



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**INCENTIVOS, RESTRICCIONES Y TENSIONES DE LOS ACADÉMICOS
UNIVERSITARIOS EN HIDALGO: EL CASO DEL PERFIL DESEABLE DEL
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL PROFESORADO EN LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.**

**TESIS DE CARÁCTER PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL GRADO
DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTA

MARISOL MARANTO RIVERA

DIRECTOR DE TESIS:

Dra. MARI CRUZ CHONG BARREIRO

PACHUCA DE SOTO HIDALGO MARZO 2017

AGRADECIMIENTOS

A MI AMADO COMPAÑERO DE VIDA

Agradezco infinitamente el amor, comprensión y apoyo que me das. Por contagiarme tu pasión por la vida, por hacer de este equipo una complicidad inefable. Eres ejemplo de transformación, mi admiración y amor infinito para ti.

A MI MADRE

Gracias por ser un ejemplo de lucha y amor constante Te amo.

A MI HERMANA

Gracias por tu amor incondicional, por ser el mejor ejemplo de ser humano en toda la extensión de la palabra.

A MIS MAESTRAS Y MAESTROS

Gracias infinitas a todas ustedes que influyeron en mi decisión, permanencia y resultado del proceso de maestría; Dra. Cora, Dra. Maritza, Dra. Tere, Dra. Maricruz Chong, mi admiración y respeto por compartir su conocimiento. Gracias infinitas al Dr. Miranda por todo su tiempo, apoyo y sobre todo por enseñarme esa difícil tarea de reaprender.

ÍNDICE

Prólogo	5
Capítulo I Diseño Metodológico.....	8
1.1 Sujetos de estudio.....	12
Capítulo II. Marco interpretativo de las investigaciones del PROMEP	15
2.1 Políticas de incentivos a nivel internacional	16
2.2 Política Educativa y de incentivos al personal académico	21
2.3 Productividad Académica y pago por merito	28
2.4 La Emergencia de los Cuerpos Consolidados en Hidalgo	36
Capítulo III. Reglas institucionales entre la eficiencia y la legitimidad	39
3.1 Institución y Organización.....	39
3.2 Una Organización Institucionalizada.....	42
3.3 Mecanismos de Cambio Institucional	48
3.3.1 Isomorfismo Coercitivo.....	49
3.3.2 Isomorfismo mimético	49
3.3.3 Isomorfismo normativo.....	50
4.1 Las políticas públicas.....	51
4.2 Un recorrido de la implementación de políticas públicas de incentivos académicos.....	52
4.3 El Perfil del Académico Universitario Mexicano.....	57
4.3.1.1 Una expansión no regulada (1970-1985).....	58
4.3.1.2 La deshomologación un periodo de la crisis (1985-2001).....	59
4.3.1.3 Ingresos adicionales si se solicita evaluación, 1991 a 2008	59
4.4 Surgimiento de PROMEP	60
4.4.1 Perfil del profesor universitario en el marco de PROMEP	61
4.4.2 PROMEP al interior de las IES	63
4.5 La lógica individual de PROMEP	65
4.6 Lógica colectiva de PROMEP	66
4.6.1 Propiedades de los Cuerpos Académicos.....	68
4.6.2 Redes de colaboración entre CA.	71
4.7 El Programa de Mejoramiento del Profesorado en la UAEH.....	74
Capítulo V. PROMEP en Perspectiva	87
5.1 El inicio de PROMEP en la UAEH.....	88
5.2 ¿Quiénes son los académicos de la UAEH?.....	90

5.2.1 Status en PROMEP de los PTC entrevistados	101
5.3 Isomorfismo Predominante.....	104
5.3.1 Problemas de sobrecarga administrativa.....	106
5.3.2 Problema de la Fragmentación del Trabajo Colegiado	111
5.3.3 Problema del déficit de internacionalización	117
Capítulo VI. Conclusiones	122
VI.1 Ruta Isomórfica de PROMEP al Interior de la UAEH	124
VI.1 Isomorfismos Que viven los PTC.....	126
Bibliografía	130
Anexos.....	135
Índice de Figuras.....	145

Prólogo

“Un judío es tan viejo como su religión y un mexicano tan joven como su historia. Por eso ustedes la recomienzan a cada rato y cada vez imitan un modelo nuevo que pronto se hace viejo. Entonces lo recomienzan todo y así lo pierden todo.”

(Berstein a Maldonado en La cabeza de la Hidra de Carlos Fuentes p 63.)

En el proceso de enseñanza aprendizaje inciden múltiples factores para su éxito y fracaso, los cuales determinaran la calidad de los resultados. En la interacción del proceso de enseñanza y aprendizaje participan tres elementos de vital importancia como son; el maestro, alumno y los contenidos (Postic, 1984).

Es por ello que las políticas educativas de educación superior muestran tendencia a la formación disciplinar de los docentes, se encuentra asociado a la evaluación como un medio para poder lograr la calidad educativa (Gillio, 2003).

Es la principal razón por la que se evalúan los procesos de enseñanza aprendizaje. De acuerdo con Rueda (1999, citado en García Garduño, 2003) las políticas hacen un énfasis especial en la evaluación de las instituciones, de los programas y de los académicos y se asocian con el factor económico; esta es la razón principal por la que se ha evaluado la docencia ya que es considerada la actividad principal de las Instituciones de Educación Superior, de aquí en adelante IES.

Sobre esa base, Rueda y Díaz (2004) mencionan que un tema relevante para la educación superior es sin duda la evaluación de la docencia; ya que el docente ha sido considerado el guía principal para los alumnos, el cual orienta el proceso de enseñanza (Postic, 1984). Garduño (2003) señala, la creación de las políticas de evaluación establece una relación directa entre el desempeño o la implementación de ciertas políticas y acciones en el interior de la institución y el monto de sus recursos asignados. Gillio (2005) señala que esta relación se debió a la crisis financiera de nuestro país, la cual obligó al replanteamiento en todos los órdenes, y por ello no debe de resultar extraña que la asignación de recursos a la educación superior esté sujeta a los procesos evaluativos. Razón por la que se premia o se incentiva el trabajo académico.

Para 2007 (Antón, 2007) por medio del proyecto *The Changing Academic Profession* muestra una comparativa del grado máximo de estudios de los académicos en nuestro país los cuales se muestran en la siguiente grafica (I.1).

Grado Máximo De Estudios De Los PTC En México

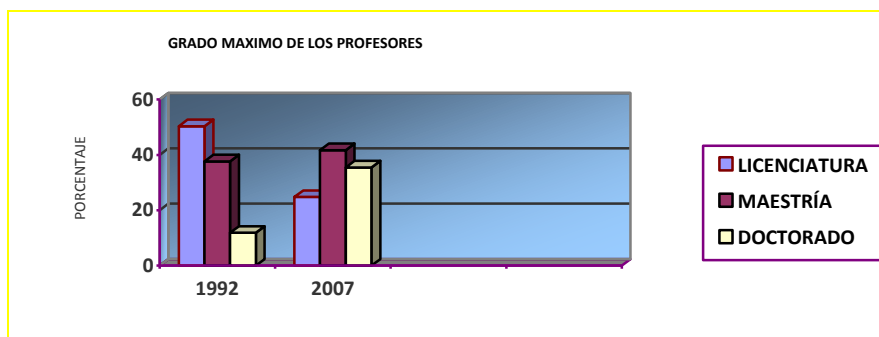


Gráfico1 Grado máximo de estudios de los profesores de tiempo completo de 1992 y 2007 en México ¹

Antón (2010) menciona como ha crecido la habilitación académica, como el profesor de tiempo completo² se ha venido formando en la adquisición de grados académicos, los que como podemos observar habían crecido desmedidamente para este año la cifra con seguridad aumento.

Las nuevas demandas sociales exigen docentes mayor calificados, diversos programas han surgido para contribuir a dicho mejoramiento prueba de ello es la creación de programas especiales de apoyo a las Instituciones de educación superior, y/o universidades públicas³ se decide crear en 1996, el Programa de Mejoramiento del Profesorado⁴ (PROMEP)⁵ ello con el propósito de lograr una superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las universidades. Es por ello que se busca que el docente pueda flexibilizar su práctica y comience a ser un académico con las siguientes actividades a desarrollar; docencia, tutoría, investigación y gestión. La duración del programa seria de 10 años, y sus objetivos fueron:

¹ Gráfico obtenida del artículo El oficio académico los límites del dinero de Gil Antón, en el tomo VII Los grandes problemas de México

² PTC en adelante

³ IES en adelante

⁴ PROMEP en adelante.

Hasta 2013, deja de ser programa remedial (PROMEP) y se convierte en Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior (PRODEP) en <http://dsa.sep.gob.mx/pdfs/Promep%20Libro.pdf>

- 1) Mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo en activo de las instituciones públicas de educación superior (vertiente individual)
- 2) Fomentar el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos adscritos a las dependencias de educación superior de esas instituciones (vertiente colectiva) y con ello sustentar la mejor formación de los estudiantes en el sistema público de educación superior.

A pesar de que la duración del programa sería de 10 años, esta se ha prolongado y 18 años de la puesta en marcha del PROMEP en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)⁶ es necesario conocer cuáles han sido las condiciones que posibilitan el desarrollo de las trayectorias académicas de los PTC de la institución, de acuerdo con los lineamientos del programa.

⁶ El PROMEP fue creado en 1996 por lo cual tiene 16 años, sin embargo en la UAEH comenzó a operar en 1997 razón por la cual su vigencia para este estudio es de 18 años.

Capítulo I Diseño Metodológico

“Ni las pasiones humanas, ni sus capacidades intelectivas han aumentado desde que somos Homo Sapiens. Sin embargo, hemos logrado acumular un gran conocimiento que no hace sino incrementarse de año en año. No evoluciona nuestra inteligencia, evoluciona nuestro conocimiento. Esa capacidad de investigar y aprender, y sobre todo traspasar los conocimientos a futuras generaciones es algo genuinamente humano (...) El conocimiento es, por tanto, un patrimonio colectivo. Nacemos en el seno de una sociedad heredera de los avances y descubrimientos de las sociedades anteriores. Y sobre esos cimientos vamos avanzando en la edificación de la cátedra del saber: Paso a paso, ladrillo a ladrillo” (Pimentel en El talento 2003, p 65.)

Las políticas de incentivos de académicos de las Instituciones de Educación Superior (IES) existen desde la década de los 80 con el surgimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), para mediados de la década de los 90 surgieron nuevas políticas enfocadas a llevar a cabo programas y acciones de diverso tipo mejor conocidas como “reformas de segunda generación” (Estévez, 2007), dentro de los que destacan los programas dirigidos a los académicos para otorgar estímulos al desempeño y los que promueven la formación disciplinar a nivel de posgrado, si bien han existido diferentes investigaciones acerca de los efectos ocurridos por tales políticas, y los programas de éstas, como las investigaciones de De Vries, Lastra, Comas, y diversos artículos como los de Gil Antón, Guzmán, Órnelas, entre otros, hacen mención en su mayoría en que este tema debe seguirse investigando, dar cuenta de lo que sucede al interior de cada instituto, campus o unidad dentro de las universidades, también han existido críticas severas a los programas, de tal suerte que se habla ya de efectos contraproducentes y negativos, desde este punto de vista Ibarra (2000) menciona;

Los programas de estímulos académicos inducen a la simulación, fomentan la corrupción y el credencialismo, desalientan los proyectos de largo alcance, generan altos niveles de estrés y angustia, desarticulan a las comunidades académicas que hoy ven amenazada su cohesión interna y reducida su capacidad de respuesta. (Ibarra, 2000, p 9).

Algunos otros investigadores, como Ibarra Colado (2002) menciona;

Esta nueva política de evaluación/formación enlaza a la remuneración, ha empezado a funcionar como un dispositivo de profesionalización académica que conduce a una reconstitución radical de las identidades, se discute hasta dónde los cambios operados han significado la reinención de las identidades de los sujetos de la universidad bajo los principios del individualismo y la competencia. (Ibarra Colado, 2002, p 9.)

