sentimiento de pertenencia a la modernidad y/o a un esfuerzo inédito instrumental para obtener beneficios adicionales del Estado, pasando por una obligación-rutina o la creencia en que se hace lo necesario para legitimar a su universidad. Una, un par, un grupo o todas estas señales se están institucionalizando en cada grupo, pero ¿Cuál o cuáles con más fuerza? Al no existir significados únicos, no es posible calificar si se parte de una auténtica perspectiva moral, racional o política. Lo que sí es dable, es determinar si lo resultante permite afirmar que se trata de académicos modificados hacia un horizonte más humano de cara a la sociedad.

Al predominar las evidencias de efectividad de la institucionalización ambiental de mantenimiento, por ahora en FQ respecto a PROMEP-SNI, no se avizoran fricciones comunicacionales disgregativas, aunque no hay garantía de que ellas no surjan en algún momento.

Aunque la estrategia de intervención PROMEP-SNI sí parece proponerse el cambio estructural formal, en FQ no ha propiciado el establecimiento de un sistema de objetivos reales. No existe fijación clara de prioridades, determinación de sentidos por funciones en perspectiva histórica, ni medios profundos para la toma de decisiones individuales, a pesar de que éstas resultan claves para que el sistema sea capaz de remover voluntades, a manera de estructuras formalizadoras del comportamiento, de momento más imitativo por seguimiento de reglas. Las palancas directas utilizadas, por extrínsecas, son exiguas para la pregnancia del cambio a largo plazo en procesos deliberados. Es inversa la situación con las motivaciones intrínsecas, casi inexistentes en los argumentos de PROMEP-SNI. Quedan indeterminadas las acciones voluntaristas de los académicos desprovistos de elementos de negociación y con quienes quedan excluidos, sobre todo cuando no les son claras las nuevas dinámicas interpuestas.

Aunque el patrón institucionalizado en la FQ proyectado hacia el SIES es convergente, no es seguro que sea el resultado de una política pública que, en la búsqueda de legitimidad, modifica sentidos institucionales. El nivel de convergencia sobre el alcance benéfico de PROMEP-SNI no es por necesidad resultado de su inducción. La gestión pública en el caso FQ está sido exitosa al lograr remover actitudes pasivas, pero con dos fuertes cortapisas: primero sobre la dudosa durabilidad del espectro generado por los medios utilizados, seguida de que cada implicado ha adquirido un entendimiento del proceso de evaluación y estímulo no tanto por la relación con sus colegas dentro de la misma unidad, sino por participar en el mismo ambiente institucional, limitando el significado de compartir la misma "cultura organizacional". El efecto inicial positivo de PROMEP-SNI (comportamiento más proactivo de los académicos), ha de cuidar lo que ciertos agoreros prevén respecto a que prolongar el sistema por más tiempo, traerá el desmantelamiento del verdadero interés académico, conciencia social adormecida y una era de mero cumplimiento de normas.

La inminente tendencia al acondicionamiento de FQ en el sentido PROMEP-SNI es apoyada desde los órganos de gobierno y de administración UG, constituyéndose ellos mismos en mecanismos operarios de las estrategias y programas gubernamentales. En la estructura formal de UG no se detectan presiones severas provenientes de sus distintas unidades a partir de los procesos activados por PROMEP-SNI. Las modificaciones correlativas se han atendido con cierta reorganización administrativa cupular. Los cambios operan con impulso de los directivos, aún sin estar legislados, sino sólo reglamentados, dando prueba de su vigor institucional. Los procedimientos se han acogido como parte de la "modernización", aunque asociados al calificativo "burocráticos" en sentido peyorativo, con trémulo reconocimiento del ascenso de inéditos comportamientos cuestionables.

La gran perspectiva que se abre es si la información generada sobre esta parte de la realidad de los académicos de FQ podrá ser estudiada como un proyecto de comportamiento organizacional vinculable a un modelo de mundo y de académico valorados, expresado en función de dos programas oficiales con alta carga institucional o de ensambles que pueden venir, por ejemplo, por el lado de hacer eco con De Gaulejac cuando se pregunta ¿La organización (SIES) construyó la identidad de la

persona (académico FQ) moviendo su imaginario? o ¿a la inversa? De la respuesta depende una parte de lo que ha de esperarse de la intervención. Lo que está en juego es el futuro entendimiento de “racionalidad” en que cada cual se desplazará en el sistema¹. Sea cual fuere el origen de los cambios, la mutua influencia es un hecho: la organización y el SIES se recrean en la energía psíquica de los académicos, debatidos entre el placer “dinero - prestigio” y su nueva red de tensiones, aquí apenas esbozada.

Cuestionamientos a la estructura institucional del SIES

Ronda la duda de si la tendencia PROMEP-SNI se estuviera consolidando a la manera del caso estudiado, ¿Las universidades dejarán de ser organizaciones de la sociedad para convertirse en reproductoras de los valores de mercado o estamos en presencia del cambio de viejas torres de marfil por fábricas con obreros reproductores de un tipo de conocimientos a la carta? La moneda está al aire.

Sorprende que en el caso estudiado no quepa evadir el discurso por la senda de la universidad productivista, pues hay convencimiento de que ella es correcta. Entonces emerge la idea transitoria de si el cambio que impulsa la “productividad académica” impide la banalización de resultados a largo plazo, de centrar el enfoque en las aulas (no directamente en el comportamiento timoneado de los académicos), así como en orientar la generación y aplicación del conocimiento a la atención de las necesidades locales de cada universidad, con una evaluación más compartida y comprometida con lo cualitativo que con lo cuantitativo, amén de las especificidades disciplinarias.

Esta propuesta se suma a la de quienes bregan no por empezar con el rediseño de PROMEP-SNI, sino por abrir espacios de diálogo que ayuden a clarificar las implicaciones de la elección ante las aristas del siguiente dilema:



Fuente: idea retomada de Comas, ponencia 2006

Si viene cierto que la modernización de las universidades radica en esencia en sus formas de gestión, no se descarta que un movimiento de contra-fuerzas operado desde

¹ “...los individuos, los grupos y las organizaciones luchan por cambiar las relaciones sociales dentro y entre las instituciones. Al hacerlo producen nuevas verdades, modelos de entendimiento entre sí y sus sociedades, así como nuevas formas de conducta y prácticas materiales” (Powell y D., 2001: 321)

ellas, pudiera reorientar en el corto plazo los procesos institucionalizados de los cuales proceden. No debe dejarse de lado la relación entre estrategias de gobierno y estrategias institucionales a partir de cualquier intersticio, una vez demostrado que son entidades dialógicas con fronteras borrosas y sólida evidencia de la presencia del principio de recursividad organizacional. Se rescata el antídoto: los académicos no están inermes y, de proponérselo, pueden transformar desde su libre accionar el equilibrio, modificando las instituciones a partir de sus peculiaridades de operación.

De vuelta al ámbito institucional nacional de las universidades

Aunque en la percepción extraída de la FQ no se identificó el choque de marcos institucionales, ello no le exenta de conflictos latentes con los operarios del SIES. Obsérvense las contradicciones reconocidas desde el ámbito gubernamental:

- § En el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, SEP afirmó que "... Es necesario reconocer los efectos adversos que causa una mala aplicación de criterios, indicadores y procedimientos de evaluación del programa de estímulos académicos. En algunas instituciones, las fallas conceptuales y de operación han provocado prácticas contrarias al espíritu de superación que dio origen a esta política..." Lo paradójico es que a pesar de esos defectos se termina afirmando que, "Se fortalecerán los programas de estímulo al desempeño académico (...)".
- § En el Informe 2004 sobre el Programa para la Modernización de la Educación Superior, SEP señaló que "... Las universidades adolecen de varios problemas de concepción y funcionamiento como son los mecanismos de dictaminación, el predominio en la evaluación con criterios cuantitativos de trabajo individual sobre los de grupo, la heterogeneidad de su aplicación en las universidades, la desproporción que guarda el monto de los estímulos respecto al salario, y el escaso reconocimiento a las actividades de apoyo al aprendizaje de los alumnos". Sin embargo, las modificaciones registradas desde entonces no se perciben orientadas en ese sentido.

El SIES enfrenta entre sus desafíos, remontar los "productos" de corto plazo, madurar el sentido de sus transformaciones, así como ser congruentes con sus bases institucionales, sin dejar de mirar desde los bordes de la realidad de cada comunidad de académicos, al ser quienes han de responder a la sociedad con innovación curricular y la búsqueda del conocimiento que cada entidad requiere. Por ello, no es ocioso intentar aprender e involucrar a todo grupo académico en la identificación y evaluación de los niveles institucionales, de tal forma que se evite entrar en procesos de auto-hipnosis por los cuales se promueven los estímulos económicos, a sabiendas del posible significado sub-óptimo para la sociedad en el largo plazo (conciencia social sumergida).

En la medida que la mirada colectiva de los académicos encuentre las tensiones institucionales y los motivos de los nuevos hechos organizacionales, se engancharán con el deseo de transformación. Ha de cuidarse la detección de cuando en realidad se confía poco en las bondades del SIES, pues reconocen en ello carencia de poder para influir en él pudiendo caer en un duelo / impotencia /desapropiación, con sensación de hundimiento, desfavorables al desempeño educativo. El conocimiento institucional puede favorecer la integración organizacional, según la capacidad de sus miembros para conceptualizar la acción, derivar leyes de la práctica y rectificar la cognición. El supuesto de que "... quienes creen poseer siquiera un modesto control personal sobre sus destinos

persisten en sus tareas, las desarrollan mejor y se entregan a ellas con más afán” (Peters y Waterman, 1982: 102). Nada nuevo bajo el sol.

Lo pequeño del caso estudiado no permite decir mucho sobre las percepciones que ratifican o modifican la teoría de las contradicciones institucionales, más sí alcanza para establecer la apertura de las siguientes brechas cognitivas:

§ Trascendencia de la forma de evaluar y estimular. Se comprobó que el significado del SIES ha virado de su origen socializante, hacia la senda individualista por productivismo, quedando indeterminado en PROMEP-SNI el rendimiento en la cota baja, siendo la alta percibida como poco realista. Esta laguna puede ser causa impulsora de simulación. El significado a profundizar es el de “logro colectivo”, pues suele ir desde su satanización al asociarlo al “irrealizable socialismo” o su consideración como antinatural.

En la contienda reflexiva también ha de preguntarse qué parte del sistema cognitivo compartido hace persistir la lucha por privilegios con carácter institucional innecesariamente burocráticos, que legitima el “principio de desconfianza sistemática” contra los académicos. Con ello ha de encararse el significado cultural de la persistencia de que “la” calidad que consta a colegas, jefes y ciudadanía no es parte de la evaluación, así como la percepción de cotos y manías evaluativas dirigidas a personas y no a su desempeño.

§ El corto plazo y lo trascendental. Emergida la orientación hacia la búsqueda del beneficio individual de rédito presente y sacrificio del significado a largo plazo, se ratifica el abandono del patrimonio social sobre la importancia psíquica del trabajo y el estímulo dirigido al colectivo. Ello moviliza una reestructura organizacional hacia procesos a partir de visiones de éxito dispares, lo cual anuncia nuevas complejidades. De seguir por la vorágine del seguimiento de reglas que dan por hecho que PROMEP-SNI son “la vía” hacia un futuro organizacional más promisorio, ha de requerírseles el estudio de las posturas que guían los comportamientos de los grupos de académicos, previo a la modificación de más procesos. No a la inversa. Se trata de exigir acciones que identifiquen consensos, favorables o críticos, con la antesala clarificadora de lo que piensan los receptores de las acciones sobre las consecuencias del antes, el ahora y el futuro de los mitos institucionalizados en el SIES respecto a los propios, a los suplantados y a los suplantantes.

§ Complementación “cantidad-calidad”. El escrutinio favorable en la FQ hacia la forma en esencia cuantitativa PROMEP-SNI de “medir la calidad” de su desempeño, no implica la significancia de su oposición a la generación de conocimiento sedimentado. Ese acuerdo se basa en la comprensión heterogénea de su significado. Por ello, en la exploración de contenidos, habrá que agrupar tendencias, por ejemplo, entre quienes prefieren generar ideas sobre mediciones alternativas o trabajar hacia sistemas colectivos de reconocimiento por innovación significativa.

§ Deliberación “estímulo económico-prestigio” vs otros tipos. Aunque no resultó minoritaria la opinión de que el humano es un ser interesado y que el Capitalismo da rienda suelta a las “legítimas” aspiraciones de poseer la mayor cantidad de bienes que individualmente sea posible, esa postura -en el límite- refleja el reduccionismo irreal ya tratado. Aunque sí se encontraron evidencias de que la participación de los académicos en el medio obedece a una mezcla compleja de intereses, ello ha de

explorarse desde un bastión más psicológico sobre la importancia organizacional que tienen los sentimientos de exclusión.

A pesar de estas brechas, ellas no sustentan la visión de que la universidad “... parece estar dejando de ser el referente cultural básico de la sociedad, para reconstituirse como ‘empresa cultural’ que produce graduados y comercia saberes” (Ibarra, 2003b: 197), mas sí que “... es posible esperar en los años por venir medidas orientadas a consolidar el nuevo escenario institucional, al margen de nuevas rupturas o cambios radicales que sólo sobrevendrán cuando este nuevo modelo de racionalidad muestre claros signos de agotamiento” (Ibarra, 2003b: 353). A lo más se trata de académicos reproduciendo las contradicciones del medio, en lugar de ayudando a resolverlas.

La alta correspondencia encontrada en la FQ entre el patrón institucional y su patrón institucionalizado es esperanzadora de que aún cuando el contexto provee a la organización de señales contradictorias, sus integrantes son capaces de lidiar con ellas sin ruptura crucial del equilibrio, dándoles sentido positivo. No obstante, no hemos de engañarnos respecto a que al estar el proceso vinculado a problemas de remuneración, su tendencia es a desvirtuarse. Mientras sea recuperable la capacidad de reconocer la naturaleza institucional del trabajo académico y la de preservar un académico imaginario, hoy un tanto adiestrado, queda a salvo la posibilidad de mejores horizontes que le estimulen a querer tener un papel más protagónico del que ha tenido, a favor de la construcción de una realidad más decidida que obedecida, imitada o presentida.

Perspectivas de cierre

El marco interpretativo ha de ser corregido en cuanto a aspectos que resultaron inocuos para evidenciar institucionalización. No se confirmó que la edad del informante sea determinante para apoyar los cambios interpuestos (no todos los jóvenes apoyan, ni todos los mayores rechazan), ni que tener padres profesionistas influya como predisponente hacia actitudes competitivas en el trabajo académico.

Al no saber a qué altura del proceso del cambio estamos, ayudaría en el entendimiento alguna línea de investigación sobre las condiciones bajo las cuales se desarrollan dentro de la universidad nuevas formas institucionales o de des-institucionalización. Asimismo, urge la explicación de la formación de estructuras institucionales de las cuales derivaron las reglas de decisión SIES/PROMEPE-SNI, así como el significado menos inexacto que dan a las nociones investigadas.

Esta obra habrá cumplido si sirve al lector para reenfocar alguna parte de su comprensión del fenómeno, a los colegas para explorar esta alternativa de enfoque institucional que aproxima al conocimiento de lo que perciben otros de la esencia PROMEP-SNI y, en general, como recordatorio de que siempre es posible dar un orden no convencional a las caóticas y múltiples señales provenientes del contexto.

No ha de ocultarse el deseo de que todo lo aquí expuesto pudiera llegar a ser un acto de alta congruencia epistemológica. Empero, más allá de lo ufano, ha de tener alguna relevancia narrativa a favor del conocimiento y la comunicación universitaria, al intentar redimensionar el pensamiento de ese ser tan único y esperanzador, que es el académico universitario.