Si bien la necesidad de lograr en la institución, entre sus actores una cultura de evaluación, de formación ligada a la calidad; son elementos sin los cuales hoy las IES no pueden competir, ni reconocerse socialmente, simplemente no pueden existir satisfactoriamente (Bezies, y Pérez, 2007)

PROMEP, es un programa estratégico para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior. Así, al impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones se eleva la calidad de la educación superior.

Las actividades que deben realizar los Profesores de Tiempo Completo (PTC) con perfil PROMEP son las siguientes; docencia frente a grupo, tutoría y dirección individualizada de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento, gestión académica, formación profesional disciplinaria.

El PROMEP es un programa que ha venido a institucionalizar nuevas prácticas al interior de la UAEH, la cual ha sido una de las primeras en ponerlo en marcha, sin embargo como se mencionó en el prólogo de este estudio el programa persigue dos objetivos, el primero de estos relacionado con la vertiente individual, es decir la habilitación de los académicos.

Sin embargo el hecho de que los PTC tengan en su mayoría grado académico no significa que éstos estén integrando redes que sería el fin último del PROMEP, es la razón por la que surge la necesidad de explicar los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de investigación que sustentan el desarrollo del presente estudio.

Esté se ha desarrollado a través de una serie de fases, en el que se fueron apareciendo nuevas reflexiones, y formas de entender las condiciones que posibilitan el desarrollo de trayectorias académicas- pertinentes y consistentes- de los PTC de la UAEH, de acuerdo con los lineamientos del PROMEP, así como identificar las áreas de oportunidad que derivan de sus restricciones de implementación.

Por tal motivo en la presente investigación se pretende demostrar cuales son estas condiciones, el estudio se basa en la teoría del diseño institucional recuperada por Meyer y Rowan (1999) mismos que hacen mención a la relación que existe entre eficiencia y legitimidad cuando alguna práctica es institucionalizada, así como saber en qué momento institucional se encuentra el programa en la UAEH conocer que tan eficiente ha sido y si lo sigue siendo a 18 años de su puesta en marcha en la institución, de igual forma se recupera a Powell y DiMaggio)con sus hipótesis acerca de los isomorfismos los cuales se explicaran más adelante, con la finalidad de identificar y describir cuales son las rutas que han seguido los diferentes CA consolidados en la UAEH.

En lo planteado radica el interés de llevar a cabo esta tesis con el propósito de conocer ¿Cuál ha sido la trayectoria de los PTC de la UAEH dentro del PROMEP?

Las preguntas que servirán de guía a la investigación son:

- ¿Cuáles han sido las trayectorias de formación de los PTC que forman las redes académicas, antes y después del PROMEP de la UAEH?
- ¿Cuáles son las tensiones principales observadas en esta trayectoria, que dificultan la relación entre los propósitos del PROMEP y la mejora efectiva del profesorado?
- ¿En qué segmentos de esta trayectoria están las principales fortalezas y áreas de oportunidad?

- ¿Cuáles son las percepciones de los PTC acerca de los lineamientos del PROMEP y las restricciones para su ejecución efectiva?

Razón por la cual el objetivo sustancial de esta investigación es;

Analizar las condiciones que posibilitan el desarrollo de trayectorias académicas-pertinentes y consistentes- de los PTC de la UAEH, de acuerdo con los lineamientos del PROMEP, así como identificar las áreas de oportunidad que derivan de sus restricciones de implementación.

Para ello se deberán alcanzar los siguientes objetivos particulares para lograr el cometido final, que son:

- Analizar el papel que juegan los incentivos en la evolución de la trayectoria PROMEP para los PTC de la UAEH.
- Identificar las restricciones principales que ciertos PTC enfrentan en cada uno de los segmentos de la ruta de progreso de mejora planteados por el PROMEP.
- Establecer, a través de la percepción de los PTC, los elementos de sentido que se atribuyen al PROMEP como estrategia institucional de mejora.

Por ello se parte del siguiente **supuesto**:

La trayectoria de progreso y mejora del PROMEP plantea mayores dificultades para los PTC en aquellos segmentos que involucran una mayor exigencia de trabajo colegiado a nivel institucional y el desarrollo de esquemas de interacción en RED tanto en nivel nacional como internacional. Estas dificultades se expresan en torno a tres restricciones fundamentales, que pueden formularse en tres hipótesis específicas:

1. **Hipótesis de la sobrecarga administrativa** expresada en el peso mayor de la gestión y, por ende, la falta de tiempo institucional para el desarrollo de la investigación y la vida colegiada;

2. **Hipótesis de la fragmentación del trabajo colegiado** reflejada en la debilidad del trabajo colaborativo como centro de la organización de la docencia, la investigación y la gestión;
3. **Hipótesis del déficit de internacionalización**, lo cual se pone de manifiesto en la falta, debilidad o poca pertinencia de los recursos para la comunicación y la gestión académica en perspectiva de redes internacionales que consideren los diversos niveles de consolidación de los cuerpos académicos.

Para sustentar tal afirmación será necesario un estudio mixto en el que se realizaran análisis cuantitativos y cualitativos a través de la aplicación de cuestionarios a PTC que son los actores principales en la ruta de mejora del PROMEP, con el objetivo de comprender e integrar los principales impactos esperados y no esperados que han constituido la ruta del PROMEP, se ha decidido indagar sobre la ruta de PROMEP de tres diferentes áreas académicas, razón por la cual se ha categorizando a los académicos de acuerdo a las condiciones de cumplimiento con los lineamientos del programa, para poder elegir nuestros sujetos de estudio.

Este estudio tiene como finalidad ser exploratorio y buscar un referente en la ruta del programa y relacionarlos con posibles rutas de mejora o tomas de acción del mismo. Para cumplir con la finalidad de este estudio se recogerá información documentada que de referencia del PROMEP.

1.1 Sujetos de estudio

Como se mencionó en párrafos anteriores el objetivo de este estudio es analizar las condiciones que posibilitan el desarrollo de trayectorias académicas-pertinentes y consistentes- de los PTC de la UAEH de acuerdo con los lineamientos de PROMEP, así como identificar las áreas de oportunidad que derivan de sus restricciones de implementación.

La razón de elegir la UAEH deriva en que es la principal casa de estudios superiores y generadora de investigación en el Estado de Hidalgo. De tal suerte que en un primer momento hubo que dar cuenta de cuantos académicos conforman la plantilla de PTC de la UAEH⁷, de los que identificamos factores como género, área académica de adscripción. A partir de ello se optó por indagar casos sobre los académicos que han construido redes académicas⁸ de los que se eligieron algunos para poder aplicar un instrumento de investigación (Anexo 1).

El instrumento de investigación es un cuestionario que se presenta como anexo 1, el cual está dividido en 5 secciones; la primera busca obtener datos generales de los académicos, así como conocer su grado máximo de estudios y donde han realizado los mismos. En la segunda categoría se obtienen datos relacionados con indicadores para que éstos posean el perfil deseable. Mientras que la tercera, cuarta y quinta se plantean preguntas dirigidas para conocer la perspectiva acerca de que trayectoria han seguido en la ruta del PROMEP.

El universo de estudio son los PTC de la UAEH, del mismo se han elegido tres diferentes institutos como son:

- a) Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería
- b) Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
- c) Instituto de Artes

En tanto que uno de los propósitos de la investigación es identificar las restricciones principales que ciertos PTC enfrentan en cada uno de los segmentos de la ruta de progreso de mejora planteados por el PROMEP, se considera necesario seleccionar una muestra que abarcara la categorización de los académicos por las diferentes rutas en sólo éstos tres institutos, se categorizan de la siguiente manera.

- a) Profesor de tiempo completo

⁷ Datos obtenidos de la página institucional del área operativa de PROMEP de la UAEH (Con fecha de corte 31 de mayo de 2012)

⁸ Datos obtenidos en entrevista con la Dra. Lydia Raesfeld

- b) Profesor de tiempo completo con perfil deseable
- c) Profesor de tiempo completo con condición suficiente
- d) Profesor de tiempo completo integrante de cuerpo académico en formación
- e) Profesor de tiempo completo integrante de cuerpo académico en consolidación
- f) Profesor de tiempo completo integrante de cuerpo académico consolidado
- g) Profesor de tiempo completo integrante de una RED académica

Una vez categorizados éstos se procederá a describir cuáles son las condiciones de los casos exitosos que serán los académicos que se encuentran en las redes académicas, posterior a ello se describirán los escenarios de los diferentes CA, de los tres institutos a estudiar que son; Instituto de Artes (IDA), Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICShu), y del Instituto de Ciencias Básicas e Ingenierías (ICBI), mismos que se abordarán con un cuestionario el cual se encuentra al final en el Anexo 1. Una vez obtenidos los resultados se analizarán de acuerdo a las teorías neo institucional de Powell y Di Maggio(1999) y Meyer y Rowan (1999).

Capítulo II. Marco interpretativo de las investigaciones del PROMEP

“Y las almas no son como en el árbol fruta rica en cuya blanda piel la almíbar dulce en su razón de madurez rebosa, sino fruta de plaza que a brutales golpes el rudo labrador madura”
(Marti. J, Amor de Ciudad grande).

El campo de la evaluación, como todo aspecto curricular, está altamente determinado desde lo político. En la actualidad es imprescindible el campo de política, como punto de acción para que cualquier problemática académica tenga una solución. Razón por la cual los programas de estímulos o incentivos económicos a los productos académicos en México, llegan para recompensar permanencia, calidad y dedicación de tiempo completo de los profesores de las IES del país, los cuales entre otras cosas se apoyan en la evaluación de pares académicos, y beneficiara a aquellos que demuestren tener productividad y calidad en el trabajo que se realiza (Comas, 2003),

Los procesos de evaluación que se llevan a cabo hacia los académicos integrantes del perfil PROMEP van enfocada a su productividad, entendiendo esta como la frecuencia en la que publica artículos, manuales, libros, mismos que desarrollaremos en el capítulo de PROMEP.

El PROMEP busca la consolidación de cuerpos académicos, los cuales son; un conjunto de profesores-investigadores que comparten una o más líneas afines de investigación, que buscan la generación del conocimiento, ejercen docencia para lograr una educación de buena calidad, proporcionan el soporte de las funciones institucionales así como integrar el sistema de educación superior en el país (SEP, 2006).

En este apartado se realizó una revisión de diferentes materiales que abordan el tema de los incentivos, de los estímulos del desempeño académicos, el significado que le dan a éstos, los sujetos que intervienen en dicho proceso así como la finalidad del mismo, la búsqueda se hizo en investigaciones, artículos

relacionados con la temática, con el objetivo de conocer cómo se realiza y percibe en la aplicación de dichos programas en nuestro país y otros, así como en las IES.

Los incentivos académicos han tenido distintos desarrollos en México, Argentina, España y Estados Unidos entre otros. “Estos desarrollos convergen en la necesidad de conocer y reflexionar sobre la actividad docente universitaria, en tanto en la evaluación se promueven o exalta un modelo de profesor o forma de enseñar, ya sea de forma deliberada o no; al mismo tiempo, se asignan papeles específicos tanto a los profesores como los estudiantes” (Rueda, 2006 p 7.)

2.1 Políticas de incentivos a nivel internacional

A nivel internacional se encontró que algunos países han puesto especial interés en los incentivos académicos como lo es Estado Unidos, España, Argentina.