Revisar para integrar en perspectivas

- § ¿Qué fundamentos PROMEP-SNI hay que revisar?, ¿Basta con re-direccionar los estímulos individualizados hacia formas que garanticen su traducción en beneficios comunitarios? ¿Acaso ello no es relevante pues se trata de instrumentos más bien útiles para apoyar la legitimidad del Estado?
- § Síntesis de tensiones: concepciones tradicionales y emergentes.
 - Entre posiciones que demandan una mayor funcionalidad frente al aparato productivo y las que reclaman un mayor compromiso de la universidad en términos sociales;
 - Entre una visión pragmática y profesionalizante de los saberes y otra que promueve el valor intrínseco del conocimiento y su avance –que confronta la pregunta ¿Para qué sirve?, con otra, ¿Es eso verdad?-;
 - Entre un sentido utilitario de la enseñanza y la investigación y la utopía de una universidad democrático-emancipadora;
 - Entre el adscribirse a las tendencias externas que intentan marcar la pauta a las universidades y la capacidad inherente a las universidades para preguntarse sobre sí y criticar su propio carácter institucional.
 - Entre el individualismo, la competencia y el utilitarismo de los actores universitarios y las finalidades sustantivas asociadas con las labores universitarias que implican la construcción y compromiso colectivo con el conocimiento (pág. 31).

Discusión total: Las modificaciones que se están imponiendo a las UP´s suponen su desplazamiento como referente cultural básico de la sociedad o si adquiere, en adelante, el estatuto menor que poseen el resto de las organizaciones que le prestan “servicio” en el mercado, es decir, como proveedora de servicios educativos.

Anexo I Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

Convocatoria 2007

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), a través del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con fundamento en lo dispuesto en la Ley de Ciencia y Tecnología, que regula y determina los apoyos que el Gobierno Federal está obligado a otorgar para impulsar, fortalecer y desarrollar la investigación científica y tecnológica del país; así como en el marco del Programa de Apoyos para el Fomento, la Formación, el Desarrollo y la Consolidación de Científicos y Tecnólogos y de Recursos Humanos de Alto Nivel; del Subprograma del Sistema Nacional de Investigadores y de su Reglamento, con el objeto de premiar la labor de investigación en el país, que contribuya a incrementar la competitividad internacional en la materia y a la resolución de los problemas nacionales:

CONVOCA

A los científicos y tecnólogos que laboren en instituciones de educación superior y de investigación del sector público o privado del país, así como a las personas que realicen actividades de investigación y desarrollo en centros empresariales en México, en términos de lo establecido en el Artículo 3 del Reglamento vigente, a participar en el proceso de selección para ingresar a este Sistema, de acuerdo con las siguientes:

BASES

1. De los Sujetos de Apoyo:

Podrán solicitar su incorporación al Sistema Nacional de Investigadores dentro de los plazos establecidos en esta Convocatoria:

1.1 Todos los interesados que actualmente no sean miembros del SNI y que cumplan con los requisitos y disposiciones señalados en el Reglamento del SNI.

1.2 Los integrantes del Sistema cuyo convenio vencerá el 30 de junio o el 31 de diciembre de 2007.

2. Presentación de las solicitudes:

2.1 Como primer paso es indispensable llenar o actualizar el Currículum Vitae Único (CVU), cuyo formato se encuentra disponible en el portal de CONACYT. A partir de la Convocatoria 2006, el Sistema Nacional de Investigadores tendrá como única fuente de datos personales de los postulantes, los que ellos mismos aporten a través de su CVU.

2.2 Posteriormente al llenado de su información general en el CVU, deberá registrar en la sección "Inscripción a convocatoria, Convocatorias SNI", información específica para el SNI y realizar una selección de la producción científica que desea sea evaluada por la Comisión Dictaminadora correspondiente. Sólo cuando el postulante haya verificado que su información sea correcta deberá usar el botón "finalizar", después ya no podrá realizar ninguna modificación a su solicitud.

2.3 No se aceptarán solicitudes incompletas o presentadas extemporáneamente.

2.4 Para mayor información de cómo llenar la solicitud deberá seguir las instrucciones que se encuentran en la liga [Guía de llenado](#) disponible en la sección "Convocatoria 2007" del submenú "Convocatoria Vigente" del menú del Sistema Nacional de Investigadores dentro del portal de CONACYT www.conacyt.mx.

2.5 Para cualquier solicitud de asistencia técnica o duda en el llenado ponemos a su disposición el Centro de Soporte Técnico de lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas, en los teléfonos 01 800 800 8649 lada sin costo ó 53 22 77 08 D. F. (cocst@conacyt.mx).

2.6 Después de la fecha de cierre de la Convocatoria, la página de inscripción a la misma convocatoria quedará deshabilitada automáticamente, asegúrese de finalizar su solicitud antes de esta fecha.

2.7 Todas las solicitudes que se presenten y cumplan con los requisitos de esta Convocatoria serán admitidas y dictaminadas con apego al Reglamento vigente del SNI y a los Criterios

Internos correspondientes a cada área del conocimiento. Dichos documentos, junto con el Glosario de Términos, se encuentran disponibles para su consulta en la página electrónica del SNI, dentro del portal del CONACYT y se recomienda su lectura de manera previa al llenado de la solicitud.

Usted puede continuar actualizando la información del CVU, sin embargo, sólo se considerará para su evaluación la producción seleccionada en la página de inscripción al momento de su solicitud.

3. De la documentación que deberá anexarse a las solicitudes:

3.1 Además el solicitante deberá enviar al SNI por mensajería individualmente y en un solo paquete:

I. El impreso de la "Solicitud del SNI", debidamente firmada y dentro del plazo que se especifica en el apartado IV de esta Convocatoria. Este impreso constituye su solicitud de ingreso a este Sistema y se obtiene a través de la página de inscripción anexa al CVU del CONACYT.

II. La documentación administrativa y académica en la siguiente forma:

a. Carpeta (A) que contenga únicamente la siguiente documentación administrativa:

i. Original y copia actualizada del comprobante oficial de adscripción institucional, que especifique las condiciones a que está sujeto su contrato o convenio laboral. El documento deberá señalar su nombramiento, funciones asignadas, horas/semana, fecha de inicio y finalización del mismo.

ii. Dos copias del acta de nacimiento o pasaporte oficial.

iii. Dos copias del comprobante del grado de doctor o del máximo grado de estudios obtenido.

iv. Los extranjeros deberán anexar dos copias de la documentación que cumpla con el inciso iii del artículo 3 del Reglamento vigente.

b. Carpeta (B) que contenga copia de la producción académica y/o tecnológica que sustente su postulación, considerando:

i. Si la solicitud es de reingreso vigente, la producción académica y/o tecnológica debe corresponder al período de su último nombramiento en el SNI.

ii. Si la solicitud es de reingreso no vigente o nuevo ingreso, la producción académica y/o tecnológica debe corresponder a los productos de los últimos tres años y los más relevantes de su obra global.

iii. Ejemplar impreso de su currículum completo en formato libre.

iv. Los comprobantes de la producción científica que conforman el expediente académico sujeto a evaluación, se reciben sin ninguna responsabilidad para el Sistema Nacional de Investigadores.

3.2 Se podrá tener acceso a la Convocatoria SNI 2007, a partir del lunes 4 de diciembre y hasta el viernes 9 de febrero de 2007. Sólo se considerarán los datos registrados en la solicitud electrónica.

3.3 Las solicitudes se recibirán exclusivamente por mensajería especializada dirigida a: Sistema Nacional de Investigadores Av. Insurgentes Sur 1582, Col. Crédito Constructor, Del. Benito Juárez, C. P. 03940, México D. F.

3.4 Los paquetes enviados por instituciones o grupos deberán contener un sobre por cada solicitante.

3.5 No habrá módulo de recepción de solicitudes en la sede de CONACYT ni en las oficinas regionales.

3.6 El cierre de la convocatoria será el 9 de febrero de 2007. Esta fecha es improrrogable y no se recibirán anexos académicos o administrativos después del cierre.

3.7 Las solicitudes incompletas que no cumplan con lo especificado en esta convocatoria no serán evaluadas. Tampoco se evaluarán las que se reciban después del cierre de la Convocatoria o con fecha en la guía de mensajería o matasello posterior al 9 de febrero de 2007.

3.8 La información que se presente debe ser verídica y comprobable en todo momento y estará sujeta a auditoría. En caso de falsedad en las declaraciones se aplicarán las sanciones correspondientes.

3.9 Las solicitudes para la distinción de Investigador Nacional Emérito serán recibidas durante el mes de mayo de 2007.

4 Financiamiento, monto del apoyo y de las distinciones.

4.1 Adicionalmente a las distinciones otorgadas por el Gobierno Federal a los integrantes del Sistema Nacional de Investigadores, se les otorgará un estímulo económico por cada una de las categorías, niveles y períodos comprendidos para ello, en términos de las disposiciones específicas que establece el Reglamento.

4.2 Los apoyos derivados de la presente convocatoria se otorgarán a través de recursos fiscales, del Fondo Institucional del CONACYT o cualquiera de los Fondos regulados en la Ley de Ciencia y Tecnología, independientemente del financiamiento que pueda utilizarse de organismos u organizaciones internacionales.

4.3 Se procurará la participación de recursos interinstitucionales y externos al CONACYT, en los términos de los convenios que al efecto se suscriban.

4.4 Los estímulos se otorgarán de manera independiente a los ingresos que para el efecto el investigador capte por el desempeño de su empleo, cargo o comisión, dentro de una institución pública o privada.

4.5 La periodicidad de los estímulos será de forma mensual, estando sujeta a la disponibilidad presupuestal correspondiente. La cuantificación de los estímulos se establecerá en las disposiciones específicas que para el efecto expida el CONACYT.

4.6 Para ser acreedor de los estímulos correspondientes, es necesario se cuente por parte de los investigadores con la distinción otorgada por el Gobierno Federal.

5. De la evaluación y seguimiento de los apoyos

5.1 El SNI funciona a través de Órganos Colegiados integrados por personas honorables, reconocidas y de los más altos niveles científicos y tecnológicos existentes. Sus juicios son resultado de un debate colectivo entre pares y tienen en cuenta tanto la reglamentación del Sistema como la trayectoria académica, institucional y los productos científicos y tecnológicos de cada persona que se somete a su evaluación.

5.2 Las Comisiones Dictaminadoras revisarán las solicitudes de ingreso que deben contener la información curricular completa, así como la documentación probatoria. Tendrán en cuenta la calidad de las aportaciones y la cantidad de productos presentados por el solicitante. Cada solicitud deberá ser evaluada, por lo menos, por dos integrantes de la Comisión Dictaminadora correspondiente y resuelta por el pleno.

5.3 La evaluación y seguimiento de los apoyos se llevará a cabo de manera sistemática, mediante informes anuales que deberán presentar los investigadores de sus actividades en los formatos establecidos, acompañado de una constancia de adscripción actualizada.

5.4 En caso de no entregar dicha documentación se suspenderá la entrega de los estímulos económicos.

5.5 El pago de dichos estímulos se reanudará a partir de la fecha en que se subsane adecuadamente el incumplimiento, excluyendo los estímulos económicos correspondientes al período durante el cual se estuvo en falta.

5.6 Es responsabilidad exclusiva del investigador, para que su solicitud proceda a evaluación:

I. Mantener actualizado su correo electrónico en el CVU.

II. Finalizar correctamente su solicitud electrónica de inscripción antes de la fecha límite, de lo contrario se considerará incompleta y no será turnada a evaluación. Debe utilizar el botón "Finalizar".

III. Enviar dentro del plazo que se establezca y por mensajería especializada, los documentos que se le requieran como resultado del proceso de validación de su solicitud.

IV. Asegurar que el comprobante de adscripción (carta institucional) mencione su nombramiento, funciones asignadas, horas/semana, fecha de inicio y finalización de su contrato o convenio.

V. El postulante deberá estar pendiente de recibir un correo electrónico acusando recibo de su solicitud.

6. De la Confidencialidad y propiedad intelectual.

6.1 La información que se reciba con motivo de la presente Convocatoria, esta sujeta a lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, por lo que aquella documentación que deba ser clasificada como confidencial o reservada, deberá ser expresamente identificada en la solicitud.

6.2 El Sistema Nacional de Investigadores, establecerá los mecanismos necesarios para asegurar la confidencialidad de la información contenida en todas las propuestas presentadas, tanto en la fase de evaluación como de seguimiento.

6.3 De conformidad con el Artículo 15 de la Ley de Ciencia y Tecnología, es obligación de los beneficiarios proporcionar la información requerida por el Sistema Integrado de Información Científica y Tecnológica y dar crédito al SNI en propuestas, publicaciones, materiales para conferencias, exhibiciones, videocintas y otros productos resultantes del apoyo.

7. De la publicación de resultados

7.1 Los resultados de esta convocatoria serán publicados en la página electrónica del SNI en el mes de agosto de 2007.

7.2 La producción académica o tecnológica enviada por los solicitantes deberá ser retirada en las oficinas del SNI, a partir de la fecha de publicación de resultados, en caso contrario el 30 de noviembre de 2007 será turnada para su destrucción.

8. Consideraciones Generales

8.1 Al fin de evitar conflicto de intereses, no podrá permanecer durante el proceso de evaluación, ningún evaluador que tenga algún tipo de parentesco con el investigador que será evaluado.

8.2 No se someterán a evaluación propuestas cuyos investigadores hayan incurrido en algún tipo de falta a los acuerdos y disposiciones señaladas en los convenios de asignación de recursos ni del Reglamento del SNI.

8.3 Los investigadores que soliciten participar en el proceso de evaluación de esta convocatoria y que tengan registrados pagos en demasía en el SNI, en caso de obtener un resultado favorable para su ingreso al Sistema, se comprometen a aceptar los descuentos que correspondan a cuenta del estímulo económico que les sea otorgado.

8.4 Dentro de los criterios generales para orientar los trabajos y las recomendaciones de las Comisiones Dictaminadoras, para la evaluación de los méritos científicos y tecnológicos será prioritario cumplir con los dos primeros requisitos de los artículos 15 y 17 del Reglamento del SNI y que se refieren a:

- I. La producción de investigación científica y/o tecnológica;
- II. La formación de recursos humanos especializados;

8.5 No podrán concursar en la presente convocatoria quienes tengan un nombramiento y convenio cuya vigencia termine después del año 2007, sino hasta que la vigencia de los mismos esté por concluir.

México, D. F. a 30 de noviembre de 2006

DR. INOCENCIO HIGUERA CIAPARA

EL SECRETARIO EJECUTIVO DEL
SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES

Fuente, Página Internet CONACyT-SNI

ANEXO II

Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece en uno de sus tres objetivos estratégicos: "La educación superior de buena calidad" y como objetivo particular: "Fortalecer a las instituciones públicas de educación superior para que respondan con oportunidad y niveles crecientes de calidad a las demandas del desarrollo nacional". Dentro de las líneas de acción para alcanzar este objetivo se encuentra el promover que los proyectos que conforman el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) consideren, entre otros aspectos, la superación académica del profesorado y el desarrollo y consolidación de cuerpos académicos en las dependencias de educación superior.

El PROMEP, es un programa estratégico que fue creado con el propósito de lograr una superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las universidades como un medio para elevar la calidad de la educación superior, vocación que se refuerza en el marco del PIFI.