Rodríguez (2002) realiza un estudio comparado de las políticas públicas en Argentina, Brasil, Chile, Venezuela y México, en el cual señala que las políticas que han surgido en estos países se pueden agrupar en dos tipos; primero; las políticas que apuntan a una reorientación del sistema, con grado de amplitud considerable y que reforman sus marcos jurídicos, (PRS), por otro lado las políticas dirigidas hacia áreas específicas del sistema y con menor grado de amplitud, (PRE). Derivado de ello se presenta un cuadro comparativo de Argentina, Brasil, Chile, México y Venezuela para realizar un análisis de estos.

Cuadro de Comparación de Políticas Públicas de Educación Superior

	Argentina	Brasil	Chile	México	Venezuela
Tipo de política	PRE	PRS	PRS	PRE	PRE
Instrumentación de programas gubernamentales (80)	*Lógica de financiamiento con base en la competencia y evaluación por pares.	*Programas de becas coordinados por el ministerio de ciencia y tecnología para cursar estudios de posgrado.	*Reforma el marco jurídico del sistema de educación superior (1980). *Dos tipos de financiamiento; a. aportes fiscales	*Se crea el Sistema Nacional de Investigadores (1984); otorgamiento de estímulos a quien demuestre niveles	* Crea el Consejo Consultivo Ciudadano de los Estudios de los Graduados (CCESG), que busca la acreditación de programas de

		*Programa de evaluación de la Reforma universitaria (1983).	directos b. aportes indirectos; entre IES públicas o privadas que tengan a los estudiantes con mayor desempeño escolar.	sobresalientes de producción.	posgrado y evaluación institucional. *Nace el Sistema Nacional de Acreditación de posgrados (1986)
Evaluación-Financiamiento	*Asignaciones presupuestales incrementales y negociadas con base ya sea a la matrícula o plantilla docente. *La evaluación no figura como asunto de importancia en las políticas.	*Asignaciones presupuestales incrementales y negociadas con base ya sea a la matrícula o plantilla docente. *Asocia la promoción laboral de los profesores con calidad.	*Se condiciona una parte de los fondos a la evaluación y certificación de establecimientos.	*Asignaciones presupuestales incrementales y negociadas con base ya sea a la matrícula o plantilla docente. *La evaluación institucional es propuesta por la comunidad científica para retener a sus integrantes en el país, es voluntaria e individual.	*Asignaciones presupuestales incrementales y negociadas con base ya sea a la matrícula o plantilla docente. *Evaluación-Programas de posgrado e institucional.
Instrumentación de programas gubernamentales (90)	*Creación de la Secretaria de Políticas Universitarias (SPU). *Oficializa la evaluación (1999).	*Aprobación de la ley de Directrices y Bases de Educación Nacional (LDB) *Las evaluaciones se realizan a los programas de grado, y se mide en cuanto al desempeño de los estudiantes.	*Creación del Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDET). *Nace el Fondo del Desarrollo Institucional. *crean el Programa de Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación Superior (MECESUP).	*Creación de programas en busca de la calidad y la modernización. *Creación de CONAEVA ⁹ , el Padrón de posgrados de excelencia CONACyT, CIEES ¹⁰ , y CENEVAL ¹¹ .	*Las políticas públicas para la educación superior es casi inexistente, debido a la crisis económica política.
Programa de Incentivos	*Programa de incentivos a Docentes Investigadores de las Universidades	*Se realizan evaluaciones a los docentes, en actividades de; docencia, investigación y	*Una línea de acción del programa MECESUP es el Programa de grado y posgrado	En una primera etapa: *Programa de Carrera Docente (PCD). *Programa de	*Crean el Programa de promoción al Investigador (PPI), el Programa de Beneficio Académico

⁹ Comisión Nacional de Evaluación

¹⁰ Comités Interinstitucionales de la Evaluación de la Educación Superior

¹¹ Centro Nacional de Evaluación

	<p>Nacionales. Estimula el desarrollo integrando la carrera académica. Considera la investigación y la docencia. *Se apoya a académicos de las universidades públicas. *Los programas de incentivos operan mediante la evaluación.</p>	<p>extensión. Por medio del programa Estimulo a la Docencia. *Se apoya a académicos de las universidades públicas. *Combina incentivos económicos y legales para promover la participación de los académicos.</p>	<p>y el desempeño de académicos, estudiantes y funcionarios. *Se apoya a académicos de universidades tanto públicas como privadas. *Combina incentivos económicos y legales para promover la participación de los académicos.</p>	<p>Superación del Personal Académico (SUPERA). *Nace el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEPE, 2006). *Se apoya a académicos de las universidades públicas. *Los programas de incentivos operan mediante la evaluación.</p>	<p>CONABA. *Se apoya a académicos de las universidades públicas. *Los programas de incentivos operan mediante la evaluación.</p>
Estimulo	<p>*Beca de entre cien mil dólares mensuales.</p>		<p>*Los sueldos se integran por una renta de base de acuerdo a la jerarquía contractual, la antigüedad y una asignación profesional o de mercado.</p>	<p>*El PCD apoya al 30% de los PTC (Profesor de Tiempo Completo) con 1 y 3 salarios mínimos mensuales.</p>	
Procedimiento	<p>*Concurso anual. *Los académicos someten su producción a un comité conformado por académicos.</p>	<p>*Participan docentes de IES públicas y privadas. *Escolaridad maestría o doctorado. *Las IES se clasifican en: a. Universidades b. Centros Universitarios c. Facultades integradas d. Institutos o Escuelas Superiores *Se realizan evaluaciones periódicas a los docentes de las instituciones federales de educación</p>	<p>*Las IES fijara los salarios de sus profesores.</p>	<p>*Primero se crea el programa SUPERA.</p>	<p>*Clasifica a sus miembros en tres niveles, con incentivos diferenciados y sujetos a evaluación.</p>

		superior.			
Problemas	*En la asignación de categorías de los beneficiarios.	*Las evaluaciones operan sin homogeneidad en los criterios utilizados. *Ni el 30% de la plantilla cuenta con grado de maestría.	*Sus programas de apoyo no tienen una sólida cobertura legal.	*No cuenta con criterios homogéneos de evaluación. *No se dan a conocer públicamente los resultados.	

Cuadro 1. Comparación de Políticas Públicas de Educación Superior

Fuente: Cuadro de elaboración propia, basado en el texto de Rodríguez 2002

En México se han realizado estudios acerca de los programas federales de estímulos en los cuales se pueden encontrar diversas visiones, mismos que se desarrollaran más adelante. Sin embargo el estudio realizado por el Dr. Comás en la Universidad Autónoma Metropolitana el cual analizó y registró los estímulos de 1992 a 1995 es realizado de manera exploratoria y quizá es el que mayores argumentos teóricos presenta para abordar el programa que hoy está en boga el PROMEP. De igual manera comparó programas semejantes en universidades extranjeras.

El autor señala que en Reino Unido se otorgan incentivos a los docentes por medio de las evaluaciones, y que éstos no rebasan el 5% adicional a su salario.

En Francia, se asignan incentivos de acuerdo a tres tipos de asignaciones selectivas que se otorgan mediante la evaluación de pares; mediante un compromiso con la docencia, los investigadores de excelencia, y la asignada a los presidentes de universidades y directores de facultades, éstas evaluaciones pasan por un Comité Nacional el cual decide o no otorgar los estímulos.

En Alemania, se otorgan los incentivos a aquellos académicos que formulen estrategias académicas para que los estudiantes disminuyan el tiempo excesivo que tardan en graduarse de las universidades.

En Australia los estímulos se asignan de acuerdo al alto rendimiento académico y excelencia en la producción.

Mientras que en el caso de España y Holanda los estímulos son analizados por las comunidades académicas, autoridades universitarias de la región. El mismo autor señala que se encuentra con grandes diferencias en los demás países y México, ya que en los otros casos los criterios, categorías que se utilizan para otorgarlos, son diferentes para las ciencias experimentales y las humanidades, son revisados de manera periódica, el segundo término que llama la atención sobre una distorsión del trabajo académico es la medida que se promueve el individualismo en un medio donde debe permear la colaboración.

Para abordar el tema de los incentivos en nuestro país hemos dividido el tema en dos vertientes, ya que la revisión nos indica que existen dos posiciones acerca de estos los que abordan a los programas como una política educativa y de incentivos al personal académico, o bien quienes lo ven como una mera productividad académica y pago por mérito.

Algunos autores como Gil Antón (2001), Zogaib (2000), De Wietse Vries (2005), Quintero (2008), Lastra (2008), entre otros realizan artículos, e investigaciones acerca del programa algunos que encumbran los logros, otros más que los afrentan y en cambio otros que le realizan severas críticas. Mención aparte merece el estudio del Dr. Oscar Jorge Comás Rodríguez el cual realiza un estudio denominado Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos académicos el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la cual replantea las bases para el análisis del programa de productividad y eficiencia de los académicos (PROMEP) tiene una serie de riesgos y puntos críticos en dimensiones como la metodológica, política, económica, laboral, social, educativa y cultural (Comas, y Domínguez 2004), razón por la que el mismo autor menciona que dicho estudio sólo es la base para interpretar, analizar el programa en las demás Instituciones de Educación Superior (IES) del país, en las cuales se debe abordar el cambio en las prácticas de la producción académica y en la cultura académica nacional.

2.2 Política Educativa y de incentivos al personal académico

Zogaib (2000) realiza una revisión crítica de las principales objeciones hechas al PROMEP, a lo cual el autor defiende que PROMEP es un programa viable, debido que ha sido constituido y articulado por un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas (SEIT). La segunda crítica a la que hace frente es defender que el PROMEP sólo ha sido diseñado para profesores de tiempo completo de las IES, a pesar de que los que no lo son también requieren apoyo para seguirse formando, puesto que estos fortalecen la profesionalización de la enseñanza superior por la plenitud de sus funciones académicas, sin embargo la autora pone ante esta crítica la necesidad de consolidar los cuerpos académicos (CA) por la vía de la generación y aplicación innovadora del conocimiento por lo cual se necesita que los PTC de las IES tengan el grado preferente o el mínimo aceptable determinado por su disciplina, lo cual es la “regla de oro” para la docencia, debido a que el PTC debe poseer un grado superior al que se imparte. Otra crítica que atiende es el porqué se equipara el número de PTC y doctores a los estándares internacionales, es que consideran al PROMEP endeble, la quinta crítica que salvaguarda es acerca de que las instituciones y operadores del PROMEP de la institución del PTC no se da cuenta de que el PTC se ve obligado a buscar trabajo en otras instituciones debido a la falta de promociones, estas últimas dos no se comentan debido a que los argumentos que menciona Zogaib son únicamente pronunciamientos del PROMEP sin hacer mayor cuestionamiento.

Po último mucho se ha cuestionado de dónde se formarán tantos nuevos doctores, a lo cual Zogaib menciona:

“ . . . Cabe mencionar que el PROMEP señala en sus documentos oficiales que la formación de todos los profesores de las IES públicas debe garantizar una alta habilitación académica, es decir, deberán obtener los programas de maestría y doctorado en programas e instituciones ampliamente reconocidas por su alta calidad, ya sean nacionales o del extranjero” (Zogaib, 2000 p 156)

Y aclara que a pesar de que las IES tengan programas de posgrados habilitados, los PTC tendrán que salir fuera de su institución a formarse debido a que no se debe permitir que los profesores obtengan su grado académico más alto en la propia institución ello para evitar la endogamia académica.