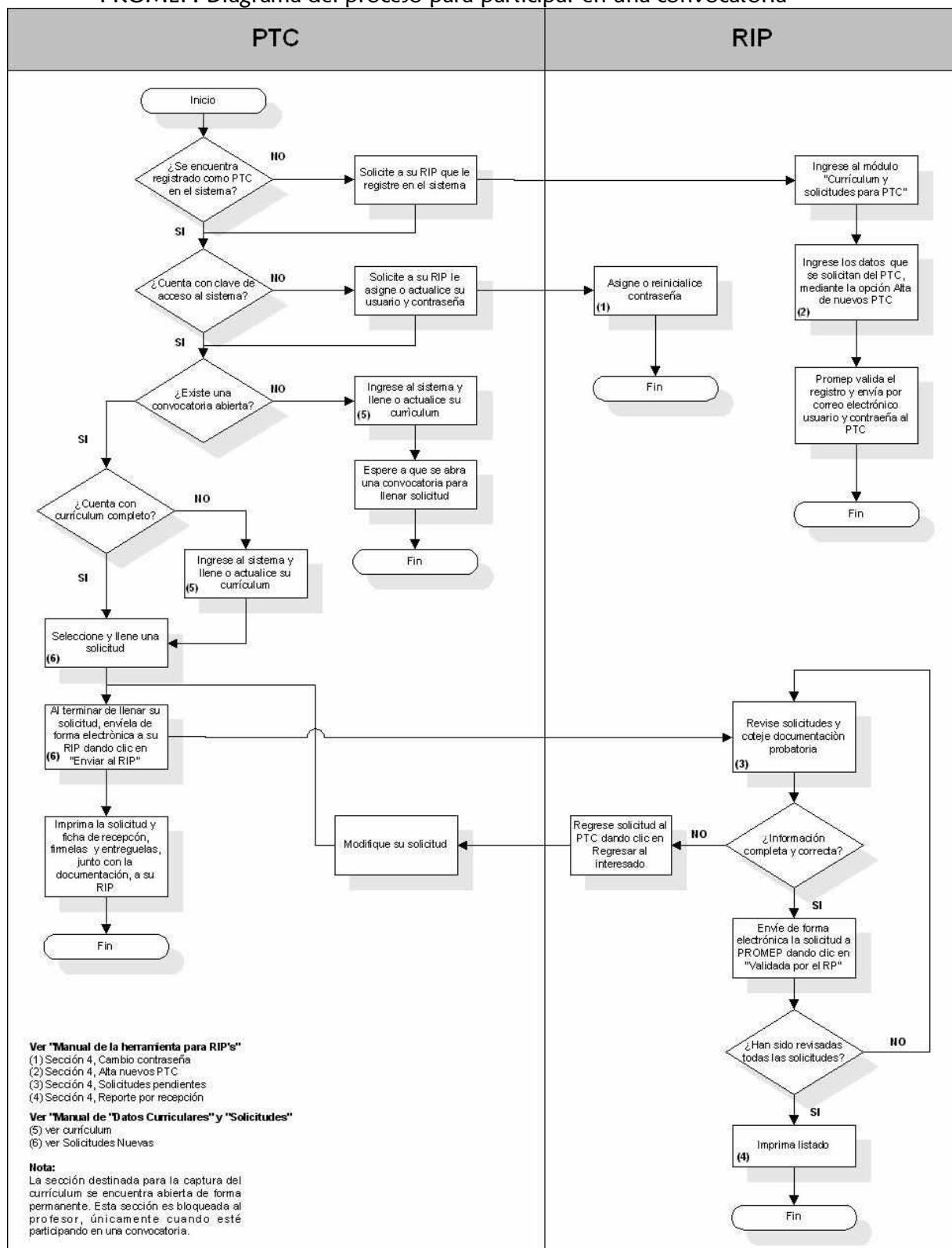
Un cuerpo académico es un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación (estudio), cuyos objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos, además de que a través de su alto grado de especialización, los miembros del conjunto ejerzan la docencia para lograr una educación de buena calidad. Los cuerpos académicos proveen el sustento de las funciones académicas institucionales y contribuyen a integrar el sistema de educación superior del país.

El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), inició su operación a finales de 1996 y desde entonces y hasta el 31 de diciembre de 2005 ha otorgado 5,657 becas (3,809 Nacionales y 1,848 para el extranjero) a profesores de carrera de las universidades públicas para la realización de estudios de posgrado en programas de reconocida calidad. Se han graduado 2,728 (1,437 en doctorado, 1,269 en maestría y 22 en especialidad).

En el marco de este mismo programa, y con el propósito de coadyuvar a fortalecer los cuerpos académicos de las dependencias de educación superior, se han otorgado en ese periodo 8,604 nuevas plazas a las universidades públicas para la contratación a tiempo completo de profesores con estudios de maestría y preferentemente doctorado. Se han otorgado 16,056 reconocimientos a profesores que cumplen con eficacia y equilibradamente con las funciones académicas de un profesor de tiempo completo. Es decir, atienden a la labor de generación y aplicación del conocimiento, ejercen la docencia y participan en actividades de tutorías y gestión académica.

También se han otorgado apoyos económicos a 2,887 nuevos profesores de tiempo completo y a 777 exbecarios PROMEP

PROMEP. Diagrama del proceso para participar en una convocatoria



Proceso de Certificación ISO 9001:2000

❖ VISION

En el año 2008 **promep** terminará su vigencia como programa remedial y habrá contribuido a que los profesores de las instituciones adscritas al programa participen activamente en la docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento; en su formación personal en posgrados de calidad y su integración en cuerpos académicos, permitiéndoles realizar eficazmente sus funciones y vincularse en redes temáticas para sustentar una educación superior que contribuya a formar a los profesionistas que México requiere.

❖ MISIÓN

Mejorar la calidad de la educación superior en México mediante el fortalecimiento de los cuerpos académicos y la superación del profesorado de las IES adscritas a **promep**.

❖ POLÍTICA DE CALIDAD

A través de una atención diferenciada a las IES adscritas al **promep** y con base en el academismo, nos comprometemos a mantener y fortalecer un Sistema de Gestión de la Calidad que contemple como una de sus prioridades, el mejoramiento continuo de sus servicios, con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios, en forma oportuna y apropiada conforme a la normatividad existente

Identificación del profesor
Estudios realizados
Datos laborales
Línea de generación o aplicación innovadora del conocimiento (LGAC)
Producción académica
Proyectos de investigación
Docencia
Dirección individualizada
Tutoría
Gestión académica
Premios o distinciones
Beneficios externos a PROMEP
Beneficios PROMEP
Datos del Cuerpo Académico
Transferencia de información del currículum de CA

Convocatoria 2006 Reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable

El objetivo principal del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), es promover la superación del profesorado y de los cuerpos académicos de las instituciones de educación superior (IES) para elevar la calidad de la educación en el país. Para alcanzar este objetivo la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Subsecretaría de Educación Superior

(SES), ha emprendido en el marco del PROMEP y de los procesos de planeación estratégica participativa que han dado lugar a la formación y actualización anual de los Programas Integrales de Fortalecimiento Institucional de las universidades públicas (PIFI), varias acciones enfocadas a integrar a los profesores de tiempo completo en cuerpos académicos y con ello sustentar la formación de profesionales de buena calidad, responsables y competitivos.

Los cuerpos académicos son grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente sus integrantes atienden Programas Educativos (PE) en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales.

Como parte de las acciones orientadas a lograr el objetivo señalado, las IES han elaborado planes de desarrollo de sus cuerpos académicos en el marco de los Programas de Fortalecimiento de sus DES en el PIFI, así como las metas y los objetivos específicos sobre los programas educativos y las líneas de generación o aplicación del conocimiento a alcanzar en 2008. En la consecución de estas metas y objetivos, los profesores de tiempo completo que cumplen con el perfil deseable desempeñan un papel fundamental. Por ello la SEP, a través de la SES, convoca a las IES participantes del PROMEP-SES a presentar solicitudes de reconocimiento del perfil deseable de sus profesores de tiempo completo que en la actualidad desarrollan con eficacia las funciones académicas de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, gestión académica y tutorías conforme a las siguientes:

BASES

I. SOBRE EL RECONOCIMIENTO DEL PERFIL DESEABLE

I.1. El reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable se refiere al profesor universitario que posee un nivel de habilitación superior al de los programas educativos que imparte y preferentemente el doctorado, y que además realiza de forma equilibrada actividades de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutorías y gestión académica.

I.2. Los profesores solicitantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Tener nombramiento de tiempo completo con plaza de profesor, docente, investigador o profesor-investigador en el nivel de educación superior.
- 2) Haber obtenido el grado preferente (doctorado) o mínimo, (maestría o especialidad médica con orientación clínica en el área de la salud reconocida por la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos en Salud).
- 3) Demostrar de manera fehaciente sus actividades en:
 - i. Docencia: Haber impartido al menos un curso frente a grupo al año, durante los tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROMEP-SES o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado, en caso de que este tiempo sea inferior a tres años.
 - ii. Generación o aplicación innovadora del conocimiento: Haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento. Esta participación deberá comprobarse con un producto de buena calidad por año en promedio durante los últimos tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROMEP-SES o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (si este tiempo es inferior a tres años). El producto deberá estar publicado en revistas con arbitraje (de preferencia

indexadas), libros, capítulos en libros y memorias arbitradas de congresos (sólo se consideran válidas para las áreas de Ciencias sociales y administrativas” y Educación, humanidades y arte”) o haber creado una obra artística o una patente registrada.

- iii. Tutoría: Haber participado en el programa institucional de tutorías o haber dirigido al menos una tesis durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar solicitud ante el PROMEP-SES.
- iv. Gestión académica individual o colegiada, tales como la dirección de seminarios periódicos, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas, participación en comités de evaluación académica durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud.

(Es muy importante observar que: ninguna de estas cuatro actividades puede sustituirse por alguna de las otras).

I.3.

- a) a) Aquellos profesores que durante el año inmediato anterior a la presentación de su solicitud gozaron de un año sabático, se encontraban comisionados o se reincorporaron a la institución, podrán solicitar el reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable o renovarlo, si al momento de presentar su solicitud comprueban que se han incorporado a la institución a tiempo completo y realizando las cuatro actividades requeridas en el apartado anterior. Es necesario presentar constancia del permiso institucional.
- b) b) Los profesores que hayan recibido apoyo en la Convocatoria de "Apoyo a la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo" o de "Apoyo a la reincorporación de exbecarios PROMEP-SES", podrán solicitar el reconocimiento del perfil deseable” si al momento de presentar su solicitud comprueban que realizan las cuatro actividades requeridas para el perfil deseable (docencia, generación o aplicación innovadora de conocimientos, tutorías y gestión académica).
- c) c) Los reconocimientos institucionales, como los estímulos al desempeño de personal docente o cualquier otro reconocimiento expedido oficialmente por el cuerpo evaluador establecido por la institución, serán elementos indicativos del desempeño eficaz de las funciones académicas de los profesores solicitantes especialmente para la actividad docente. En el mismo sentido, se tomará como referencia la pertenencia al SNI o al Sistema Nacional de Creadores.
- d) d) Los profesores que no tienen el grado preferente o mínimo, pero cuentan con una trayectoria académica sobresaliente y que les ha sido reconocida por el cuerpo evaluador mencionado en el inciso anterior, podrán participar en esta Convocatoria, siempre que cumplan con las demás condiciones establecidas. La solicitud del profesor deberá ser acompañada de un comunicado del Rector que exprese de forma razonada el apoyo a la solicitud. La SES dictaminará en forma definitiva sobre estos "casos excepcionales".

I.4. El reconocimiento del perfil deseable de un profesor tiene vigencia por tres años a partir de la fecha de notificación oficial a la institución.

I.5. Quienes soliciten el reconocimiento de profesores de tiempo completo con perfil deseable en esta convocatoria y no les sea otorgado, podrán presentar su solicitud en el siguiente periodo de recepción, pero de serles nuevamente negado deberán esperar como mínimo un año efectivo a partir de la última notificación para presentar nuevamente su solicitud.

I.6. Los profesores que hayan obtenido con anterioridad el reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable, podrán consultar la vigencia del mismo, ingresando a la página: <http://promep.sep.gob.mx/solicitudesv3> seleccionando en ella la opción: *Beneficios PROMEP*.

*Para acceder al sistema de solicitudes, deberá contar con una clave de usuario y llenar toda la información requerida en la solicitud. La clave de usuarios será proporcionada por el Representante Institucional ante el PROMEP (RIP).

II. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y EVALUACIÓN

II.1. Los términos de esta convocatoria se basan en las **Reglas de Operación del PROMEP-SES** vigentes publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

II.2. Los formatos de solicitud para participar en ésta y en todas las convocatorias para profesores de tiempo completo que emite el PROMEP-SES, se encuentran en la dirección <http://promep.sep.gob.mx/solicitudesv3>. Las solicitudes únicamente deberán llenarse en línea. NO HABRÁ NINGÚN OTRO MEDIO PARA PARTICIPAR.

II.3. La fecha de cierre para el llenado de las solicitudes en línea es el:

24 de agosto de 2006

II.4 Podrán participar durante este periodo todos los profesores cuyo vencimiento del reconocimiento suceda entre julio y diciembre del presente año.

Siendo un sistema electrónico NO hay posibilidad alguna de recibir información adicional a la registrada o solicitudes extemporáneas.

II.5. Es responsabilidad de las instituciones integrar y conservar el expediente de los profesores solicitantes, el cual deberá contener los comprobantes fehacientes de cada una de las actividades registradas en la solicitud.

II.6. La IES por conducto del RIP y de acuerdo al calendario de recepción de solicitudes, entregará en las oficinas del PROMEP la siguiente documentación:

- a) Oficio de presentación de las solicitudes y una relación de éstas.
- b) Las fichas de recepción que emite el sistema, debidamente firmadas por el profesor solicitante y avaladas por el RIP (original).
- c) Para los profesores cuyo máximo grado académico obtenido es en alguna especialidad médica no reconocida por la CIFRHS o realizada en el extranjero, se requiere presentar el comprobante de grado (copia fotostática).

II.7. La evaluación y selección de los beneficiarios se hará con el apoyo de **comités de pares**, de las áreas del conocimiento de los concursantes, convocados para el efecto por la SES. Los expertos integrantes de los **comités de pares** serán seleccionados preferentemente entre los académicos de alto nivel y con probada experiencia en evaluación del SNI, del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CONACULTA), del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES).

- II.8.** Los comités de pares evalúan que los profesores-solicitantes desarrollen de manera equilibrada y con eficacia las funciones de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutelaje al estudiantado y gestión académica. Realizada la evaluación se emite un dictamen escrito.
- II.9.** La SES informará a las instituciones sobre los dictámenes a las solicitudes tres meses después del cierre de la semana de recepción correspondiente. Cuando el dictamen resulte aprobado, la SES otorgará el **reconocimiento al perfil deseable**, el cual tendrá una duración de tres años, contados a partir de la fecha registrada en la Carta de Liberación de Recursos emitida por el PROMEP-SES.
- II.10.** Cuando el dictamen resulte no aprobado, se indicarán los motivos al profesor-solicitante a través del "Acuse de resultados".
- II.11.** Las manifestaciones de inconformidad a los dictámenes de las solicitudes, debidamente argumentadas, documentadas y avaladas por la institución deberán entregarse por los RIP en la Coordinación Académica del PROMEP, dentro de los treinta días naturales posteriores a la fecha en que Promep de a conocer el resultado a la institución.
- II.12.** Los aspectos no contemplados en esta convocatoria serán resueltos por la SES.

ANEXO III
PERCEPCIÓN GRUPAL DE LOS ACADÉMICOS DE LA FQ - UG SOBRE PROMEP-SNI 2006

Generales

Nombre (opcional): Edad: entre 46 y 55 años el **47%** entre 36 y 45 el **23%** < 35 el **17%** > de 56 años **10%**
 Género: **Fem 20%** **Masc 80%** Ciudad de nacimiento: Gto. 55% DF 25% Años de permanencia: 24% + de 3/4 en Gto.
 Ciudad de habitación mayoritaria: soltero 14% casado 72% viudo 0 unión / 0 divorciado 3% 11% nc
 Años de permanencia: 11% nc

Desempeño profesional

Licenciatura en: _____ Plantel: **57% UG**
 Maestría en: _____ Plantel: **37% UG**
 Doctorado en: _____ Plantel: **33.5% UG**

Porcentaje aproximado de toda su trayectoria como estudiante en instituciones públicas mexicanas: **80 % prom**

Cargo profesional desempeñado por más tiempo en toda su trayectoria: Académico 90%

Años de permanencia: Años laborados en Universidades Públicas mexicanas: **80% el 55%, entre el 50 y 80 un 34%, < del 5% el 14%**

Antigüedad en UG: **17 años prom** Antigüedad en la Facultad de Química UG: **16.7 prom** Contrato: **40 hrs - 100%** Duración: **Estancias Cortas**

Universidades en que ha desarrollado actividad profesional en el extranjero: _____ más

Número de otras unidades académicas UG en que colabora: **1- 28%** **2- 0%** **3-10%** **4-10%** **más**

¿Colabora en dependencias fuera de UG?: **Si 34%** **No 38%** **A veces 28%**

Horas usuales frente a grupo por semana: **de 1 a 4 10%, de 5 a 8 el 45%, de 9 a 12 el 21%, y más de 13 hrs. El 10%**

Además de Profesor investigador ¿tiene cargo administrativo en UG? **No 59%** **Si 41%**

Durante los pasados 5 años, ¿qué funciones ha desempeñado mayoritariamente?: **Docente-Investigador**

Función académica que más le gusta realizar: **Docencia Investigación 40%** **Extensión Gestión universitaria Otra:**

Sobre PROMEP-SNI

Pertenece a SNI: **Si 89%** **No 74%** Pertenece a PROMEP: **Si 93%** **No 7%**

Menos de 5 años 32% Más de 5 años 68% Menos de 5 años 30% Más de 5 años 70%

Predomina la experiencia Predomina la experiencia

En su unidad acad. le es más conveniente participar en: **PROMEP-SN 27%** **Proyectos 13%** **Otro 6.5%** **múltiples**

Mayor dificultad colectiva en FQ para la labor de investigación: _____

Sus dificultades más usuales para colocar sus productos de investigación: _____

Tareas universitarias que realiza y no acumulan puntos para PROMEP o SNI: _____

Aspectos sobre la familia

Número de dependientes de su ingreso: **0-1 el 24%, 2 ó 3 el 55% y 4 ó más el 21%** Padre o madre profesionista: **SI 48%** **NO 48%**

Número de hijos: ninguno el 21%, 1 ó 2 el 51%, 3 ó más el 27%

Frecuencia con que piensa en planes familiares de largo plazo: **NUNCA 3%, POCO 0, A VECES 21%, CASI SIEMPRE 41%, SIEMPRE 35%**

Instituciones		C = coincidente MC = mediana coincide NC = no coincide NC(P-S) = no con P-S		Indicad			
1. La transformación de las UP según las demandas del mercado es:	a) adecuada 23	b) bastante adec. 13	c) poco adec 40	d) inadec 13	e) otra 3	nc 6.5%	NC
2. Mi vinculación académica con el aparato productivo, público y social:	a) un deber 33%	b) deseable 46%	c) una opción 17%	d) indeseable 0	e) distrae 0	f) otra 3%	C
3. Promover que las IES Públicas entren a la "globalización" tiene m:	a) ventajas 66%	b) desventajas 3%	c) ambas 20%	d) no se 10%	e) otra 0	nc 0	C
4. Tengo que intentar certificarme en el extranjero:	a) si 20%	b) deseable 53%	c) inocuo 7%	d) no 7%	e) otra 10%	nc 3%	C
5. Me parece que el significado de calidad docente de P-S para FQ es:	a) adecuado 57%	b) algo adecuado 10%	c) regular 17%	d) poco adec 6%	e) inadec 0	nc 10	C
6. Me parece que el significado de P-S sobre investigación de calidad:	a) adecuado 63%	b) algo adecuado 23%	c) regular 10%	d) poco adec 3%	e) inadec 0	nc 0	C
7. Pertenecer a un Cuerpo Académico por:	a) convicción 57%	b) obligación 27%	c) conveniencia 3%	d) otra: 10%	e) otra 10%	nc 3%	NC(P-S)
8. La excelencia P-S responde a filosofía de desarrollo humano:	a) aceptable 60%	b) inocua 10%	c) inaceptable 10%	d) otra 13%	e) otra 13%	nc 6%	MC
9. El fomento del perfil multifuncional para los académicos de FQ tiene:	a) ventajas 30%	b) desventajas 37%	c) ambas 23%	d) otra 3%	e) otra 3%	nc 7%	NC(P)
10. El perfil multifuncional de académico me es alcanzable igual que:	a) todos 10%	b) la mayoría 37%	c) q' esfuerzan 37%	d) una élite 6%	e) otra 3%	nc 6%	C(P)
11. La "productividad" en FQ con el requerimiento de la multifuncional:	a) se increm 40%	b) no impacta 3%	c) disminuye 33%	d) se simula 13%	e) otra 7%	nc 3%	NC
12. Un sinónimo de "modernización" en el contexto P-S es:	a) especialista 50%	b) multifuncional 43%	c) me da igual 0	d) otra 3%	e) otra 3%	nc 3%	NC(P)
13. Prefiero ser académico:	a) si 93%	b) más o menos 3%	c) no 0	d) depende 3%	e) otra 3%	nc 0	C
14. Estoy decidido a concursar por mayor nivel P-S:	a) se increm 70%	b) no impacta 18%	c) se decrem 0	d) se dispersa 7%	e) otra 10%	nc 0	C
15. Mi compromiso hacia la FQ con el estímulo P-S:	a) mejoró 41%	b) sigue igual 24%	c) empeoró 7%	d) no se 24%	e) otra 13%	nc 0	MC
16. La equidad remunerativa entre académicos con P-S:	a) mejoró 41%	b) sigue igual 24%	c) empeoró 7%	d) no se 24%	e) otra 13%	nc 0	MC
17. Otro tipo de estímulos que P-S deben incorporar son:	a) P-S 30%	b) cada IES 43%	c) las empresas 0	d) O intrnales 3%	e) otra 23%	nc 0	NC
18. Criterios eval. y distr. a académ. deben ser fijados por:	a) a favor 20%	b) en contra 27%	c) sin relación 46%	d) otra 3%	e) otra 3%	nc 3%	NC(A)
19. La aplicación P-S en UG mueve los grados de autonomía:	a) permanente 50%	b) coyuntural 33%	c) moda 7%	d) otra 6%	e) otra 6%	nc 3%	NC
20. Me parece que la existencia de P-S es:	a) profesionistas 10%	b) investigadores 0	c) ambos 76%	d) lo que se pueda 3%	e) otra 13%	nc 0	C
21. El compromiso esencial de las IES públicas es formar:	a) impulsa calid 70%	b) control 3%	c) ambos 17%	d) no sé 3%	e) otra 3%	nc 6%	C
22. La intención esencial de P-S hacia las Universidades es servir de:	a) válido 30%	b) necesario 53%	c) ilegítimo 0	d) inapropiad 10%	e) otra 3%	nc 3%	C
23. Que SEP use fondos para conceder estímulos a los académicos:	a) el Estado 3%	b) cada IES 33%	c) las empresas 3%	d) los académicos 26%	e) otra 26%	nc 0	C
24. Los contenidos educativos en las IES públicas deben estar a cargo de:	a) se garantiza 13%	b) mejora 50%	c) no impacta 13%	d) empeora 13%	e) otra 7%	nc 3%	MC
25. Con el sistema de constancias P-S se eleva la calidad acad en:	a) fomentada por 50%	b) simulada para 20%	c) incompatible con 10%	d) otra 0	e) otra 0	nc 20%	MC
26. La genuina planeación y mejor aprovechamiento de recursos es:	a) promover calidad 37%	b) descentral decis 23%	c) legitimar decis 7%	d) despolitizar 0	e) otra 34%	nc 0%	NC
27. Los Cuerpos Académicos sirven a P-S para:	a) mayoría d académ 11%	b) grupo restring 63%	c) cúpula burocrática 20%	d) otra 7%	e) otra 7%	nc 0	NC
28. Las políticas P-S se fijan a partir de la opinión de:	a) incrementado 30%	b) sigue igual 50%	c) deteriorado 13%	d) otra 6%	e) otra 6%	nc 0	NC
29. Con P-S mi cultura de democracia y reflexión evaluativa se a:	a) incrementado 30%	b) sigue igual 50%	c) deteriorado 13%	d) otra 6%	e) otra 6%	nc 0	NC

30. La alta carga docente frente a P-S pone a esos académicos en	a) ventaja 3%	b) desventaja 80%	c) sin relación 7%	d) no sé 10%	e) depende 0	C
31. FQ para servir a Gto. debe enfatizar la educación:	a) científica 7%	b) aplicada 3%	c) ambas 83%	d) la que se pue 0	e) otra 7%	C
32. Buscar democratizar el lugar de trabajo y ampliar remun extraja	a) legítimo 3%	b) ilegítimo 3%	c) no sé 23%	d) no sé 10%	e) otra 7%	MC
33. P-S y los pares académicos homogeneizan criterios en IES:	a) si 50%	b) bastante 3%	c) un poco 30%	d) no sé 10%	e) otra 0	C
34. Ya me estoy acostumbando al sistema de evaluación P-S:	a) si 66%	b) algo 23%	c) no 7%	d) no sé 10%	e) otra 3%	C
35. Yo participo en P-S principalmente por:	a) convicción 63%	b) presión instit 17%	c) presión ec. 3%	d) no sé 10%	e) otra 7%	MC
36. Me parece que la evaluación P-S mide en esencia aspectos:	a) cuantitativos 43%	b) cualitativos 7%	c) ambos 43%	d) ninguno 0	e) otra 7%	MC
37. Las labores mínimas que debería cubrir la remuneración a académicos son:	a) necesaria 43%	b) algo neces 13%	c) inocua 7%	d) innecesaria 0	e) incorrec 30%	MC
38. Con P-S las mejoras que he logrado en mi desempeño académico son:	a) más armoniosa 1	b) igual 27%	c) tensa 33%	d) más conflic 17%	e) no impac 10%	NC
39. La jerarquización de los académicos es:	a) ideales 3%	b) adecuados 30%	c) normales 37%	d) inadec 20%	e) perjudic 0	C
40. A partir de P-S la vida académica en FQ es:	a) todos 7%	b) la mayoría 23%	c) esforzado 46%	d) una élite 10%	e) otra 13%	C
41. Los estímulos en dinero y prestigio son:	a) todos 7%	b) la mayoría 23%	c) esforzado 46%	d) una élite 10%	e) otra 13%	C
42. Ingresar a P-S es alcanzable para:	a) todos 7%	b) la mayoría 23%	c) esforzado 46%	d) una élite 10%	e) otra 13%	C
43. La particularidad del sistema de remuneración previo rescatarse es:	a) abatiendo 36%	b) preservando 27%	c) incrementa 17%	d) de FQ a otras 3%	e) otra 10%	NC
44. P-S estimula a los académicos que más... (completar)	a) ha mejorado 10%	b) sigue igual 36%	c) empeorado 23%	d) no sé 27%	e) otra 3%	NC
45. La discrecionalidad evaluativa con P-S se ha ido:	a) aumentado 0	b) es igual 40%	c) disminuido 46%	d) menos prede 3%	e) otra 10%	MC
46. Con P-S la ética de los académicos en FQ:	a) aumentado 0	b) es igual 40%	c) disminuido 46%	d) menos prede 3%	e) otra 10%	MC
47. A partir de P-S, el tiempo con mi familia ha:	a) si 50%	b) regular 27%	c) no 7%	d) no sé 10%	e) otra 6%	C
48. Con el incremento de mi ingreso mi familia compra más...:	a) académico 93%	b) empresario 0	c) activista ciud 3%	d) no sé 10%	e) otra 6%	C
49. Prefiero la seguridad del trabajo a lo que trabajar por cuenta pr	a) muy fuerte 13%	b) fuerte 50%	c) promedio 30%	d) vulnerable 0	e) otra 0	C
50. Mi vocación más fuerte es ser:	a) lo material 0	b) lo espiritual 17%	c) lo satisfac 63%	d) útil a la soc 3%	e) otra 17%	¿NC?
51. En términos de P-S soy un académico competitivo:	a) deseable 30%	b) rescatable 23%	c) retroceso 7%	d) utopia 23%	e) otra 17%	NC(A)
52. El bienestar empieza con:	a) justo 0	b) a veces justo 17%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	¿C?
53. Significado de socialismo para la educ sup en Méx es:	a) mi carrera 40%	b) FQ 20%	c) mi satisfac 3%	d) mi satisfac 3%	e) otra 36%	MC
54. El país con el sistema educativo que más admiro es:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	¿C?
55. Un aspecto P-S que incomoda mi noción de "bien ser" es:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC
56. Autocompensar esforz menos si los est son bajos es:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC
57. Sigo las reglas P-S porque es importante para:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC
58. Mi principal obstáculo en FQ para permanecer en P-S es:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC
59. Lo que más me disgusta de la ideología implícita en P-S es:	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC
60. Entrevista de 30 minutos	a) no 23%	b) si 77%	c) incorrecto 73%	d) incorrecto 73%	e) otra 3%	MC

FUENTES DE CONSULTA

- Acosta, Adrián (2003). Estado, políticas y universidades en un periodo de transición. Guadalajara: FCE.
- Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa 1990-1994 (1994). Antología de la Planeación en México, No. 32, FCE.
- Aguilar, Luís (2004). Recepción y desarrollo de la disciplina de política pública en México. Un estudio introductorio. *Sociológica*, año 19, núm. 54, enero-abril, pp. 15-38.
- Aktouf, Omar (1986). La palabra en la vida de la empresa, Hechos y perjuicios. Ponencia en Coloquio Internacional sobre Nuevas Experiencias en la Enseñanza de la Administración. HEC, jun. 1986, Montreal.
- Alexander, Jeffrey (1991). La centralidad de los clásicos. En *La Teoría Social, Hoy*. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México: Alianza Editorial.
- Altbach, Philip (2001). Educación superior comparada. El conocimiento, la universidad y el desarrollo. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)
<http://www.aneca.es/modal_eval/pep_quees.html> España.
--- <http://www.aneca.es/present/present_lineas.html> España.
--- Informe anual 2005 <http://www.aneca.es/present/present_lineas.html> España.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)
<http://www.anui.es/servicios/p_anui/es/publicaciones/libros/lib72/9.html> México.
--- (1998) El PROMEP y sus dos Primeras Etapas de Funcionamiento. Colección Documentos.
--- Informe anual 2000.
<http://www.anui.es/servicios/p_anui/es/publicaciones/libros/lib72/9.html> México.
--- (2000) El PROMEP etapa de Planeación: enero de 1997-abril de 1999. Colección Documentos, México.
--- (2001) Acciones de Transformación de las Universidades Públicas Mexicanas, 1994-1999, México <<http://www.anui.es>>
--- (2004) Evaluación del Desempeño Académico. Análisis y Propuesta de Metodología Básica.
- Archevala, Ricardo y Pedro Solís (1999). La universidad pública. ¿Tiene rumbo su desarrollo en México? México: Universidad de Guadalajara - Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Ares, Jorge (2006). Educación superior: Internacionalización, transnacionalización e integración regional. Papel de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación <http://www.universidad.edu.uy/vicumbre/ponencias/internacionalizacion_transnacionalizacion_e_integracion_regional.pdf> México.
- Argyris, Chris (1975). *Organization theory*. London: Penguin Books.
- Aubert, Nicole y Vincent Gaulejac (1993). El coste de la excelencia. Barcelona: Ed. Paidós.
- Barba, Antonio (1996). Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas en los Estudios Organizacionales. México: Vertiente Editorial.
--- y Luís Montaña coord. (2001). Prólogo. En *Universidad, organización y sociedad. Arreglos y controversias*, pp. 5-18, México: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
--- y L. Montaña coord. (2004). Calidad total en las organizaciones. Poder, ambigüedad y aspectos simbólicos. En *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, pp. 453-474, México: UAM.
- Baumann, Zygmunt (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE.
- Bazúa, F. y G. Valenti (1993). Hacia un enfoque amplio de política pública. *Revista de Administración Pública*, No. 84, pp. 25-81.
- Becher, Anthony (2001). Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas. Barcelona: Gedisa.
- Bell, Daniel (1976). *The cultural contradictions of Capitalism*. New York: Basic Books.
- Berger y Luckmann (1991). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Boyer, Ernst (2003). La valoración del trabajo académico. México: ANUIES.
- Bravo, Ángel (1997). Modelo de desarrollo institucional a través de la calidad académica. México: ANUIES.
- Brown, Geoff (1977). Sabotage. A study in industrial conflict. London: Spokesman Books.
- Buenfil, R. (1996). Globalización: Significante nodal en la modernización educativa. Ponencia en el I Congreso Latinoamericano de Análisis Crítico de Discurso, sep., Buenos Aires, Argentina.
- (1997). Globalización ¿Una política clara y distinta? Ambigüedad y fijaciones del término. Ponencia IV Congreso Nacional de Investigación Educativa. Simposio El Fantasma de la Teoría, oct., Mérida, México.
- Burdieu, Pierre (1991). El oficio de sociólogo. México: Siglo XXI.
- (1997). Razones prácticas. Sobre la Teoría de la Acción. Barcelona: Anagrama.
- Burrell, G. y G. Morgan (1979). Sociological paradigms and organizational analysis. New Hampshire: Heinemann.
- Carnoy, Martin (1995). El ajuste estructural y la evolución del mundo de la enseñanza. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 114, No., 6, s.p.
- Chanlat, Alain (1984). La multicomplementaridad en el conocimiento y en la acción. En Gestión et Culture d'Entreprise. Le Cheminement d'Hydro-Quebec, Cap. 10, Québec-Amérique, pp. 203-223.
- Clark, Burton (1991). El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica. México: UAM-Nueva Imagen.
- Cohen, Michael y James March (1974). Leadership and ambiguity. Boston: Harvard University Press.
- Comas, Oscar (2003). Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos económicos. El caso de la UAM. México. Libros en línea ANUIES <http://www.anui.es/servicios/p_anui.es/publicaciones/libros/lib72/0.html> Consultado el 16 de febrero, 2005.
- (2006). Modernización y perspectiva de los programas de estímulos, Los cuerpos académicos y la universidad. Ponencia II Coloquio sobre Cuerpos Académicos, feb., Oaxtepec, México.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
- Página SNI <http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html>
- Acceso al sitio <http://www.conacyt.mx/Acerca/Acerca_MapadelSitio.html> México.
- Cooper, Robert (1989). Modernism, postmodernism and organizational analysis 3: The contribution of Jaques Derrida. En Organization Studies, 10/4, pp. 479-482. London: Sage Publications.
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES)
- <http://www.copaes.org.mx/que_es_el_copaes/que_es_el_copaes.htm> México.
- Coronilla, Raúl (2004). Propuesta metodológica para el análisis del cambio organizacional. En Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, Poder, Conocimiento e Identidad, pp. 93-116. México: UAM-I-Miguel Ángel Porrúa.
- Crozier, Michelle (1974). El fenómeno burocrático. Buenos Aires: Amorrortu.
- y Erhard Friedberg (1990). El actor y el sistema. México: Alianza.
- Cruz, O. (1999). El discurso modernizador: Proyecto político del Estado Mexicano para la formación de docentes 1988-1994. México: UNAM.
- De Alba, Alicia (1995). Posmodernidad y educación. Implicaciones epistémicas y conceptuales en los discursos educativos. México: CESU-UNAM-Porrúa.
- De Gaulejac, Vincent (1993). La entreprise - totalité. <<http://www.123travail.com/41-catho-gaulejac.pdf>> Consultado el 22 de enero de 2006.
- (2005). Historia de Vida. Psicoanálisis y Sociología Clínica. México: Universidad de Querétaro - Asociación Metáfora, A. C.
- De la Garza, Enrique coord. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, parte II. México: FCE.
- De la Rosa, Ayuzabet (2002). Teoría de la organización y Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional. Administración y Organizaciones, junio, pp. 13-44.
- (2004). Notas de clase, información digital no registrada.