Por otra parte Galaz y Vilorio (2004) mencionan que las políticas externas a las IES determinan en gran medida la organización del trabajo académico a través de mecanismos de financiamiento como lo es PROMEP, por lo cual De Vries menciona:

Sin embargo, los excesos de esta forma de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas ha sido criticado inclusive por el Banco Mundial, ya que la experiencia indica que los sistemas de educación superior exitosos presentan, entre otras características, un componente importante de autonomía institucional y, por otro lado, consideran una participación significativa de los académicos en su proceso de toma de decisiones (De Vries, en Vilorio y Galaz, 2004, p 639)

Algunos artículos como el de Guzmán, Guzmán y Hernández (2009) comentan que el PROMEP es una política gubernamental que incide en desarrollar las brechas de desempeño del académico de las IES y que a pesar de que ha logrado habilitar a los académicos al perfil deseable, son pocos los CA consolidados y por ende las redes académicas, afirman que nuestro país no aporta ni el 1% de la investigación que se genera a nivel mundial. El PROMEP ha venido a cambiar el quehacer de lo que antes era el docente de las IES por un nuevo académico que no sólo da cátedra, pasa lista y revisa tareas, sino que además de poseer un grado académico mayor al que da cátedra, imparte tutorías, es docente, realiza gestión académica, y además genera y aplica conocimiento. Ahora bien, quien posee el perfil deseable puede acceder a los beneficios que ofrece PROMEP y quien no queda excluido de los fondos que maneja otros programas vinculados como lo es el PIFI.

De igual forma Ibarra Colado (2000) menciona que PROMEP ha venido a inducir al académico en una nueva cultura, la que debería de ser de excelencia y profesionalización, por lo cual la nueva generación y aplicación de conocimiento

ha venido a tomar a muchos académicos por sorpresa, por lo cual el mencionado autor añade:

“Una densa malla de dispositivos abstractos de alta capacidad operativa, ha dejado clara constancia de su implacable efectividad para conducir las conductas cotidianas de los académicos, controlando la naturaleza contenido y organización de su trabajo, mediante la regulación de sus ingresos económicos y la distribución de recursos, oportunidades y prestigio”. (Ibarra, Cazés, Porter, 2000, p sp)

Si bien es cierto que PROMEP condiciona al académico estos se pueden sólo clasificar en tres tipos:

- a) Los que lo aceptaron de forma natural
- b) Los que se resisten pero terminan aceptándolo de manera reactiva
- c) Los que se resisten totalmente por condiciones como antigüedad, y edad.

Sin embargo Ibarra Colado (2000) menciona que a pesar de todo lo negativo, el PROMEP es el primer esfuerzo real que encamina, e impulsa el trabajo académico al interior de las universidades. En el mismo tenor de Ibarrola (2005) menciona que a pesar de lo negativo de PROMEP se han creado nuevos hábitos de trabajo, habría como en todos juegos de simulación, jugar el juego que todos jugamos, pero ello conforma una nueva generación de académicos.

Ibarra Colado (2000) menciona que el PROMEP tiene dos cometidos, el primero es habilitar a las IES de académicos para poder reconstruir los cuerpos académicos de las universidades académicas con lo cual se puede lograr la renovación generacional, por otra parte el PROMEP ha venido a proponer la fabricación de nuevas identidades académicas basadas en la profesionalización de las labores de docencia e investigación pero considerando por primera vez distintas modalidades educativas, especialidades y disciplinas y tiempos de dedicación.

Gil Antón (2002), realiza una investigación llamada amor de ciudad grande, en la cual describe cómo surge la vida académica en las universidades, menciona los incentivos que perciben los académicos:

. . . hay académicos que, en nuestros días, percibe, después de impuestos, lo equivalente a 1, 300 dólares de sueldo base al estar en la máxima categoría contractual, pero agregan- por dar un ejemplo- 550 dólares por ser doctores, otros 550 por contar la beca de permanencia que les impide trabajar más de ocho horas fuera de la universidad, otros 550 por su desempeño en la docencia y quizá otros 300 por su trayectoria académica sobre saliente . . .; en total 1 950 dólares mensuales más, fuera del contrato, en el interior de su propia institución, la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM; por mencionar el caso más avanzado en esta estrategia. (Gil Antón, 2002, p. 23)

El autor señala que los ingresos mensuales en este caso son de 3 850 dólares, es decir el 66% proviene de fondos adicionales, los cuales están sujetos a una evaluación constante, que no impacta a las prestaciones que los académicos tienen por ley, ni en su jubilación.

En el caso de la UNAM ofrece cuatro niveles de ingresos adicionales a los profesores de tiempo completo (PTC);

- a. 45% del sueldo base
- b. 65% en este nivel
- c. 85% del sueldo base
- d. 105% más para este nivel

El caso de la universidades estatales la federación asigna programas de estímulos, que equivalen al 1.5 salarios mínimos adicionales para el 30% de sus PTC.

En el caso de las universidades privadas, los estímulos únicamente pueden ser del 25% más del salario acordado, cuando aplique dicha práctica.

El mismo autor menciona que poner al profesor-investigador de tiempo completo como la actividad principal, reforzará la dinámica académica la cual constituye la columna vertebral de la educación superior, debido a que es el medio por el cual se puede acceder a recursos ello una vez que se cumplen los indicadores, a pesar de ello, el mismo autor señala que es indispensable romper con tal imagen de profesor-investigador ya que según el a pesar de la tipología

que se le asigna a las IES las cuales van desde; las que forman técnicos superiores universitarios, hasta las que se concentran exclusivamente en la investigación y el posgrado la mayoría de estas siempre intentan subir sus indicadores para ascender en esta tipología, ya que ello les dará más prestigio y recursos. Su preocupación también va encaminada a como los académicos orientan su trabajo al cálculo individual de sus actividades a lo cual señala lo siguiente:

Las instituciones reclaman en el discurso la participación de sus académicos en tareas institucionales colegiadas, pero no pagan por ello, sino por realizar actividades individuales que engrandecen los indicadores con los que son evaluadas. El círculo no podría ser más vicioso. (Gil Antón, 2002, p. 35)

Gil Antón causó ciertas controversias con su artículo al preguntarse dónde se formarían todos los nuevos doctores y maestros de las IES, entre otras afirmaciones a lo cual hubo una réplica del Dr. Guillermo Aguilar¹² comentó que el PROMEP es un programa que ha beneficiado a las IES cuadruplicando el número de PTC con doctorado en estas, así como habilitación de mayor número de PTC en las instituciones, por lo cual su crítica va dirigida a las cifras que maneja en su artículo Gil Antón (2006) a lo cual merece la pena mencionar lo que este concluye:

“Si contáramos con información abierta para hacer nuestro trabajo, los diálogos e incluso las controversias serían más útiles. . . . Indicar los escollos, las resistencias, las dificultades en la acción de la autoridad son, en realidad, insumos trascendentales para aprender y mejorar las acciones y programas” (Gil, 2006, p 11)

Se comparte la visión del investigador muchas ocasiones el buscar información de PROMEP resulta muy complejo ya que en las páginas de algunas IES muestran unos datos que otras instituciones no como si esta fuera oculta, por tal razón esto lleva a plantearse más interrogantes razón por la cual se debe de indagar más acerca del programa y dejar de verlo con sólo indicadores sino ir más allá para conocer lo que realmente vive el PTC.

¹² El Dr. Guillermo Aguilar fue Coordinador Académico del PROMEP en el periodo 2001-2003.

Por otra parte Guzmán, Hernández y Guzmán (2009) realiza un estudio para conocer las percepciones e impacto de los lineamientos de PROMEP sobre los PTC de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el cual indica que la figura del profesor de tiempo completo, el tipo de académico hacia el cual han reorientado sus políticas de contratación y estímulos, y los clasifica tal y como lo hace Ibarra Colado (2000) y queda de la siguiente manera.

- a. Quienes lo aceptaron como un proceso natural
- b. Quienes se resisten, pero terminan aceptándolo de manera un tanto reactiva
- c. Quienes se resisten totalmente y que por sus condiciones de antigüedad o de edad, les parece que esta política no será una tendencia y acabara por desaparecer.

En dicho estudio los académicos se ubican en la b y c, de igual manera concluye que la instrumentación de PROMEP ha logrado efectos positivos en la planta académica. Las autoras comentan que la certificación es en este caso el perfil deseable del profesor, es considerada como parte de su autorrealización en su desarrollo académico y un factor de reto en su carrera profesional, y que el PROMEP representa para éste, un sistema que le permite medir, un registro puntual de la realización de las funciones sustantivas a su carrera académica, así como una forma de medir sus fortalezas y debilidades y poder hacer su plan anual de desarrollo, y es gracias a este programa que el profesor tiene un reconocimiento social diferente, más prestigiado y potenciado a su reconocimiento, de igual forma es visto como un motivador para construir programas de seguimiento de trayectoria académica. Acerca de los CA mencionan:

“El cuerpo académico lo ve ahora el profesor como un ente que genera liderazgo académico en la unidad académica, escuela o facultad a la cual pertenece, da impulso institucional para la formación de cuadros académicos orientados a promover la investigación y como un medio para integrarse a redes temáticas y de colaboración con instituciones nacionales e internacionales”. (Guzmán, Hernández, Guzmán, 2009, p. 65)

Lastra y Kepowicz (2006) realizan un estudio¹³ en el cual desarrollan aportes de la corriente neoinstitucionalista para analizar el programa PROMEP al interior de las IES. Es relevante mencionar la complejidad que tienen los estudios de las instituciones debido a la dificultad ya que asemeja a un iceberg, pues una parte permanece sumergida en la mente de las personas, adoptando la forma de anclaje cognitivo usualmente desapercibido y configurando la dualidad “explícita-tácita” explicativa de la vinculación de instituciones y cultura. De igual forma hace referencia a como los programas de PROMEP y SNI operan a manera de monitores externos para los académicos de las IES y afirman;

“Lo que es un hecho es que la reinstitucionalización en las IES se evidencia porque aun sin cambios en las leyes, la mente del académico está dispuesta a tener que asumir nuevas conductas, con o sin vocación” (Lastra & Kepowicz, 2006, p. 12)

Ahora bien el académico está ante una nueva institucionalización en la cual predominan las políticas meritocrática, sin embargo los lineamientos, los trámites burocráticos predominan. Es visto el PROMEP entonces como una justa redistribución, por medio de la evaluación del desempeño, y concluye mencionando;

“Los aspectos abordados parecen indicar que el orden institucional de la parcela académica gira en torno a tener que revisar, IES por IES, la lógica central sobre;

a) Lo apropiado del estímulo económico que fomenta el individualismo, b) el eventual impacto exógeno al CA necesitado de estrategias para satisfacer el juego de los puntos, y c) los fundamentos para optar por el fomento a la multifuncionalidad de los académicos, así como de la revisión de las cuotas en que le es dable la defensa de la soberanía, empezando por la de sus organizaciones” (Lastra & Kepowicz, 2006, p. 20)

En 2007 Estévez titula su tesis entre los que parecemos y lo que somos, pensamientos académicos y lógica institucional ante políticas públicas, para la formación disciplinar de profesores en México: Universidad de Sonora 1980-2004, esta investigación es de corte interpretativo, con estudios de caso en las cuales la autora analiza dos lógicas, el desarrollo material o la lógica de sujetos, y las elites

¹³ PROMEP-SNI Hito respecto al bien ser personal y al bien estar colectivo, se nombra el título de su artículo ya que este habla de opciones de pertenencia, lo cual sería lo ideal, aunque se sabe que estas no son opciones y que el primero es casi una imposición.

académicas o lo simbólico, en la cual busca describir la respuesta de una universidad pública mexicana ante la política pública de formación disciplinar de profesores, así como contribuir al debate ya generado acerca de la ya famosa hipótesis; a mayor nivel de formación se espera un mejor desempeño de los académicos y, en consecuencia el incremento de la calidad educativa, a lo cual concluye que el académico ha introducido una nueva cultura a sus hábitos para formarse académicamente, en la cual influyen muchos factores como; una cultura simbólica e imaginaria que ha creado la institución, patrones culturales de significación, una inclinación por los beneficios materiales, lo cual lleva a Estévez (2007) a decir; “Las organizaciones que formalizan elementos racionales maximizan su legitimidad e incrementan sus recursos y capacidades de supervivencia” (Estévez, 2007, p. 213)

Razón por la cual en esta investigación se obtiene como resultado la creencia que la profesión académica con obtención de grado siempre será de excelencia y calidad, y es por ello que en la mayoría de los casos se le relacionara con una cultura de medición cualitativa, sin embargo existen docentes que son una minoría que consideran que no es necesario la obtención de un grado académico puesto que las IES tienen como actividad fundamental la de formar profesionistas, no la de producir conocimiento, hacen referencia también a que la docencia en licenciatura ha sido desatendida por las políticas vigentes, que estas no dan respaldo a tal actividad.