- Del Castillo, Arturo (1996). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos. Documento de trabajo, No. 44, CIDE, pp. 1-34.
- De Moura, C. y D. Levy (1997). La educación superior en América Latina y el Caribe. Documento de Estrategia <www.iadb.org/sds/doc/edu-101s.pdf>. Consultado el 22 de mayo 2005.
- Derrida, Jacques. (1967). De la Gramatología. México: Siglo XXI.
- y Hall (2000). La deconstrucción en las fronteras de la filosofía. Barcelona: Paidós.
- (2002). Universidad sin condición. Madrid: Trotta.
- De Vries, W. y G. Álvarez (1998). El PROMEP, ¿Posible, razonable y deseable? Sociológica, No. 10, pp. 81-101.
- (2000). Silencios y ruidos: las políticas para la educación superior en México, Revista de la Educación Superior, Vol. XXIX, No. 114, pp. 36-46.
- (2002). Políticas federales en la educación superior mexicana. Desempeño organizacional y decisiones de políticas en los Estados Unidos y México. Proyecto Alliance for International Higher Education Policy Studies. New York.
- Diario Oficial de México, miércoles 28 de febrero de 2007. <http://promep.sep.gob.mx/infgene/PROMEP_DOF_28-Feb-2007.pdf>
- Díaz-B., Ángel (1996). Universitarios: Institucionalización académica y evaluación. México: CESU-UNAM.
- Díaz, Roger (1999). La educación en el siglo XXI. México: Limusa.
- Díaz, Francisco et al. (1996). La evaluación del profesorado: Un tema a debate. Revista de investigación educativa, Vol. 14, No. 2, pp. 73-93.
- Di Maggio, Paul (1988). Interest and agency in Institutional Theory. En Research on institutional patterns: Environment and culture, pp. 3-21. Cambridge: Ballinger.
- Dubar, Claude (1991). La socialización. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris : Armand Colin.
- Eliksberg, Bernardo (1975). El pensamiento organizativo : Del Taylorismo a la Teoría de la Organización. Buenos Aires: Paidós.
- Enriquez, Eugène (1993). Les enjeux éthiques dans les organisations modernes. Sociologie et Sociétés. Vol XXV, No. 1, Paris, pp. 25-38.
- Esquivel, Juan et al. (1995). La universidad hoy y mañana: Perspectivas latinoamericanas. México: ANUIES-UNAM.
- Facultad de Química de la Universidad de Guanajuato <<http://quimica.ugto.mx/>> México.
- (2005). Informe anual de la Dirección.
- Fernández, Lidia (1994). Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en instituciones críticas. Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, Michel (1983). Vigilar y castigar. México: Siglo XXI.
- France Diplomatie <http://www.diplomatie.gouv.fr/es/francia_221/descubrir-francia_222/francia-a-z_224/educacion_231/organizacion-del-sistema-educativo_49.html#so_5> Francia.
- Frederick, Winslow (1963). The next development in management science. A general theory. Academy of Management Journal. Vol. I, New York, pp. 949-970.
- Friedberg, Erhard (1990). El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva. México: Alianza.
- (1997). Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l´action organisée. Paris: Éditions du Seuil.
- Friedland, R. y R. Alford (2001). Introduciendo de nuevo a la sociedad: Símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional, pp. 294-332. México: FCE.
- Gago, Antonio (1989). Veinte telegramas por la educación superior y una petición desesperada. México: Universidad Futura.
- Geertz, Clifford (2001). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura. Barcelona: Gedisa.
- (2003). La interpretación de las culturas. Barcelona: Gedisa.
- Gergen, K. y T. Thatchenkery (1996). Organization science as social construction: postmodern potentials. The Journal of Applied Behavioural Science, 32/4/, pp. 356-378.

- Giddens, Anthony (1987a). Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías interpretativas. Buenos Aires: Amorrortu.
- (1987b). Modernidad e identidad del yo, el ello y la sociedad en la época moderna. Barcelona: Península.
- (1996). Sociología. Madrid: Alianza Universidad.
- Gil, Manuel et al. (1994). Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos. México: UAM-A.
- (2000). Un siglo buscando doctores. Revista de la Educación Superior, ANUIES, Vol. XXIX, enero-marzo, No. 113. México, pp. 23-42.
- Gimeno, José (1983). Education in Latin America and the Caribbean. Trends and Prospects 1970-2000. Paris: UNESCO.
- Glassick, Charles (2003). La valoración del trabajo académico. México: ANUIES-UAM.
- Goffman, Erving (1967). Interaction ritual: Essays on face-to-face behaviour. New York: Anchor Books.
- Goode, W. y Paul Hatt (1996). Métodos de Investigación. México: Trillas.
- Habermas, Jurgen (1989). El discurso filosófico de la modernidad. Madrid: Taurus.
- Hall, Richard (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. México: Prentice Hall.
- Hammons, James (1988). Colleges of choice: The enabling impact of the Community Colleges. New England: Plymouth University.
- Heydebrand, Wolf (1989). Work and occupations. Sage Journals. Vol. 16, No. 3, agosto, pp. 323-357.
- Heyl, Barbara (1987). The Harvard Prareto Circle. Washington DC: Washington University Press.
- Hezberg, Frederick (1966). Work and the nature of man. New York: Thomas Y. Crowell Co.
- Hofstede, Geertz (1980). Culture's consequences: International differences in work-related values. London : Sage Publications, Inc.
- Ibarra, Eduardo (1998). La universidad ante el espejo de la excelencia. México: UAM.
- (2003a). Evaluación y remuneración del trabajo académico: Experiencias en las universidades públicas mexicanas. <<http://academia.uat.edu.mx/porter/Congresos/Convocatoria%20CEIICH/tema4.htm>> Consultado el 12 de enero 2005.
- (2003b). La universidad en México hoy: Gobernabilidad y modernización. México: UNAM-UAM.
- Informe de la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) 1990. Primer Ensayo de Evaluación al Programa de Becas al Desempeño Académico. Marzo. Versión mimeografiada.
- Informe de la Fundación Friedrich Naumann (2005). México Ante el Reto de la Economía del Conocimiento. Resultados Nacionales y por Entidad Federativa. En Este País. Tendencias y Opiniones. Suplemento especial, No. 174, septiembre, pp. 1-32.
- Informe Anual de la United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) sobre Educación en América Latina, 1993 y 1995.
- Izquierdo, Miguel (2000). Sobrevivir a los estímulos: académicos, estrategias y conflictos. México: UPN.
- (2002). Políticas y experiencias de evaluación de académicos. México: Universidad Veracruzana.
- Políticas y experiencias de evaluación de académicos <http://www.uv.mx/iie/coleccion/N_30/pol%C3%ADticas_y_experiencias_de_eval.htm> Consultado el 22 de julio 2005.
- Jepperson, Ronald (2001). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. México: FCE.
- La Clau, E. y Mouffe C. (1987). Hegemonía y estrategia socialista. México: Siglo XXI.
- (1994). Reflexiones sobre las revoluciones de nuestro tiempo. Buenos Aires: Nueva Visión.
- (1996). Emancipación y diferencia. Buenos Aires: Ariel.

- Lastra, Rosalía (2004). Las ciencias humanas. El paso de la filogenia a la ontogénesis. Acta Universitaria. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Likert, Rensis (1975). Organization Theory. London: Penguin Books.
- Lobato, Odette (2004). El análisis de la organización de los académicos como un sistema autopoético de decisiones. Revista Mad, No. 10, mayo, pp. 1-17.
- López, Anabela et al. (2004). La acreditación mediante el sistema nacional de investigadores como mecanismo de regulación de la investigación. Algunas reflexiones organizacionales a partir de un estudio de caso. Revista del Colegio de San Luís. Año VI, No. 18, septiembre-diciembre, pp. 71-108.
- López, J. (1998). Modernización educativa. Resignificaciones por cuatro protagonistas. México: Tesis de Maestría, DIE-CINVESTAV.
- López, Rodrigo (2003). Ética de la profesión académica en la época global. En Ética Profesional e Identidad Institucional, pp. 245-266, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Louran, René (2001). El análisis institucional. Argentina: Amorrortu.
- Luengo, Enrique (2003). Tendencias de la educación superior en México: Una lectura desde la perspectiva de la complejidad. Bogotá: UNESCO.
- Luhmann, Niklas (1994). ¿Cómo se pueden observar estructuras latentes? En El Ojo del Observador. Contribuciones al Constructivismo, pp. 60-72. Barcelona: Gedisa.
- Machlup, Fritz (1962). The production and distribution of knowledge. London: Princeton.
- Magallón, Teresa (2004). La figura del cambio organizacional en la construcción de la Teoría de la Organización. Evolución y nuevas perspectivas. En Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, Poder, Conocimiento e Identidad, pp. 65-92. México: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Maldonado, Alma (nd). Los organismos internacionales y la educación en México. El caso de la educación superior y el Banco Mundial <<http://www.cesu.unam.mx/iresie/revistas/perfiles/perfiles/87-html/Frm.htm>> Consultado el 22 de enero 2005.
- Malenbaum, Wilfred (1957). Public Affairs, jun, pp. nd.
- Manchón, Federico (2006). Crítica a la orientación por valores sobre regímenes internacionales. Política y Cultura, No. 25, pp. 47-75.
- March, J. y H. Simon (1958). Organizations. New York: New York Press.
- y R. Cyert (1963). A behavioral theory of the firm. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- y M. Cohen (1986). Leadership and ambiguity: The American College Presidency. New York: McGraw-Hill- Harvard Business School Press.
- y J. Olsen (1997). El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política. México: Universidad Autónoma de Sinaloa - FCE.
- Margolis, Joseph (1991). The truth about relativism. London: Oxford.
- Martínez, Felipe (2000). Nueve retos para la educación superior: Funciones, actores y estructuras. México: ANUIES.
- Martínez, Nora (1994). Myth and ceremony in financial decision making under stress: Case studies from Mexican universities. Higher Education, Vol. 27, No. 3, Springer Netherlands, pp. 297-314.
- Maslow, Abraham (1970). Motivation and personality. New York: Harper and Row Publishers.
- Mauss, Marcel (1996). Sociología y antropología. Madrid: Tecnos.
- Mayo, Elton (1977). Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Mc Gregor, Douglas (1975). Organization Theory. Londres: Penguin Books.
- Mc Laren, P. y K. Gutiérrez (1997). Global politics and local antagonisms in revolutionary multiculturalism. Pedagogies of Dissent for the New Millennium. Colorado: West View Press Harper and Collins.
- Mendoza, Javier (2002). Transición de la educación superior contemporánea en México: de la planeación al estado evaluador. México: CESU-Miguel Ángel Porrúa.
- Merton, Robert (1984). Teoría y estructuras sociales. México: FCE.
- Meyer, J. y B. Rowan (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, No. 83, pp. 340-363.

- et al. (1983): Institutional and technical sources of organizational structure: Explaining the structure of educational organizations. Organizational environments, ritual and rationality. London: Sage Publications.
- Mir, Adolfo (2001). La Universidad moderna y los modelos. En Universidad, organización y sociedad. Arreglos y controversias. México: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Montaño, Luís y Antonio Barba coord. (2001). Los nuevos desafíos de la docencia hacia la construcción -siempre inacabada- de la universidad. En Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias. México: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- coord. (2004). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad. México: Miguel Ángel Porrúa-UAMI-Universidad de Occidente.
- Mouzelis, Nicos (1975). Organización y burocracia. Barcelona. Ediciones Península.
- Muñoz, Humberto (2002). Universidad: Política y cambio institucional. México: CESU-Miguel Ángel Porrúa.
- Murnane, R. y D. Cohen (1986). Merit pay and the evaluation problem: Why most merit pay plans fail and a few survive. Harvard Educational Review. Vol. 56, No. 1, pp. 1-17.
- Naime, Alexander (2004). Los Estudios Organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimientos en América Latina. En Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad. México: Miguel Ángel Porrúa-UAM-Universidad de Occidente.
- Neave, Guy (1990). La educación superior bajo la evaluación estatal. Tendencias en Europa Occidental, 1986-1988. Universidad Futura, Vol. 2, No. 5, pp. 4-16.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) (1997). Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación. Educación Superior. México.
- (2005). Informe anual de OCDE para América Latina.
- Offe, C. (1984). Problemas estruturais do estado Capitalista. Río de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- Ouchi, William (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. Management Science, No. 25, pp. 833-848.
- Pacheco, Teresa y Ángel Díaz (2003). Evaluación académica. México: CESU-UNAM-FCE.
- Pallán, Carlos (1994). Los procesos de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior en México en los últimos años. Revista de Educación Superior. Julio-sep., pp. nd.
- Editor (1995). Evaluación de la calidad y gestión del cambio. México: ANUIES.
- Peters, J. y Robert Waterman (1982). En busca de la excelencia. México: Laser Press.
- Pettigrew, Andrew (1996). Investigación longitudinal de campo sobre el cambio: Teoría y práctica. Gestión y Política Pública, Vol. V, No. 1, pp. 79-126.
- Popkewitz, Tomas (1992). Algunos problemas y problemáticas en la producción de la evaluación. Revista de Educación, No. 299, pp. 95-118.
- (2000). Reform as the Social Administration of the Child: Globalization of Knowledge and Power. Globalization and Educational Policy, pp. 5-33.
- Potter, Jonathan (1996). La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social. Barcelona: Paidós.
- Powell, W. y P. DiMaggio (2001). El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional. México: FCE.
- Programa Estatal de Educación Superior para el Estado de Guanajuato 2001-2025 (2000). Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES).
- Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)
<<http://docentes.uacj.mx/PROMEP/promep.htm>> México.
<<http://www.promep.sep.gob.mx/inge.htm>> México.
- Rawls, John (1971). Theory of justice. Cambridge: Harvard University Press.
- Reporte Jarrat (1985). Educational Policy for Higher Education. UK Government.
- Revista de Investigación Educativa <<http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>>
- Revista Día Siete (2003), Profesiones y profecías. No. 245, pp. 56-63.