2.3 Productividad Académica y pago por merito

Heras (2005) realiza un análisis de los programas de estímulo docente, por lo cual analiza los objetivos del SNI y del PROMEP, por ello hace un recorrido histórico mencionando que estos existen por dos cuestiones: la primera razón existe dado que el financiamiento de la IES es con recursos federales se necesita tener una rendición de cuentas, la segunda fue en las décadas de los 80 y 90 evitar la llamada “fuga de cerebros” que era impedir que los académicos emigraran a otros países en búsqueda de mejores oportunidades económicas.

En cuanto a PROMEP Heras, menciona que a pesar de considerarse un “programa de mejoramiento” que se entiende que es para habilitar la formación de los PTC, es en esencia un programa de estímulo, de pago al mérito debido a que esa fue su razón de ser, por lo cual el PROMEP era una posibilidad de reconocimiento académico, y su diferencia con el SNI es su orientación hacia las actividades de docencia y mejoramiento curricular de profesores y programas educativos. Menciona dos cuestiones que son importantes remarcar, este programa creó un círculo vicioso dejando a las pequeñas instituciones y a los académicos menos preparados o menos productivos de la pelea por dichos estímulos, por lo cual comenzaron a producirse nuevas formas de organización, las cuales son de índole personal y meritocrática, la cual se da cada vez mas de manera individualizada. La autora finaliza su posición comentando que pertenecer a PROMEP da prestigio académico, y que este es de manera opcional. Lo cual nos lleva a preguntarnos si en verdad es opcional para nuestro objeto de estudio y el prestigio que menciona será para un docente, pero quizá no para un académico-investigador.

En cuanto al CA Heras menciona;

“Según la SEP la importancia de los Cuerpos Académicos radica en que son la fuerza motriz del desarrollo institucional, forman cuerpos humanos de profesional asociado, licenciatura y posgrado; garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales; autorregulan el funcionamiento institucional, propician ambientes académicos de gran riqueza intelectual; y finalmente, prestigian a las instituciones (SEP, 2004, en Heras, 2005, p. 213)”

Sin embargo dentro de las desventajas que enuncia Heras se encuentra que el PROMEP al ser un programa complementario, puede ser eliminado ante la amenaza de una contingencia económica, y que los estímulos como el SNI y PROMEP coadyuvarán al crecimiento de la ciencia mexicana, sin embargo esto enuncia una nueva forma de trabajo individual de los académicos.

Pérez-Castro en 2009 realizan un artículo titulado el efecto Frankenstein: las políticas educativas mexicanas y su impacto en la profesión académica, en el cual aborda con una mira desde la postura de los mitos racionalizados de Weber, que también es la luz que lleva a plantear esta tesis. La investigadora hace un

recorrido histórico acerca de cómo se da la expansión de las políticas educativas en la educación superior, lo cual menciona así;

“Los costos fueron altos pues se introdujo una lógica racionalizadora por medio de la planeación, rendición de cuentas, evaluación y la certificación, que poco a poco fue envolviendo a las instituciones y a sus actores en una continua acumulación de documentos. “ (Pérez, 2009, p. 73)

Pérez (2009) menciona los beneficios de PROMEP los cuales se traducen al otorgamiento de plazas para las IES, así como el aumento de los CA, y dentro de las desventajas mencionan; la lógica introducida por los indicadores, la cual pareciera una carrera contra el tiempo como los son las publicaciones. De igual manera advierte como el PTC se encuentra en la paradoja de pertenecer a dos programas como lo son el SNI que busca un trabajo más científico, mientras que el PROMEP busca formar profesores multifuncionales. Otra premisa es la simulación del trabajo colegiado lo cual comenta Castro es complicado ya que si un PTC cultiva una línea de investigación y esta no se encuentra en la institución en la mayoría de los casos se ve obligado a reorientar su investigación, o bien si pertenece a un CA y reorienta su investigación es muy difícil salirse o cambiar este, también hace referencia la gran cantidad de papeles y formatos que deben de llenar, lo engorroso que son estos trámites administrativos, sin embargo Pérez menciona;

“A pesar de ello, las personas continúan aspirando a estos sistemas de reconocimiento, tal vez porque están convencidos de que sus beneficios compensan sus desventajas, o bien porque no tienen otra opción” (Pérez, 2009, p. 89)

Lo cual es cierto quizá todo ello sea mejor a nada, ya que los salarios de los académicos e investigadores se desplomó desde la década de los 80 y sigue sin recuperarse y quizá esta manera de obtener recursos llámense becas de estímulo, de obtención de grado, de mobiliario o incorporación o los que ofrece el SNI, lo cual Alfonso Serrano¹⁴ llamo “salarios encubiertos”.

Lastra y Kepowicz (2006) realizan un sobre esfuerzo por analizar las políticas de incentivos como PROMEP y SNI, viendo al académico en un marco

¹⁴ Director adjunto del Conacyt en 2002, en una entrevista con Herrera 2002, p 90.

institucional desde 4 ámbitos; económico individual, cultural, social y político por lo cual dejan abiertas nuevas interrogantes o formas de analizar el PROMEP, razón por la cual en 2008 Lastra junto con Herrera realizan un nuevo estudio buscando las bases para conocer con mayor precisión los rasgos más característicos del tipo de institucionalización que se ha estado gestando a su vera, por lo cual fijan la siguiente hipótesis:

“A mayor distancia del sentido de la lectura que realiza cada profesor sobre el tipo de institucionalización impulsado por los programas de pago al mérito, se espera mayor tensión organizacional en su operación, explicativa de ciertas formas de prácticas de trabajo simulado y de contradicciones que inhiben el logro excelencia académica deseado por los programas federales” (Lastra y Herrera, 2008, p. 10)

Por lo cual los autores mencionan que los programas de estímulos académicos como el PROMEP y SNI son dos formas diferentes de ir construyendo la carrera académica y esto con la finalidad de que el académico sea más productivo, sin embargo mencionan que los efectos psicó-sociológico que causan estos programas es el llamado “efecto mateo” el cual dice que al que tiene se le dará más y al que poco tiene, aun eso se le será quitado, razón por la cual los académicos que estén más posicionados serán apoyados para seguir incrementando su capital académico y podrán participar en dos o más programas, sin embargo coinciden al igual que otros investigadores que el individualismo en la carrera académica puede estar sobre la forzada configuración de los CA.

Por otra parte hacen referencia a captar la relación entre el significado y práctica de los profesores estimulados económicamente y por jerarquía, teniendo claro que el mundo sólo puede construirse en el nivel institucional y no del individual, razón por la cual Lastra y Herrera (2008) con base en estos planteamientos realizan un estudio con los académicos pertenecientes al área de las ciencias exactas de la universidad de la Universidad de Guanajuato, aplicando un cuestionario con base en las siguientes cuatro orientaciones:

a) Orientación a seguir las reglas del mercado capitalista en la labor académica.

b) Orientación a asumir los principios de certificación del “estado-gobierno” para profesores y procesos educativos de las universidades.

c) Orientación a preferir la guía de la institución “democracia” para las universidades (Contraria a la del mercado o a la del estado)

d) Orientación a sostener creencias contrarias a las inclinaciones anteriores.

De tal suerte que se encuentran con que las tensiones de los informantes en referencia a dichos programas de estímulos es baja y quizá sólo en estado de latencia, así como la mayoría de los académicos están dispuestos a esforzarse más para obtener mayor categoría en los programas de estímulos. En cuanto a la institucionalización Lastra, concluyen diciendo:

“Sea cual fuere el origen de los cambios, la mutua influencia es un hecho: la organización y el medio de la educación superior se crea en la energía psíquica de los académicos, debatidos entre el placer “dinero-prestigio” y su nueva red de tensiones institucionales, a quienes apenas esbozada” (Lastra y Herrera, 2008, p 140)

Es como menciona Lastra y Herrera (2008) que las organizaciones, instituciones van modificando el actuar de los individuos, los cuales en esta necesidad de prestigio aceptan nuevas condiciones para su vida laboral, sin embargo mencionan que les sorprendió no encontrar a ningún académico en el supuesto de lo que denominaron “democracia” está haciendo referencia a los programas de estímulos como una posibilidad de jerarquizar a los académicos por medio de los sistemas meritocráticos.

De Vries (2007) menciona que la instrumentación de PROMEP debe de ser analizada de acuerdo a las categorías de Fisher (1985, 1995)¹⁵ que son; verificación técnica, verificación situacional, verificación sistémica y elección social racional, que se describen de acuerdo al programa en el siguiente cuadro¹⁶.

¹⁵ Los niveles que propone el autor no son procesos de implementación de una política, sino herramientas de análisis que facilitan revisar la idoneidad de las acciones emprendidas por un gobierno desde distintos ángulos.

¹⁶ Elaboración basada en el texto De Vries Wietse (2007) *Mandarinas en Salmunera Revista de la Educación Superior* Distrito Federal, México.

Cuadro de Análisis de PROMEP	
Niveles	PROMEP
<p>Verificación Técnica</p> <p>Si la política logro las metas proclamadas, o si hubo ineficiencias o efectos colaterales imprevistos o perversos.</p>	<p>Solo se traduce a números.</p> <p>El programa pareciera ocasionar que los académicos tomen posgrados de dudosa calidad.</p> <p>El número de doctores no se cumple conforme a lo planeado.</p> <p>Es cierto que se incrementó el número de doctores y maestros sin embargo la mayoría de ellos estudio sin apoyo del PROMEP.</p>
<p>Verificación Situacional</p> <p>¿La política logro solucionar al problema? ¿En qué grado de eficiencia?</p>	<p>Se busca saber si la política corrigió el problema, y si los criterios de evaluar la política en sí son válidos.</p> <p>PROMEP siguió la lógica, el aumento en doctores y tiempos completos (PTC) demuestra ser un éxito, medido en notables incrementos en Cuerpos Académicos consolidados (CAC), perfiles PROMEP, profesores con estímulo o programas acreditados. En esta lógica pareciera que PROMEP solo dota de Doctores y ellos harán lo demás, sin embargo pareciera que son doctores en búsqueda de recompensa.</p>
<p>Verificación Sistémica</p> <p>Resulta necesario cambiar las creencias, supuestos e ideales para poder lograr el cambio</p>	<p>Indica los valores, creencias y referencias y supuestos detrás del PROMEP.</p> <p>El autor señala que para realizar el análisis de esta categoría sería suficiente con comparar cualquier universidad pública estatal, con la UNAM, la cual no</p>

deseado.	participó en el PROMEP, y aun así es una de las mejores en América Latina.
<p>Elección social racional</p> <p>Análisis para buscar otras vías posibles para lograr los supuestos ajustados.</p>	<p>El nivel plantea varias posibilidades que dependen de las conclusiones de los niveles anteriores.</p> <p>La primera posición es si el problema sólo era tener PTC de tiempo completo y de acuerdo a la primera evaluación que realizan en el 2006, año en el que PROMEP concluía, indicaba que ya se había alcanzado la meta de PTC con grado, entonces por qué continúa el programa.</p> <p>La segunda visión sugiere que desde la lógica racional deberían las IES contratar académicos que ya posean el grado académico y no después implementar una política que cubra esas deficiencias.</p>

Cuadro 2. Análisis de PROMEP

De Vries y Álvarez (1998) mencionan que el PROMEP no ha venido a garantizar plazas a los nuevos doctores, y que existen muchos docentes ocupando tiempos completos en las universidades, destaca la necesidad de buscar los medio para que las IES gestionen recursos y puedan promocionar su planta académica ello con la finalidad de evitar que el académico sea un “multichambista”, es decir que tenga dos o más empleos, ya que de acuerdo a Gil Antón (1994) encontró que el 62.5% de los académicos realizan actividades profesionales externas de manera simultánea. De Vries y Álvarez (1998) menciona que el académico taxista, termino y lo describe así:

“La situación que opera aquí ya no es la del profesor-taxista que combina varios empleos de tiempo parcial mal pagados para sobrevivir a la crisis. Más bien, la fuerte demanda por doctores producto del énfasis en el pos grado-abrió un mercado de docencia, investigación y asesoría por contratos parciales con sueldos que pueden llegar a los 375 pesos por hora”. (De Vries y Álvarez, 1998, p.12)

De Vries y Álvarez (1998) mencionan que a PROMEP apuesta a rehabilitar a los académicos en activo, mientras que se olvidan de la generación que está tocando la puerta, sin embargo sería importante conocer cuántos de los doctores o maestros que hoy tienen las IES, se formaron gracias a PROMEP o a saber si estos llegaron con el grado académico y son PROMEP puesto que su plaza es pagada por el programa y por ende tienen que serlo y no le deben el grado.

A parte de habilitar a los académicos con el grado académico, el PROMEP también busca que las políticas se encamine en la formación de los CA, y las IES lo han aceptado de buena forma cooperando puesto que por medio de estos se puede acceder a recursos federales, razón por la cual las IES van reformando de manera suave su autonomía, y han aceptado una sobre-regulación del trabajo académico y administrativo de las organizaciones y del personal académico, es lo que Acosta (2002) nombro neo-intervencionismo gubernamental.

Si las universidades han accedido un poco a tener regulación externa para acceder a recursos, los académicos de estas también lo han ido permitiendo y esto ha dado pie como menciona Acosta (2004) a una simulación, productivismo a lo que se conoce como “soborno de los incentivos” el autor menciona que estas prácticas son llevadas a cabo por algunos académicos debido a que cada día son más las actividades, evidencias que tienen que llevar a cabo para poder cumplir con los indicadores, razón por la cual los efectos son la “burocratización de todo dominio”¹⁷. El autor explica como el académico comienza a burocratizar sus prácticas y los describe en el siguiente párrafo:

De acuerdo a diversas impresiones en cada universidad, existe una suerte de imagen contra fáctica en donde la hiper-burocratización de la vida académica ha sido uno de los rasgos asociados a las políticas de estímulos a los individuos y a los grupos, y las nuevas no entusiasman a (casi) nadie, aunque muchos terminen por someterse al tedioso, confuso, y tortuoso proceso de recabar y escribir la información solicitada” “Quizá estamos en presencia de la extraña metamorfosis del *Homo Academicus* en *Homo Burocraticus*. (Acosta, 2008, p.8)

¹⁷ Término utilizado por Weber.

En la misma línea Kent (2005) señala que los CA son simplemente una ficción burocrática, señala que se han convertido en la suerte de mito genial y que se le atribuyen potencialidades y propiedad que no tiene y nunca ha tenido.

En la revisión del estado del arte se han encontrado dos tesis que son la de Magaña en el 2000 titulada Mejoramiento del desempeño docente en la universidad de Colima a través de la formación de los Cuerpos Académicos, en la cual tiene como objetivo conocer el desempeño de los CA de acuerdo a su grado de consolidación con respecto a la calidad de la educación superior, la metodología es de corte estadístico cuya información es tomada de fuentes primarias, de profesores, de las comisiones dictaminadoras de evaluación, y de las cédulas de valoración del director y alumnos. La información que se tienen en esta tesis va encaminada a la hipótesis; a mayor grado de formación, existe una mejor calificación por el desempeño en las funciones académicas, lo cual se comprueba, ya que cruza la información obtenida en las evaluaciones al desempeño docente, con la habilitación de grado académico de los PTC. Magaña apunta a una investigación cualitativa donde se analizan los resultados de PROMEP con otros indicadores, lo cual es una visión de análisis al programa, sin embargo no se aborda el tema de las redes académicas que sería el éxito de PROMEP.

2.4 La Emergencia de los Cuerpos Consolidados en Hidalgo

A nivel estatal existe una tesis doctoral del Dr. Quintero (2008) en la cual aborda el PROMEP en la vertiente de los CA, menciona como una política emergente de mejoramiento del profesorado, ha contribuido a que la UAEH pueda ofrecer educación de calidad. El desarrollo de la investigación del Dr. Quintero (2008) abarca de 1996 a 2006 en el cual realiza un análisis minuciosos en el análisis de los datos emitidos a nivel institucional, en función de identificar los impactos esperados y no esperados durante el proceso de implementación de PROMEP, menciona como a nivel institucional el programa ha venido a masificar la matrícula a partir de los setenta y a incrementar el número de estudiantes en el rango de edad de 20 a 24 años, razón por la cual la UAEH se vio en la necesidad de incrementar la infraestructura para garantizar el acceso a la educación terciaria,

pero sobre todo capacitar y formar a los profesores desde diferentes visiones sin olvidar que el objetivo principal es contar con profesores capacitados para garantizar la educación de calidad.

El Dr. Quintero (2008) menciona lo siguiente:

“De acuerdo a los referentes mencionados, es necesario reconocer que el establecimiento de las políticas neoliberales aplicadas a la educación superior en el marco de la globalización por el gobierno federal, han generado en las IES, procesos de adaptación bajo el esquema del estado evaluador, en donde los nuevos modelos de rendición de cuentas, de transparencia en el manejo de los recursos, de la cultura de la evaluación y la obtención de recursos a través de entrega de resultados y presentación de proyectos, marcan los nuevos paradigmas de transformación de la educación superior, tendientes a la búsqueda de la calidad institucional, sustentada en la formación de profesores en el desarrollo de las LGAIC y de la integración de los CA, capaces de resolver las problemáticas sociales vinculadas con su entorno, lo cual está generando una nueva elite tanto al interior como al exterior de las instituciones, teniendo como marco de referencia la globalización y la calidad institucional”. (Quintero, 2008 p.40)

En esta tesis se señala que de 1996 al 2006 se han otorgado 418 plazas de PROMEP, menciona que para ese año existían el 94% de los nuevos PTC contaban perfil PROMEP, y el 72% ya pertenecía al SNI, para esa fecha la UAEH ocupaba el segundo lugar nacional en porcentaje de PTC con posgrado, así como el primer lugar nacional en porcentaje de PTC con doctorado, así como el primer lugar nacional en porcentaje de PTC con posgrado y reconocimiento vigente de perfil deseable, y el tercer lugar en porcentaje de profesores de tiempo completo con grado de doctor y adscritos al SNI. De igual forma menciona que para el año de 2006 la UAEH contaba con 41 CA, obteniendo así el primer lugar nacional en el porcentaje de cuerpos académicos consolidados (29.2%), y el primer lugar nacional en el porcentaje de cuerpos académicos en consolidación (39%).¹⁸ Ahora bien los datos hallados pueden servir de comparativa con los encontrados en la actualidad, de igual forma cabe destacar que el trabajo del Dr. Quintero (2008)

¹⁸ Los datos citados en la tesis del Dr. Quintero (2008) fueron consultados también en la publicación del Lic. Mario Viguera (Responsable de PROMEP de la UAEH), y Lic. Eduardo Cornejo Velázquez (Responsable del seguimiento de Cuerpos Académicos del Área Operativa de PROMEP de la UAEH) en la publicación; *Resultados Alcanzados 1997-2006, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 1ª Edición, 2008.*

menciona el gran empuje que han tenido los CA para la consolidación de la oferta educativa de la UAEH.

Capítulo III. Reglas institucionales entre la eficiencia y la legitimidad

“El cambio institucional delinea la forma en la que la sociedad evoluciona en el tiempo y es, a la vez, la clave para entender el cambio histórico” (North, 1990 citado en Powell y Di Maggio 1999 p.8)

En el marco teórico que se desarrolla en este capítulo se verá expresado el sustento de nuestros planteamientos anteriores, la cual es la teoría del diseño institucional, haciendo un énfasis especial en los isomorfismos de Powell y Di Maggio, así como los planteamientos de Meyer y Rowan.

3.1 Institución y Organización

El institucionalismo tiene la intención de representar un enfoque distintivo del estudio de los fenómenos sociales, económicos y políticos, sin embargo esté va teniendo diferentes significados según las disciplinas, dicha diversidad es consecuencia, de la inclinación que existe dentro de cada tradición por buscar definiciones que resulten de algún modo internas, para las practicas que describen (Robert, 1996). Debido a lo variado de entender el institucionalismo, este cambia también el significado de institución y es en palabras de Goodin (1996, p 64) “*Una definición embebida y basada en una disciplina en particular*”, es entonces el concepto de institución de acuerdo a cada disciplina el que se debe de adoptar, sin embargo el mismo autor menciona que viendo el concepto desde lo externo, sin importar la disciplina el concepto se define como; “*Patrón de conducta recurrente, valioso y estable*” (Huntington 1968, p 65), sin embargo no se puede aceptar como única ya que el individuo no es en sí una institución, sin embargo definiremos el concepto de institución a partir de éste y de las esferas en las que debe existir en él:

- La esfera de las instituciones de familia y parentesco; la cual se concentra en la reglamentación de las relaciones productoras y biológicas entre

individuos dentro de una sociedad, y en la socialización de los nuevos miembros de la generación.

- La esfera de la educación: La cual amplía la anterior y se relaciona con la socialización de los jóvenes hasta que se convierten en adultos y en la transmisión diferencial de la herencia cultural de una sociedad de generación en generación.
- La esfera de la economía; La cual regula la producción, distribución y consumo de bienes y servicios dentro de una sociedad dada.
- La esfera de la política; la cual trata sobre el uso de la fuerza dentro de una sociedad y el mantenimiento de la paz dentro y fuera de sus fronteras, así como también del control de la movilización de los recursos para la instrumentación de distintos fines, y la articulación e instalación de ciertos objetivos para la colectividad.
- La esfera de las instituciones escolares; que se ocupa de la provisión de contradicciones que faciliten la creación y conservación de artefactos culturales (religiosos, científicos y artísticos) y de su distribución diferencial entre los diversos grupos de una sociedad.
- La esfera de la estratificación; que regula la distribución diferencial de posición, recompensas y recursos, así como el acceso a ellos, por parte de los distintos individuos y grupos dentro de una sociedad.

Dentro de todas estas esferas se encuentra un aspecto en común, el cual es que en un contexto institucionalizado, las prácticas siempre serán más predecibles y las conductas de los individuos más estables. Estévez (2007) acuña la definición de institución educativa como una institución social, ya que los individuos que se encuentran dentro de ésta, trabajan juntos o cooperan en relaciones de interdependencia (Perrow, 1984, citado por Miranda, 2001), una institución es entendida como patrones sociales y sistemas simbólicos que orientan y ejercen un mandato social sobre la vida de las personas, y es así como se ubica a una institución educativa, como una institución social, de tal suerte que es la universidad una de las instituciones sociales más antiguas. Siendo la universidad

la institución social más antigua ubicamos para ésta investigación a nuestro lugar de análisis; la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Ahora bien la Universidad aparte de ser una institución es en sí una organización, que de acuerdo a Parsons (1986, citado por Miranda, 2001 p, 45) se define como; “aquellas unidades sociales (o agrupaciones humanas, excluidas tribus, clases, grupos étnicos, grupos de amigos y familias, deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos” en las que señala tres características en particular:

1) La división del trabajo, el poder y la responsabilidad no son causales sino planeadas;

2) Se observa la presencia de uno o más centros de poder, que controlan los esfuerzos concentrados de la organización y los dirige hacia sus fines; tales centros revisan estructura y resultados para reformar la organización hacia la eficiencia;

3) la posibilidad de sustitución, traslado o promoción de personal: las organizaciones tanto como los individuos son; en la sociedad, formalmente responsables por sus acciones.