- Revista Este País (2005), pp. 14-26.
- Rodríguez, Roberto et al. (1994). Universidad contemporánea. Racionalidad política y vinculación social. México: CESU-UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Rollin, Kent et al. (1966). The social psychology of organizations. New York: J. Wiley and Sons Inc.
- (1977). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.
- (1988). What is changing in Mexican public universities in the face of recent policy initiatives? New York: Simon and Schuster Publishing.
- (1998). Institutional reform in Mexican higher education: Conflict and renewal. Three public universities. <<http://www.iadb.org/sds/utility.cfm/118/ENGLISH/pub/146>> Consultado el 24 de febrero 2005.
- (1999). Cambios emergentes en las universidades públicas ante la modernización de la educación superior. México: UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- y D. Valdez (2001). El cambio organizacional en investigación. México: UNAM.
- Romero, Jorge (2001). Un estudio introductorio. En El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, pp. 7-29. México: FCE.
- Rueda, Mario (2004). La evaluación de la relación educativa en la universidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 6, No. 2, <<http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>> Consultado el 14 de dic. 2004.
- y M. Landesmann et al. (1999) ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos? México: CESU-UNAM.
- Ruiz, M. (1998). Política y alternancia en la educación de adultos. Documentos internos de investigación. México: DIE CINVESTAV.
- Salinas, Carlos (1989). Educación Superior. México: Universidad Futura.
- Sánchez I., Miguel (2005a). Políticas y experiencias de evaluación a académicos. Revista de Investigación Educativa, No. 1, julio-dic.
- (2005b) <www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/libros/lib72/9.html> Consultado el 22 de marzo 2005.
- Sánchez N., José (2001). El desarrollo profesional del docente universitario. Revista Universidades, No. 22. Barcelona <<http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>> consultado el 3 de marzo 2005.
- Scott, Richard (2001). Retomando los argumentos institucionales. En El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, pp. 216-236. México: FCE.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) Página Internet <<http://www.sep.gob.mx/wb2>> México.
- Documentos oficiales:
- y ANUIES (1982). Aspectos Normativos de la Educación Superior.
- (1989). Programa de Modernización Educativa.
- (1990). Programa de Becas al Desempeño Académico.
- (1992). Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa.
- (1995). Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000.
- (1999). Procedimientos para la Conciliación de Oferta y Demanda de Educación Superior
- (2000) Programa de Desarrollo Educativo 2000-2005. Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica. Guía PIFI 3.1, PROMEP. Cuerpos Académicos.
- (2004). Informe sobre el Programa para la Modernización de la Educación Superior.
- Selznik, Philip (1957). TVA and the grass roots. Berkeley: University of California Press.
- Simon, Herbert (1988). El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa. Buenos Aires: Aguilar.
- Skocpol, Theda et al. (1985). Bringing the state back. New York: Cambridge University Press.
- Smircich, Linda (1983). Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly. Vol. 28, No. 3, pp. 339-358.
- Sociedad Mexicana de Inteligencia Artificial, A.C. <<http://leibniz.iimas.unam.mx/~luis/ia-docs/reunion-cct/opinion-sni.html>> Consultado el 12 de octubre de 2006.
- Sojo, Carlos (2004). La modernización sin Estado: El destino privado de las políticas públicas. Revista Mexicana de Sociología. Número especial, octubre, pp. 137-155.


- Solana, Fernando et al. (1981). Historia de la educación pública en México. México: SEP-FCE.
- Steger, Hanss (1996). Desafíos de la universidad contemporánea. Los casos de Alemania, Estados Unidos y América Latina. México: CESU-UNAM.
- Suárez, Tirso (2001). Las formas de vinculación de la universidad con la sociedad. En Universidad, organización y sociedad. Arreglos y controversias, pp. 163-176. México: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Tannenbaum, Arnold (1968). Control in organization. New York: Mc Graw Hill.
- Taylor, Frederick (1991). The principles of scientific management. New York: Harper.
- Tellis, Winston (1997). Application of a case study methodology. The Qualitative Report. <www.nova.edu/ssw/QR/QR-3/tellis2.html>. Consultado el 22 de enero 2005.
- Thuderoz, Christian (1995). Du lien social dans l'entreprise. Travail et individualisme coopératif. Revue Française de Sociologie. Vol 36, pp. 325-354.
- Tocqueville, Alexis de (1956). Democracia en América. New York: New American Library.
- Todd, Luís et al. (2006). La educación que México necesita. Visión de expertos. Nuevo León: CECYTE.
- Torres, Juan (1997). De la universidad como negocio al negocio de la universidad. México: ANUIES.
- Tsebelis, François (2002). Veto players. How political institutions work. London: Princeton University Press.
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Revista Reencuentros. <<http://reencuentros.xoc.uam.mx>> México.
- Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL) <<http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>> España.
- Universidad de Guanajuato <<http://www.ugto.mx/sitioug/espanol/estructura/index.asp>> <<http://usic13.ugto.mx/informe2004/memorias/capitulo1.htm>> México.
- Urbano, Guillermina (2006). PROMEP: un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas. Cd. Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Vaizey, John (1962). The economics of education. London: Faber and Faber.
- Weber, Max (1947). The theory of social and economic organization. New York: Oxford University Press.
- Weick, Karl (1976). Educational organizations as loosely coupled system. Administrative Science Quarterly. No. 21 (1), pp. 1-19.
- Weiler, Emmanuel (1967). The technical elite. The Journal of Business. Vol. 40, No. 1, Universidad de Chicago, pp. 110-123.
- West, E. y J. Cole (1994). La educación y el Estado. Un estudio de economía política. Madrid: Unión Editorial.
- Wittgenstein, Ludwig (1968). Los cuadernos azul y marrón. Madrid: Tecnos.
- Wolf, William (1958). Organizational constructs: An approach to understanding organizations. The Journal of the Academy of Management. Vol I, No. 1, pp. 7-15.
- Yurén, Teresa (2003). Tensiones identitarias y ethos profesional. En Ética Profesional e Identidad Institucional, pp. 267-296. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Zermeño, Sergio (1996). La sociedad derrotada. El desorden mexicano del fin de siglo. México: Siglo XXI.
- Zucker, Lynne (2001). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional, pp. 126-153. México: FCE.

Periódicos

- La Jornada, 12 de junio, 1995, p. 24, Didriksson A., "La ruleta perversa".
- La Jornada, 23 de julio, 1997, p. 20, G. Saldierna, "Los académicos en el ojo del huracán".
- El Universal on Line, 4 de diciembre, 2006, Nurit Martínez, "Mafia decide planes en SEP desde hace 20 años".
- El Universal on Line, 16 de abril, 2007. Alejandro Suaveza, "La educación superior carece de proyecto, alertan".

ÍNDICE DE SIGLAS

CA	Cuerpo académico
CACEI	Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería A.C.
CAE	Comités de Acreditación de Evaluadores
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CENEVAL	Centro Nacional para la Evaluación
CIEES	Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior
CINVESTAV	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN
COEPES	Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior, A.C. Gto.
COMAEF	Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Farmacéutica
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAECQ	Consejo Nacional de la Enseñanza y del Ejercicio Profesional de las Ciencias Químicas A. C.
CONAEVA	Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior
CONCYTEG	Consejo de Ciencia y Tecnología de Guanajuato
CONPES	Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior
CEFC	Consejos de Evaluación de Fondos CONACYT
COPAES	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C.
DES	Dependencia de Educación Superior
DGADA	Dirección General de Apoyo al Desarrollo Académico
EUA	Estados Unidos de América
FMI	Fondo Monetario Internacional
FOMES	Fondo para el Mejoramiento de la Educación Superior
FQ	Facultad de Química
IES	Instituciones de Educación Superior
IIBE	Instituto de Investigación en Biología Experimental
IMCC	Índice Mundial de Competitividad del Conocimiento
IPN	Instituto Politécnico Nacional
LGAC	Líneas de Generación y Aplicación de Conocimiento
LFICYT	Ley para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica
NIP	Nuevo institucionalismo Político
NIS	Nuevo Institucionalismo Sociológico
O	Organización
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB	Producto Interno Bruto
PIFI	Programa Integral de Fortalecimiento Institucional
PROMEP	Programa para el Mejoramiento del Profesorado
ProDES	Programa por Desarrollo por Dependencia de Educación Superior. México.
ProGES	Programa de Gestión Institucional. México
QFB	Químico farmaco-biólogo
RCEA	Registro CONACYT de Evaluadores Acreditados
RICYT	Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología
SEP	Secretaría de Educación Pública
SESI	Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica
SIES	Sistema de Instituciones de Educación Superior
SINECYT	Sistema Nacional de Evaluación Científica y Tecnológica
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
TLC	Tratado de Libre Comercio (Norteamérica)
UG	Universidad de Guanajuato
UNESCO	United Nations of Economic, Social and Cultural Organization.
URSS	Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas.



MARCO INTERPRETATIVO DE LA
INSTITUCIONALIZACIÓN EN
ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS
ANTE LA EVALUACIÓN Y
ESTÍMULOS PROMEP-SNI

Rosalía S. Lastra B.
2007

Planteamiento

Convergencia con la idea de que una parte delicada al tiempo de estudiar las organizaciones es conocer la "adecuación" de las claves institucionales que les limitan.

*Una forma de diagnóstico:
percepción de los integrantes del la
O respecto al medio.*

Instituciones

Sistemas de reglas compartido,
sostenido en determinadas
estructuras de significado.

Instituye a personas y
organizaciones de forma casi
siempre inconsciente.

(March y Olsen)

- Fundamentadas simbólicamente
- **estructuradas organizacionalmente**
- sostenidas políticamente
- restringidas técnica y materialmente.

→ tienen límites históricos específicos

(A & F. 1999: 314-318)

≠ Organización

Fenómeno de orden social aglutinable en un cuadro de elementos que estructuran algún objetivo (s), en cierto grupo humano, que realiza acciones formales e informales, en función de roles, intereses y expectativas que les identifica o contrapone dados sus marcos institucionales.

→ Una tarea clave del análisis social:

*"... entender las **contradicciones inter-institucionales** y especificar aquellas que dan forma a la acción organizacional e individual" (A & F)*

¿Por qué?

Hay evidencia de que son parte del origen de **tensiones sociales** de amplio espectro.

Objetivo

Construir un marco interpretativo que identifique **visiones de significancia** sobre PROMEP-SNI entre los **académicos**, como grupo más susceptible de reforzar cambios **institucionales** en las UP' s, para:

- Auto-conocimiento.
- Apoyo informativo para la formulación de políticas públicas.

Pregunta de investigación

¿Cómo está sucediendo la adecuación de la institucionalización en la Ox ante los programas de evaluación y estímulos externos, a través de sus académicos?

(¿Cuáles son sus modos de pensar sobre lo que está ocurriendo?)

De ser el resultado un choque de patrones institucionales, ¿cuál es el efecto organizacional?

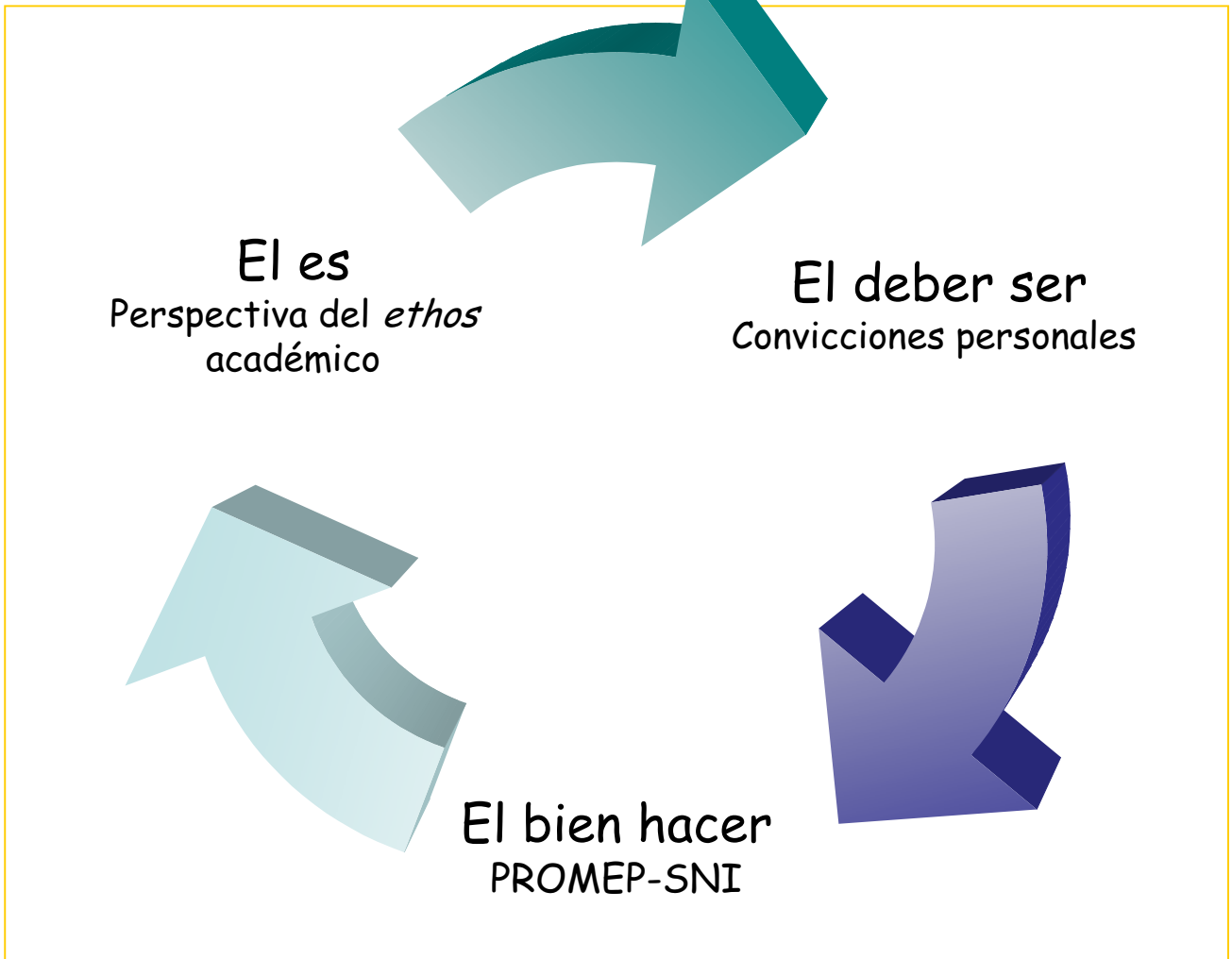
¿Cómo?

- Sitiar nociones institucionales generales de **contexto**.
- Detectar las distancias con **PROMEP-SNI/SIES**.
- Develar divergencias con la institucionalización de un **caso**, a través de la base mítica que se transforma en reglas.
- Plantear desajustes de **conducta** y posible trascendencia en la **estructura** y los **procesos** O en marcha.

Evidencias de la re-institucionalización

- Salto del Artículo **123** Constitucional, fracc. VII (*para trabajo igual, salario igual*).
- Académicos con **nuevas creencias y actitudes**:
 - Conductas democráticas para decisiones académicas.
 - Búsqueda de recursos asequibles y reconocimiento a ultranza.
 - Participación en redes de profesionistas.
- Modificación de la **estructura organizacional**:
 - Nuevos departamentos (superación académica).
 - Nuevos reglamentos y esquemas operativos.
 - Nuevos grados de autonomía UP' s.
- Asunción de **nuevas conductas (*habitus*) y valores (*ethos* académico)**: multifunción, vinculación, globalización, competitividad, certificación.

Hito "evaluación-estímulos"



Retribución contractual
(salario, prestaciones)

Retribución no explícita

- Seguridad laboral de largo plazo
- Prestigio y status
- Trabajo significativo
- Posibilidad de socialización
- Identidad grupal
- Un valor social
- Desempeño relativo
- Libertad de expresión
- Funciones académicas diversific.
- Programas especiales.

Marco teórico

Por coincidencia con objetivos del NIS

- Conocer la incidencia que tienen los procesos institucionalizados en la dinámica organizacional a partir de un grupo estratégico.
- Prestar atención a las dimensiones: historia, poder, marco valorativo y al voluntarismo de las personas (*"capacidad" para redimirse en el mundo institucional en el que operan*).

Esfuerzo teórico por pasar de:

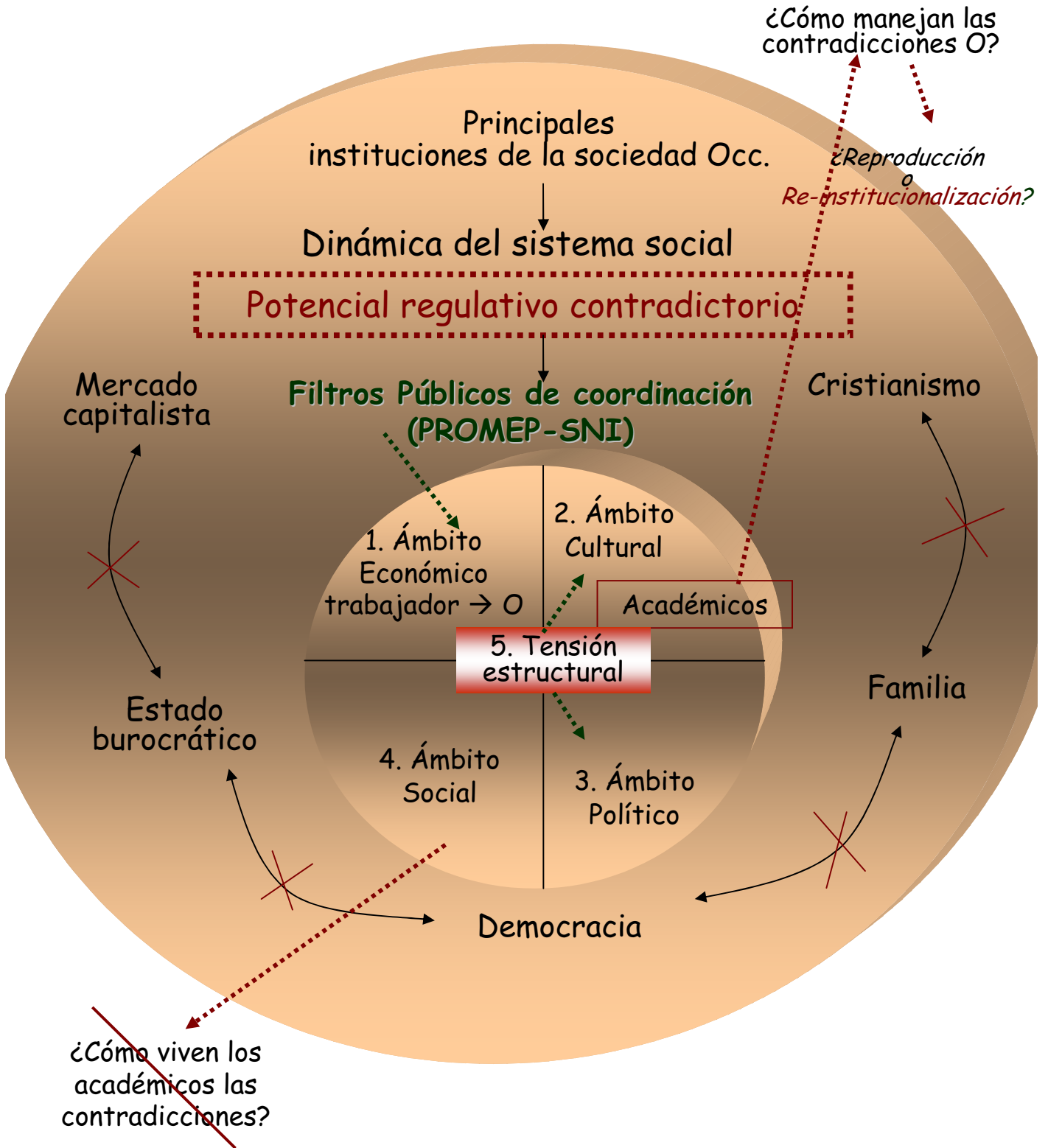
<u>Visión</u>	<u>Postulado</u>
Economicista	Formación "racional" de las elecciones a
Sociológica	<i>Bases "irracionales" que impiden elegir</i>
Institucional	<i>Oposición entre órdenes transracionales (más allá del juicio racional-irracional hacia la multiracionalidad).</i>

Interpretando la cadena que va:

- de la historia de la educación socializante a actitudes de "conformismo",
- de ahí a la realidad planteada por el SIES/ PROMEP-SNI percibida por los académicos,
- interpretación de esa percepción que reconstruye el *habitus* e identidad académica.

**Instrumento analítico:
lógica de los "intersticios"**

Totalidad a abordar



Lógica de las 5 principales instituciones de Occidente

Mercado capitalista.

Mercantilización de la actividad humana.

Estado burocrático.

Racionalizar y regular la actividad humana por medio de jerarquías legalo- burocráticas.

Democracia.

Ampliar control popular sobre la actividad humana.

Familia.

Motivación por lealtad a los consanguíneos.

Cristianismo (o de la ciencia).

Búsqueda de la verdad trascendental o mundana.

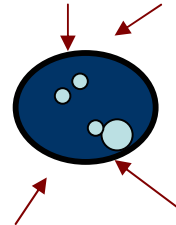
Contradicciones inter- institucionales

Posible origen del cambio O

Caso:

... la estructura del Capitalismo, basada en la propiedad privada y en trabajadores asalariados legalmente libres, no sólo es contradictoria internamente y tiende hacia la crisis económica y política, sino que es extremadamente contradictoria en su relación con el Estado, la democracia y la familia".

(F. & A., 1999: 305)



Ambiente institucional

INTERSTICIO I "CONTEXTO"

1. Importancia de las instituciones

5. De valores a

6. Premisas, guiones y clasificaciones

7. Rutinas

9. Juegos simbólicos

8. Reglas institucionalizadas

10. Patrón institucional

11. Proceso de institucionalización

12. Vías

INTERSTICIO II "AMBIENTE-SES"

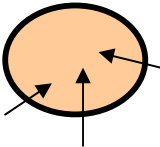
13. Lógica institucional

14. Orden institucional

15. Transversalidad institucional PROMEP-SNI / O

16. Organización institucionalizada

17. Mitos racionalizados



Meso-estructura

INTERSTICIO III "UNIVERSIDAD-ACADÉMICOS"

18. Nivel de impacto

Estructura formal
Estructura informal
Procesos

20. Mecanismos institucionales de control

21. Patrón institucionalizado

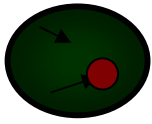
Instrumentos

INTERSTICIO IV. ACADÉMICOS-SES

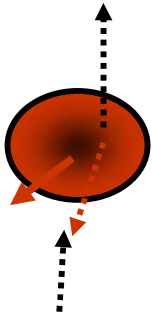
22. Contradicción interinstitucional

Ámbitos de posible contrastación >

24. Transformación institucional y cambio organizacional



O - grupo



Gpo - contexto

1. Importancia de las instituciones

Fuerzas contextuales cuyo reconocimiento implica la posibilidad de establecer mejores mecanismos para comprender la realidad organizacional y de las personas, así como el impacto de ésta hacia aquellas.

5. Valores

Alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase.

Términos contiguos:

- Lo que se aprecia
- Actitudes
- Preferencias
- Intenciones
- Deseos
- Metas
- Utilidades
- Intereses
- Necesidades

Cada cual tiene diferente estructura y velocidad de cambio. En todo caso, tienen ligas entre ellos.

Los valores llevan al sostenimiento de
→ Premisas

6. Del I al NIS

- Del enfoque normativo de la acción →
al enfoque cognoscitivo
- Del compromiso →
a la rutina
- De los valores →
a las premisas o condicionamientos
- De la motivación →
a la lógica del seguimiento de reglas

7. Rutina

Acción que **provee estabilidad a la acción** al definir relaciones entre funciones, independientes de las personas que la ejercitan.

- Ayudan a evitar conflictos. "...se aprenden como catecismos de expectativas".
- Alude rituales que definen el orden del mundo y la posición de cada cual dentro de éste.
- A través de ellas se reproduce la creencia en la institución (*elección de autoridades, tomas de posesión, firmas de convenios, planeación, presentación de planes a plazos*).
- Pueden ser reglas de procedimiento, de evaluación, de apropiación, normativas, de altruismo, de reciprocidad, etc.

(March y Olsen, 1997:68-71)

Regla

Describe parte de la conducta de toda persona, junto con deberes, obligaciones y funciones, en torno a las cuales se construye la actividad

(March y Olsen, 1997:68).

8. Regla institucionalizada

Abstracción a macronivel en que lo moral se hace real, pasándose de unos a otros

(Powell y Di Maggio 1991: 95).

9. Juego simbólico

La estructura social se constituye por **cadena de interacción ritual**, basadas en simbolismos; ella no se asume como unida por consenso moral sino, en diferentes grados, por solidaridad emocional basada en la cognición (*desacuerdo con la perspectiva intersubjetivista de Parsons*).

(Goffman)

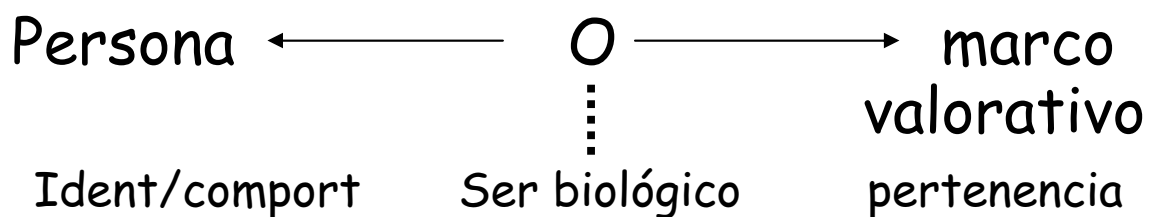
10. Patrón institucional

Conjunción de arreglos sociales con cierto proceso de reproducción relativamente autoactivado. Forma reiterativa para persistir *(Zucker)*

Apoya el estudio del proceso cognoscitivo establecido por reglas, guiones y clasificaciones que se dan por hecho *(Powell y DiMaggio 1991: 50)*

11. Proceso de institucionalización

Forma en que los individuos establecen patrones de comportamiento y comparten sus interpretaciones por tipos de actores en la O (Meyer y Rowan).



*Cuanto más institucionalizadas estén las **categorias cognoscitivas** y los **sistemas de creencias**, las acciones humanas son más defendidas por una esfera cada vez más amplia de **rutinas que se dan por hecho**"*

(Berger y Luckmann)

12. Vías de institucionalización

Institucionalización de:

- **La acción** (rutinas)
- **Valores y creencias** (desarrollo del significado)
- **Restricción política** (imposición de significados)
- **Papel de la intención**, etc.

Introduciendo elementos estructurales
(convencimiento *autorización*, coerción)

Delimitando elementos ambientales

Vínculo entre los ambientes institucionales y las estructuras organizacionales

Proveyendo "*estímulos*".

15. Transversalidad entre instituciones

Inexistencia de barreras entre instituciones y O.

La T. condiciona, limita o relativiza la **capacidad de darse las propias reglas**, normas y valores (Del Castillo, 2001: 26).

Utilidad de entender sus características:

- Puede ser fundamento de cierto tipo de crisis estructural (modos sociales externos que se modifican sin una correspondencia interna).
- Ayuda a detectar la manera como el peso de cada instancia societal incide en la tarea básica esperada de la O por el medio (March y Olsen, 1989).

16. Organización institucionalizada

Refiere a aquella que se esfuerza por vincular los requerimientos de los elementos ceremoniales con las actividades técnicas, así como vincular los elementos ceremoniales inconsistentes entre sí

(Meyer y Rowan, 1992: 97)

Su identificación sirve para reconocer lo adecuado o no de las prescripciones de **mitos generalizados** y elementos estructurales inconsistentes, que suscitan conflictos sobre "derechos de jurisdicción"

17. Mitos racionalizados

Función:

Las instituciones van conformando la estructura organizacional por **medio** de la adopción de **mitos racionalizados**.

Objetivo:

Legitimar (interna y externamente) el desempeño de la organización, haciéndola aparecer racionalmente efectiva, más allá de su eficiencia real (Meyer y Rowan 1992: 25)

Mitos encontrados en SIES/PROMEP-SNI

Institución

• Capitalismo

Empresarialización
Globalización
Excelencia
Modernización
Justa retribución

• Estado burocrático

Autonomía de IES
Política pública
Certificados
Buena administración
Legitimidad

• Democracia

Comunicación
Decisiones
Sist. de "evaluación"
Sistema de estímulos
Transparencia

• Familia

Ética
Familia / trabajo
Bienestar

• Creencias

Socialismo
Actitud / trabajo
Libertad

<

20. Mecanismos institucionales de control

Normas diseñadas para recompensar o sancionar, estableciendo marcos de

conductas

"acceptables"/contribuciones solicitadas

Directos: jerarquía, normatividad, reglas

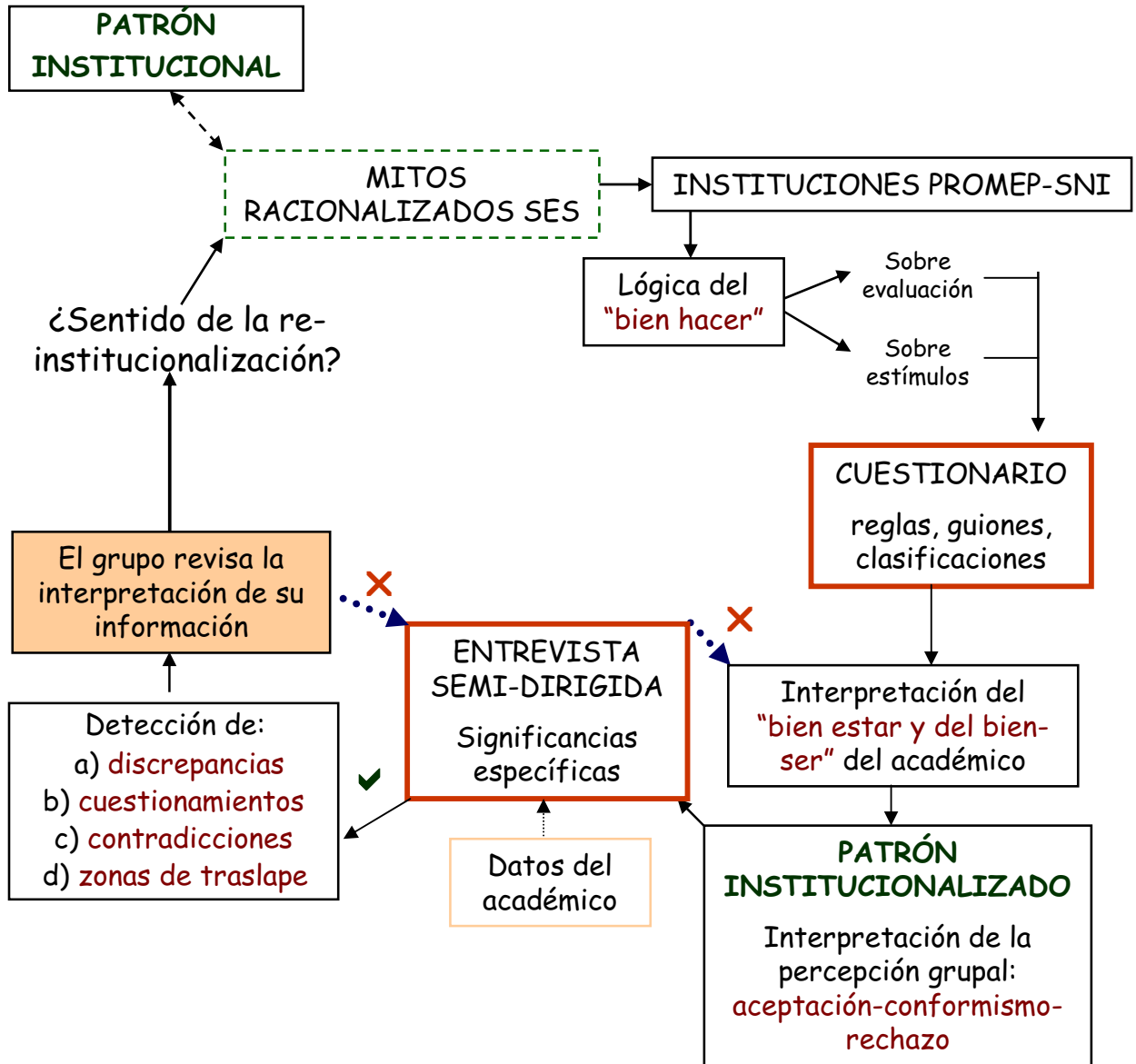
Indirectos: procedimientos, distinciones.