Es entonces la organización de acuerdo con Miranda (2001)

“un producto complejo, proceso de interacción social en el que la acción humana se enfrenta permanentemente a diversas situaciones donde entran en juego las necesidades, oportunidades, capacidades y realizaciones de los sujetos. . . . Puede entenderse como una toma de posición que algún sujeto social, sea este individuo, grupo o movimiento, realiza para resolver un estado específico de contradicción social o para dar respuesta a un conjunto de expectativas sociales”
(Miranda, 2001 p.45)

Una vez que se ha definido el concepto de institución y organización es necesario hacer un paréntesis para dejar claro que no son lo mismo, debido a que toda organización supone una institución, pero no toda una institución supone una organización, ya que la organización cuenta con objetivos, y fines de manera implícita, mientras que la institución deriva de los histórico, lo cultural, la organización busca modificar las conductas, no las institucionaliza; mientras que la

institución logra modificar la conducta mediante acciones a modo, sanciones, premios o recompensas, es decir la conducta sólo se modificara mientras dichas acciones se apliquen y si estas se retiran la conducta regresara a su estado original.

3.2 Una Organización Institucionalizada

¿Por qué las realidades sociales tienden a parecerse más y no ha diferenciarse? ¿Cómo se institucionalizan ciertas prácticas al interior de una institución educativa? En este apartado se intenta dar respuesta a dichas interrogantes, ya que de acuerdo con Powell y DiMaggio (1991) consideran a la institución como una creación humana y mencionan que la tradición económica la ha considerado como; un resultado de acciones intencionales que realizan los individuos racionales orientados instrumentalmente, mientras que para los sociólogos, consideran a la institución como uno de los patrones sociales que muestran un determinado proceso de producción. Y lo definen de la siguiente manera;

Quando los alejamientos del patrón son contrarrestados de manera regular por controles contruidos socialmente y activados de manera repetitiva- esto es, por determinado conjunto de castigos y recompensas- podemos hablar de un patrón institucionalizado. Puesto de otro modo, las instituciones son aquellos patrones sociales que, cuando se reproducen crónicamente, le deben su supervivencia a un proceso social auto activado. Su persistencia no depende, notablemente, de una movilización colectiva recurrente, movilización repetidamente dirigida y reactivada para asegurar la reproducción del patrón. Así, las instituciones no se producen por la "acción", en el sentido estricto de intervención colectiva en una convención social. Por el contrario, son los procedimientos reproductivos rutinarios los que sostienen y apoyan al patrón y promueven su reproducción-a menos que la acción colectiva o los impactos del entorno bloqueen o rompan el proceso de reproducción" (Jepperson, 1991 en Powell y Dimaggio, 1999 p 15.)

Es como los autores nos permiten hacer una reflexión acerca de cómo se crea una institución, es decir qué la hace, cuál es su esencia, y como mencionan no es la institución en sí, sino las acciones, procedimientos rutinarios los que promueven a ésta, razón por la cual dichas acciones se siguen reproduciendo y bien van generando mayor acción e impacto para el interior de la institución.

Los procedimientos que se van institucionalizando se deben gracias a su reproducción rutinaria, y se concreta porque los individuos realizan dicha acción de forma constante y esto se debe a una elección racional que ha llevado a los individuos a realizar dicha acción, puesto que es de su preferencia, es entonces de esta manera que se logra adoptar un procedimiento en las instituciones.

La universidad al ser una organización obedece a dar respuesta a un conjunto de expectativas sociales, de tal suerte que esta va siguiendo a una racionalidad, las cuales se dividen en tres tipos; la racionalidad instrumental, estratégica y comunicativa. De acuerdo con el mismo autor las describe de la siguiente manera:

Racionalidad y Ciencias de Aplicación		
Racionalidad	Descripción	Ciencias de aplicación
Racionalidad instrumental	Alude a las relaciones construidas, orientadas y fundamentadas con base en la solución de tareas técnicas y la construcción de medios eficaces	Economía, administración empresarial y psicología
Racionalidad Estratégica	Se sustenta en la elección entre alternativas de acción y en la capacidad de influencia de una decisión respecto a oponentes racionales	Ciencia política, administración pública, y algunas vertientes de la sociología.
Racionalidad comunicativa	Atañe a las relaciones orientadas y justificadas por la solución de tareas practico-morales en el	Antropología, y ciertas tendencias sociológicas y filosóficas donde se

	marco de normas de valores regidos por principios que fundamentan el consenso	recupera la racionalidad comunicativa en el campo de la cultura y de la acción
--	---	--

Cuadro 3. Racionalidad y Ciencias de Aplicación

Fuente. Cuadro de elaboración propia, basado en el texto de Powell y Di Maggio 1999

La racionalidad de la teoría del neoinstitucionalismo de Meyer y Rowan es la racionalidad comunicativa, la cual como mencionamos en el cuadro anterior es sostenida por normas de valores regidos por principios que fundamentan el consenso y gracias a éste se institucionalizan. Es entonces a través de la racionalidad que podemos conocer, las pautas de desarrollo de la teoría organizativa de una institución, ya que las instituciones son las reglas del juego en una sociedad, las obligaciones que las mismas personas han creado y que le dan forma a la interacción humana, de tal suerte que estas estructuran los estímulos en el intercambio humano, ya sea político, económico o social. (North, 1990 citado por Powell y Dimaggio 1991). Y son la institucionalización de dichas reglas lo que produce que los procesos sociales, y obligaciones, realizadas lleguen a tomar un estatus de reglas en el pensamiento y la acción social de los individuos, debido a que son adoptadas, de tal suerte que logran en estos tener un estatus normativo y cognoscitivo.

Meyer y Rowan (1991, en Powell y Dimaggio 1999) hacen referencia al desarrollo de lo que vive una institución, ahora bien ¿cómo surgen las organizaciones en las sociedades modernas? Los autores mencionan que éstas se dan en contextos muy institucionalizados, por lo cual se crean profesiones, programas y políticas al igual que productos y servicios que se suponen deben producirse racionalmente, razón por la cual surgen nuevas organizaciones y las ya existentes se ven forzadas a incorporar nuevas prácticas y procedimientos.

Éstas prácticas y procedimientos que se incorporan al interior de una organización, han sido definidos por los conceptos racionalizados de la

organización e institucionalizados en la sociedad, lo cual es bien visto ante la sociedad dado que se adopta una práctica, programa, política, que representa validez, eficiencia, y éstas prácticas, procedimientos se adoptan sin ser cuestionados o analizados. Las organizaciones en muchas ocasiones se ven obligadas a incorporar éstas prácticas y procedimientos para aumentar su legitimidad, para ser más “creíbles” y fortalecer perspectivas de supervivencia, por lo cual incorporan las prácticas sin cuestionar la eficacia de estas.

Una vez que las prácticas y procedimientos son adoptados sin ser cuestionados funcionan casi de manera “ceremonial”, como “mitos poderosos”; es decir como si fueran una receta mágica y al incorporarlos a la organización ésta dará los resultados esperados. El incorporar nuevos procedimientos institucionalizados da a la institución legitimidad, lo cual es definido para ésta investigación así; son el conjunto de creencias con poder, actos simbólicos, que generan en el actor o agente de la institución un valor simbólico es decir “toda acción que pida la institución es creíble” y es lo que podemos llamar legitimidad, el actor lo cree, y por lo tanto realiza las acciones convencido de ello. El utilizar procedimientos “legítimos” supone el uso de responsabilidad y evita reclamos por descuido (Powell y Dimaggio, 1999). Todos los procedimientos son considerados correctos, adecuados, racionales y necesarios el no hacerlo indica socialmente ilegitimidad.

Ahora bien el hecho de incorporar acciones que dan legitimidad a la institución no significa que éstas se volverán eficientes. Razón por la cual definimos eficiencia como; el logro de los objetivos por medio de los mecanismos, recursos o medios disponibles; y una de sus características principales es que éstos son pertinentes y suficientes, y su objetivo es cumplir con los indicadores.

Una vez que se incorporan dichos elementos legítimos, lo ideal sería que la institución sea eficiente. Para los fines de esta investigación eficiencia es entendida en el modo de eficientar; es decir, lograr los objetivos con los recursos o medios disponibles, siendo una de sus características que sean pertinentes y suficientes, y bien su ocupación fundamental será cumplir los indicadores. Ahora

bien una institución puede ser eficiente sin tener componentes de legitimidad, sin embargo la mayoría de las instituciones al incorporar los elementos que le den legitimidad, van perdiendo eficiencia, lo cual se debe a que las instituciones se vuelven más burocráticas.

Ahora bien ¿Qué pasa cuando en una institución se encuentran elementos de eficiencia y de legitimidad? ¿Qué une a estas dos características? Una institución tiende a crecer en eficiencia, sin embargo tiende a incorporar elementos de legitimidad razón por la cual se impondrá un elemento sobre el otro (Powell y Di Maggio, 1999), por lo general la legitimidad lo hace sobre la eficiencia, y esta segunda se justifica, ya que a pesar de perder su eficacia a incorporado elementos legítimos es decir; “mitos altamente racionalizados”, y bien éste es aquel que se ha logrado introducir a la institución en la que los agentes o actores de las mismas realizan procedimientos a través de premios o recompensas que la institución da para lograr introducirlos, y que se lleven a cabo, sin que ello implique que sean o no efectivos o eficientes, sin embargo ya se ha racionalizado, es decir ya opera más el mito que la razón.

¿Cómo opera el mito? Como se mencionó en el párrafo anterior la institución recurre a elementos materiales, para lograr que se hagan los nuevos procedimientos “legítimos”, los cuales son denominados por Powell y DiMaggio (1999) como elementos simbólicos, creencias. Los cuales condicionan el actuar de las personas.

Ahora bien dentro de la institución se van creando grupos, de tal suerte que éstos son reconocidos de manera institucional, los cuales define en su teoría Powell y DiMaggio (1999) como campo organizacional; “Por campo organizacional nos referimos a aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras otras organizaciones que dan servicios o productos similares” (Powell y Dimaggio, 1991 p 106)

Y bien los campos organizacionales, se van estructurando ya sea por imposición, por poder competir o por las profesiones, ello debido a que intentan dar respuesta a todo el proceso de legitimidad, estos campos organizacionales lo primero que hacen en el proceso es quedar bien establecidos, y ser reconocidos, una vez que lo logran su segundo paso es ser más homogéneos con otros campos organizacionales, algunos autores como Giddens (1979, en Powell y DiMaggio, 1999) menciona que la burocratización y homogenización surgen de estos campos organizacionales.

Para que un campo organizacional exista, está basado en el medida en que están definidos institucionalmente, y este proceso es conocido como estructuración o definición institucional, DiMaggio (1983) identifica las siguientes etapas;

1. Aumento en el grado de interacción entre las organizaciones en el campo;
2. El surgimiento de estructuras inter organizacionales de dominio y de patrones de coalición claramente definidos
3. Un aumento en la carga de información de la que debe ocuparse en las organizaciones que participen en un campo;
4. El desarrollo de la conciencia entre los participantes de un conjunto de organizaciones de que están en una empresa en común

Una vez que los campos organizacionales se han estructurado, buscan disminuir las diferencias que tengan con otros campos, de tal suerte que buscan eliminarla, y comenzar la homogenización. El proceso de homogenización es más parecido al proceso de isomorfismo¹⁹, el cual e acuerdo con Hawley (1968, en Powell y DiMaggio, 1999) define así:

¹⁹ El concepto isomorfismo, es un término matemático y proviene del griego *iso-morfos* que significa igual forma, pretende captar la idea de tener la misma estructura. El descubrimiento de un isomorfismo entre dos estructuras significa esencialmente que el estudio de cada una puede reducirse al de la otra, lo que nos da dos puntos de vista diferentes sobre cada cuestión y suele ser esencial en su adecuada comprensión. También significa una analogía como una forma de inferencia lógica basada en la asunción de que dos cosas son la misma en algunos aspectos, aquel sobre los que está hecha la comparación. Para las ciencias sociales, un isomorfismo consiste en la aplicación

“... el isomorfismo puede darse porque se seleccionan formas no optimas entre una población de organizaciones o porque los que toman las decisiones organizacionales aprenden las respuestas adecuadas y en consecuencia ajustan su conducta” (Hawley, 1968, en Powell y Dimaggio, 1999, p, 107)

Esta definición explica un proceso de elección que realizan los campos organizacionales, sin embargo también existe otra lectura en la definición anterior, la cual es la adaptación que podría darse cuando los campos organizacionales enfrentan la legitimidad de un proceso.