21. Patrón institucionalizado

- Identifica el esquema de procedimiento organizado y **establecido de reglas, guiones y clasificaciones**, introyectadas en la O. (Powell y DiMaggio).
- **Conjunción** de patrones sociales con un proceso de **reproducción** relativamente **autoactivado**.

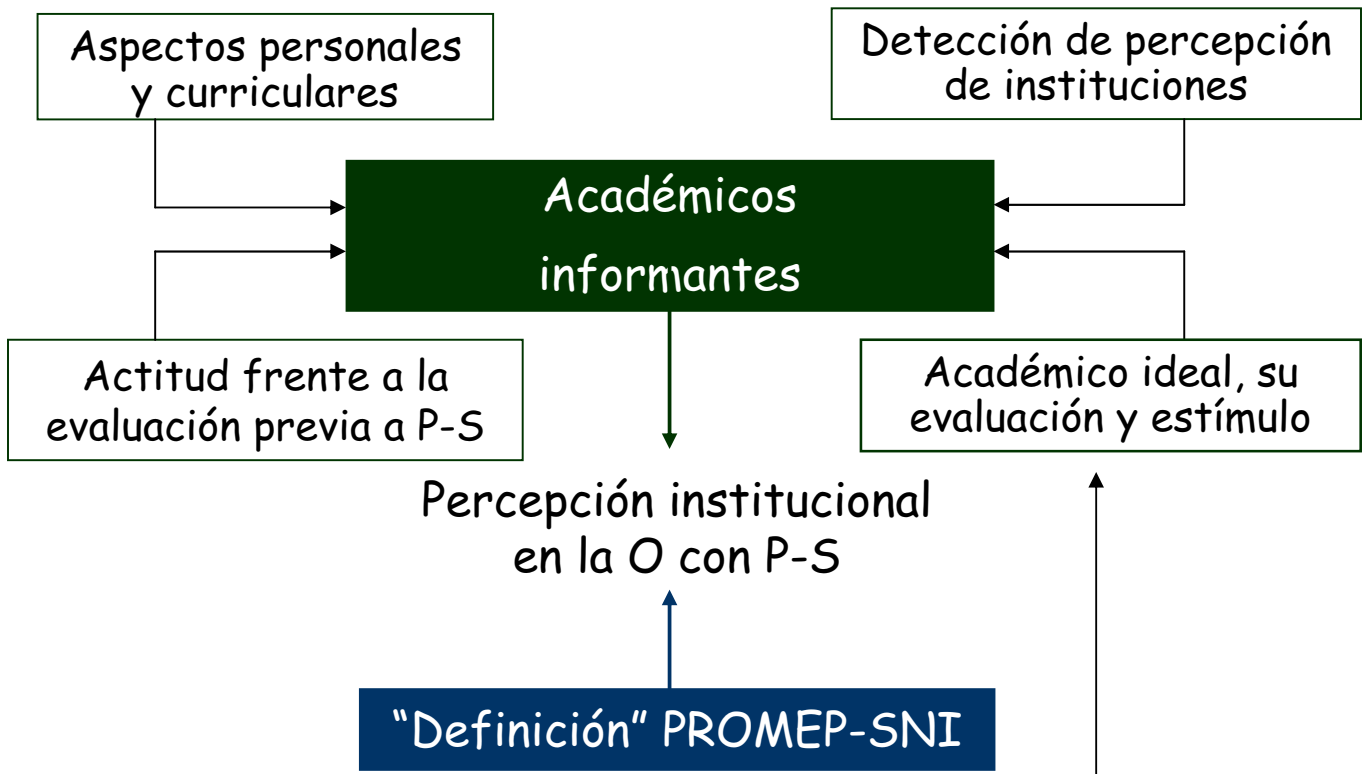
"Podemos hablar de un patrón institucionalizado cuando los alejamientos del patrón son contrarrestados de manera regular por controles construidos socialmente y activados de manera repetitiva, por castigos o recompensas" (Romero)

Instrumentos



Estudio de caso

Factores definitorios de la percepción



- utilitarista vs. motivado
- individualista vs. acción social
 - pro subsidio público vs. vinculación privada
- burocracia vs. democracia regulativa
- percepción bienestar/ bien ser/bien hacer
- "justa retribución" de la labor académica

22. Contradicción institucional

Las interrelaciones con contradicción institucional pueden **dificultar o facilitar** el funcionamiento de cada estructura.

- Cuando la contradicción se vuelve conflicto abierto, se tiene una fuentes de cambio y resistencia.
- Las personas pueden movilizarse en la O para defender los símbolos y las prácticas de una institución de las consecuencias del cambio en otras, o pueden intentar exportar/importar los símbolos o prácticas de una con el fin de transformar a otra.

24. Transformación institucional y cambio organizacional

"Toda institución es un entramado de 3 sistemas:

- 1.- personas*
- 2.- organización*
- 3.- conjunto de instituciones (o entorno)*

"Muchas de las complicaciones en el estudio del cambio O están relacionadas con la manera en que estos tres sistemas se combinan" (March y Olsen, 1997).

La **transformación institucional** llega del exterior de la O, a través de la conducta de los integrantes, por lo cual su **dirección regulada es incierta**, produciendo casi siempre ambigüedad.

Interpretación

Lo que el informante **ve** que...

- ES** {
a) el SIES
b) la universidad
c) "el" académico
- DEBE SER** {
a) el académico { impuesto
auto-impuesto
b) su O
- DEBE HACER** {
a) para acceder a PROMEP-SNI
b) por lo que LE GUSTA

Diseño de cuestionario-entrevista

Concepto	E	Enfoque	Regla, rutina o premisa	Indicio por intersticio	Evaluación o estímulo	Reinstitución alización	Impacto en la O*
Institución: Capital							
Vinculación	1.	prefiere	premisa	1,4	Contexto	Antes-ahora	E
	2.	prefiere	premisa	2,4	Eval / estím	Antes-ahora	E-P-C
Internacionalizar	3.	Sig es	premisa	1,2	Evaluación	Ahora	E-P
	4.	prefiere	regla	2, 4	Evaluación	Antes-ahora	E-C
Calidad docente	5.	es	premisa	2, 3	Evaluación	Ahora	P-C
Calidad investiga	6.	es	premisa	2, 3	Evaluación	Ahora	P-C
Lógica de grupo	7.	es	regla	3, 4	Evaluación	Ahora	E-P-C
	8.	Calid prefiere	premisa	1, 2	Evaluación	Antes-ahora	E-C
Multifunción	9.	prefiere	premisa	2, 4	Eval / estím	Antes-ahora	C
	10.	es	premisa	2, 3	Evaluación	Ahora	E-P
	11.	es	premisa	2, 3	Evaluación	Ahora	P-C
	12.	es	premisa	1, 4	Evaluación	Ahora	E
	13.	prefiere	rutina	2, 4	Eval / estím	Antes-ahora	C
Competitividad	14.	prefiere	rutina	1, 2, 4	Eval / estím	Ahora	P-C
	15.	es	premisa	1, 2, 4	Estímulo	Antes-ahora	P-C
Deshomologar	16.	es	premisa	1, 4	Estímulo	Antes-ahora	P-C
Otros estímulos	17.	prefiere	premisa	1, 4	Estímulo	Ahora	C

COINCIDENTES P-S

Vinculación:	2
Globalización:	3, 54
Certifica extranjero:	4
Calidad:	5, 6
Multifunción alcanza:	10
Competitividad:	14, 51
Compromiso c/FQ:	15
Tipo de estímulo:	17
Misión Univ. Pub.:	21
Intencionalidad:	22
Subsidiaridad:	23
Contenidos educ:	24
Carga docente:	30
C. básica-aplicada:	31
Pares académicos:	33
Acostumbrarse:	34
Motivo participar:	35
Labores mínimas:	37
Dinero y prestigio:	41
P-S alcanzables:	42
Lo que se estimula:	44
Seguridad de LP:	49
Vocación:	50

MEDIO COINCIDENTES

Fuerza de adscripción a un Cuerpo Académico:	7
Filos. desarrollo hum:	8
Modernización:	12
Preferencia por ser multifunción:	13
Equidad remun:	16
Sist. constancias:	25
Genuina planea:	26
Democratizar lugar de trabajo:	32
Objeto evaluación:	36
Superación acad:	38
Jerarquización:	39
Tiempo familiar:	47
Bienes superiores:	48
Bien ser:	55
Seguir reglas:	57
Obstáculos FQ:	58

NO COINCIDENTES

(entre académicos)

Demanda de mercado:	1
Multifunción p/FQ:	9
Producc. FQ con P-S:	11
Quien fija criterios:	18
Cuerpo Académico	27
Autonomía:	19
Permanencia P-S:	20
Mejor ambiente:	40
Discreción evaluativa	45
Ética de los académi:	46
Noción de bienestar:	52

NC (P-S)

Fijación de políticas P-S:
28 (*elitismo*)

Cultura democrática: 29
(*P-S no impacta*)

Socialismo: 53 (utopía)

Mal auto-compensarse:
56 (pero funciona)

Ideología implícita: 59

R →

Hallazgos:

❖ Ambigüedad en términos de referencia

1. PI contradictorio

2. Institucionalización del SES similar
a la del PI

3. Institucionalización PROMEP-SNI
idéntica a la del SES

Estudio de caso

4. La institucionalización del grupo es cercana a la promovida por PROMEP-SNI

❖ Por tanto, el grupo está reproduciendo al menos parte de las contradicciones del contexto (¿?).

Interpretación de resultados *(...si fueran generalizables).*

- **Desde enfoque de los académicos:**

Distanciamiento a ser agentes críticos (seguidores de reglas).

- **de la sociedad:**

Los académicos no ayudan a despejar la ambigüedad institucional, sino la refuerzan.

- **de los funcionarios públicos:**

PROMEP-SNI fomentan la institucionalización basada en un mercado ficticio, con mitos contradictorios que generan tensión organizacional diferenciada (señales cuestionables a la sociedad).

Contribución a la FQ (micro):

-Ahora se conocen:

Nociones i contradictorias
(PROMEP-SNI) - académicos.

Aspectos institucionales
obstructores de estructura o
procesos en la FQ.

- Se cuenta con un dispositivo conversacional base para un mejor entendimiento de la realidad (consensos).

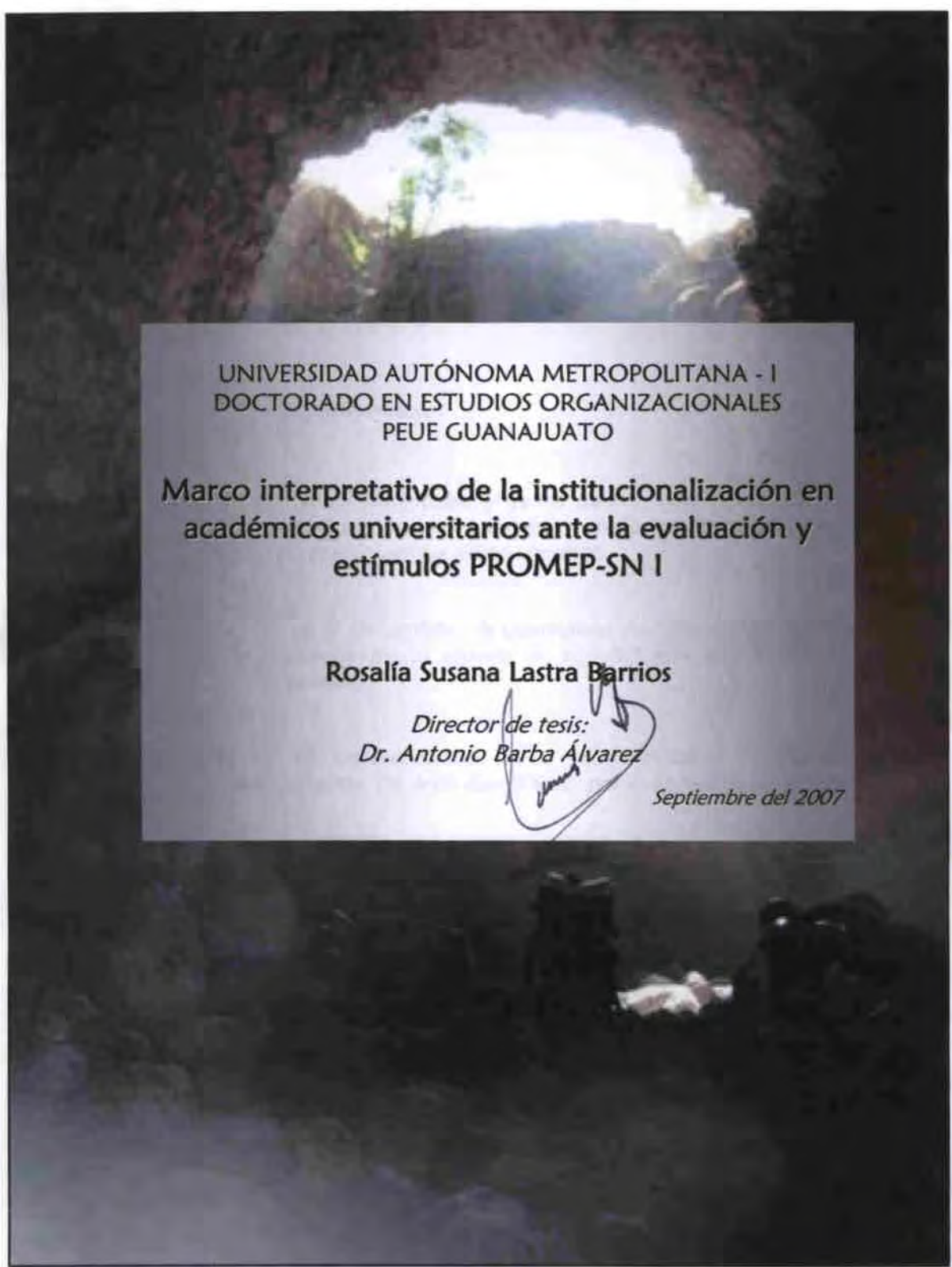
Perspectivas

- ¿Qué fundamentos PROMEP-SNI hay que revisar?
- ¿Basta con re-direccionar los estímulos individualizados hacia formas que se traduzcan en beneficios comunitarios?
- ¿Acaso ello **no es relevante** pues se trata de instrumentos más bien útiles para apoyar la legitimidad del Estado?

Más allá con más casos:

¿Está instalada en los académicos de las UP' s la "i" que desplaza su estatuto a uno igual al de las organizaciones prestatarias de "servicios" de mercado, o ello es otro mito que pasa la indagatoria a la **duda de su permanencia como referente cultural básico de la sociedad.**

FIN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA - I
DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
PEUE GUANAJUATO

**Marco interpretativo de la institucionalización en
académicos universitarios ante la evaluación y
estímulos PROMEP-SN I**

Rosalía Susana Lastra Barrios

Director de tesis:
Dr. Antonio Barba Álvarez

Septiembre del 2007