Ahora bien el isomorfismo se puede presentar de dos maneras; ya sea competitivo e institucional, Hannan y Freeman (1977) mencionan que éste primero supone una racionalidad de sistema, la cual se da en una competitividad del mercado, los mismos autores mencionan que éste tipo de isomorfismo se da cuando existe una competencia libre y abierta; y es evidente que cualquier organización siempre se compara con las otras organizaciones, debido a que ven la necesidad de competir, no sólo por recursos, clientes, sino también por poder político y legitimidad institucional. En relación con ello Aldrich (1979) indica; los principales factores que las organizaciones deben tener en cuenta son las otras organizaciones, razón por la cual siempre buscaran parecerse a la que se encuentre en un mejor nivel, o ante los ojos de la sociedad sea mejor.

3.3 Mecanismos de Cambio Institucional

Ahora bien para que el cambio en las organizaciones se lleve a cabo, existen tres mecanismos de isomorfismos que son:

- a. Isomorfismo coercitivo
- b. Isomorfismo mimético
- c. Isomorfismo normativo

de una ley análoga por no existir una específica o también la comparación de un sistema biológico con un sistema social, cuando se trata de definir la palabra “sistema”. Lo es igualmente la imitación o copia de estructura tribal de un hábitat con estructura urbana.

Powell y DiMaggio (1999) mencionan que estos tres mecanismos se pueden llevar simultáneamente en un mismo ambiente, sin embargo cada uno derivaría de condiciones distintas y con ello conducirían a resultados diferentes.

3.3.1 Isomorfismo Coercitivo

Por lo general se debe a influencias políticas y problemas de legitimidad. Este tipo de isomorfismo resulta de presiones tanto formales como informales, que algunas organizaciones ejercen sobre otras de las que dependen. Estas presiones pueden ser; una fuerza, persuasión, o invitación a coludirse. Cuando el cambio se da en este tipo de isomorfismo, suele ser más ceremonial, sin embargo ello no significa que no tendrá consecuencias.

En este isomorfismo se da la existencia de un ambiente leal común que afecta muchos aspectos de la conducta y estructura de una organización (Powell y DiMaggio, 1989).

3.3.2 Isomorfismo mimético

Este tipo de isomorfismo es lo que resulta de dar respuestas estándares a la incertidumbre, ya que esta es una fuerza poderosa que da pie a la imitación. Cuando las conductas son miméticas, las ventajas son considerables; cuando una organización enfrenta un problema de causas ambiguas o soluciones poco claras, la búsqueda en otras organizaciones puede dar una solución poco viable con pocos gastos (Cyert y March, 1963). A este tipo de isomorfismo también se le conoce como modelado organizacional, y algunos como Alchian (1950) mencionan que en muchas ocasiones al intentar imitar una organización a otra, se produce sin querer una innovación; ya que esta se da al adquirir involuntariamente atributos únicos inesperados o no buscados que en las circunstancias prevalecientes demuestran ser en parte responsables del éxito. Sin embargo como podemos

inferir, el no adecuar una copia de sistema a una organización puede ser un fracaso en lugar de una innovación.

3.3.3 Isomorfismo normativo

A este isomorfismo se le asocia con la profesionalización, la cual es definida por Larson (1977) y Collins (1979 p, 18); “La lucha colectiva de los miembros de una ocupación por definir las condiciones y métodos de su trabajo, por controlar la producción de los productores”.

Lo que se busca en este tipo de isomorfismo es establecer una base cognoscitiva y la legitimidad de la autonomía ocupacional. Sin embargo este tipo de isomorfismo también se encuentra sujeto a las mismas presiones del coercitivo y mimetismo.

Este tipo de isomorfismo al estar basado en la profesionalización, es porque el actor o persona que comienza un cambio en sus acciones lo hace convencido que esto le da identidad, que lo hace ser más competitivo, le otorga buena reputación, y por ello será un mejor profesional.

Ahora bien estos tres tipos de isomorfismos, son los mecanismos por medio de los cuales se puede realizar un cambio en la organización. Meyer y Rowan (1991) comentan que estos cambios pueden ser predecibles de acuerdo al tipo de isomorfismo que se adopte.

Capítulo IV. Trayectorias y puntos centrales de los sistemas de estímulos a los docentes

“ . . . Bajo el peso de una historia que iba al azar hasta la gloria, el poder de la razón. Y ahora que ya no hay trincheras, el combate es la escalera y el que trepe a lo más alto, pondrá a salvo su cabeza, aunque se hunda en el asfalto: la belleza “
(Bose, 1998)

En el capítulo anterior hemos definido que es la eficiencia y legitimidad de acuerdo a Powell y Dimaggio, entendiendo la eficiencia como el logro de los objetivos con los recursos y medios disponibles. En éste capítulo abordaremos el programa PROMEP, dando a conocer como se desprende de una política pública, así como una breve descripción histórica del mismo, para poder apuntar de forma clara cuál ha sido el objetivo del mismo.

4.1 Las políticas públicas

Una política es una serie de acciones, planeadas de manera estratégica con la finalidad de dar respuesta o atender a un número de población, las cuales en determinado tiempo se deben de someter a un proceso de evaluación, para conocer e identificar deficiencias y áreas de oportunidad.

Sin embargo como señala Aguilar (2000) éstas pueden introducir procesos causales a la sociedad, que no siempre pueden ser controlados de manera eficaz, creando así nuevas causas y efectos que pueden generar nuevos problemas o agudizar los ya existentes. El mismo autor señala que para poder lograr un impacto de éstas se recurre en la mayoría de las ocasiones a la prescripción, habilitación, incentivos y disuasión. Sin embargo la implementación de política debe de ir de la mano de la evaluación, la cual es un producto de ésta, y se encuentra relacionada con ella por lo cual llega a formar parte del proceso político de la toma de decisiones (Subirats, 1995).

Ahora bien las políticas educativas se mueven en dos tipos de tensiones; las que surgen de las demandas nacionales así como de atención a las

particularidades regionales, culturales y personales, por otro lado las que se originan de propuestas internacionales que pueden ser de carácter financiero como; el Banco Mundial (BM), Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), o bien cultural; la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Las políticas de evaluación en educación superior de acuerdo con (Pacheco y Ortiz, 2000) se deben abordar desde tres perspectivas; la primera las que se enfocan a la producción, circulación y recepción, de la diversidad de discursos políticos, segundo las que se llevan a cabo por propuestas institucionales de evaluación de cualquier ámbito social, tercero las que son por actividades sociales en general y educativas en particular, explorando así nuevos cambios y estrategias que logren enfrentar los obstáculos que causaron los instrumentos de evaluación.

4.2 Un recorrido de la implementación de políticas públicas de incentivos académicos

De acuerdo con Alarcón (2007) las políticas públicas en México, no han sido lineales, sino que se han construido históricamente y corresponden a visiones del mundo en el que se desarrollan. La misma autora menciona que desde la década de los 40 cuando apenas existían seis universidades, el financiamiento a estas no era homogéneo, y el gobierno federal mantenía la universidad nacional y el instituto politécnico, mientras que las estatales obtenían recursos de los gobiernos locales y fue hasta la década de los setenta que el gasto de las IES era reducido, fue en el sexenio de Luis Echeverría cuando la educación y los servicios de salud comenzaron a obtener más recursos. Es cuando la reforma educativa, se abre al conocimiento de atender a la demanda educativa, del respeto de la autonomía universitaria y el tratamiento preferencial por parte del gobierno a las universidades, a finales de la década de los setenta, la ANUIES y la SEP promueven la ley de coordinación de la educación superior con el documento “la

planeación de la educación superior en México”, por medio del cual se buscaba el desarrollo armónico y del sistema nacional del país. La ANUIES en conjunto con el estado busca establecer el sistema de planeación permanente de la educación superior el cual busco dar rumbo al desarrollo de las universidades y la educación superior se concibe con finalidades más amplias.

En 1980 se presenta el programa sectorial de educación, en el cual se muestra el plan nacional de educación superior de 1981-1991, y al dar continuidad el programa de la modernización educativa del sexenio 1989-1994, y 1994-2000, caracterizo a la educación superior y estableció objetivos y estrategias para la educación universitaria y tecnológica, así como para la investigación y el posgrado, por lo cual se crea la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), por ello se crean seis comisiones que eran presididas por la Secretaria de Educación Pública (SEP), integradas por otros funcionarios del mismo organismo, de la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), de la Secretaria de Programación y Presupuesto (SPP), del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y del Consejo Nacional para la Cultura (CONACULTA).

En 1990 la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) comienza un proceso de evaluación y autoevaluación de las Instituciones de Educación Superior (IES). (Ortiz y Pacheco, 2000 en Pacheco y Díaz)

Surge con gran auge la modernización educativa, la cual se volvió tema central del discurso y de las políticas educativas; por una parte, el distanciamiento respecto a las posturas posrevolucionarias, especialmente en la versión predominante en los sexenios de Echeverría y López Portillo, considerados populistas e ineficientes; por otra, el deseo de incorporar a México al grupo de países altamente desarrollados. En dichas vertientes se buscaba orientar la política en dirección de la reducción del peso del estado en la economía,

incrementando el papel del mercado, en las tendencias de Reagan y Thatcher²⁰ dominantes de la época.

Las políticas del *Programa de Modernización de la Educación 1989-1994* aplicaban las ideas generales sobre modernización al terreno educativo en nueve capítulos, relativos a la educación básica, la formación de docentes, la educación de adultos, la capacitación para el trabajo, la educación media superior; la educación superior, el posgrado y la investigación; los sistemas abiertos, la evaluación, y los inmuebles educativos. Esta década de los 80 México presenta una situación económica crítica que se agrava por la caída del precio de su principal producto de exportación, el petróleo, que obliga al gobierno a reducir el gasto público.

La política de incentivos salariales llega a nuestro país, cuando éste se encontraba en un cambio de lógica de fondo de cuestiones tan importantes como el papel del estado en la economía, en la crisis de los ochenta, en la llamada década perdida, en 1984 se constituye el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), que es un programa que buscaba frenar el deterioro salarial de los académicos dedicados a la investigación, otorgando estímulos académicos a quienes demostraran niveles sobresalientes de producción, con ingresos adicionales a los académicos universitarios, con el fin de que estos no migraran a otros mercados, para mantener sus condiciones de vida y trabajo. Es por ello que el salario base queda rezagado de manera aguda ante la inflación, los aumentos generales son menores en el esfuerzo de recuperar el poder adquisitivo, es por ello que se comienzan a abrir otras fuentes de ingreso; becas de permanencia, estímulos de trabajo sobresaliente, bonos por productividad, sobresueldos por la obtención de posgrados. El nuevo modelo de la universidad mexicana estaba cargado hacia la investigación, a la habilitación formativa, y al establecimiento de redes internacionales de comunicación y publicación. Con este programa comienzan los programas de evaluación dirigidos a los académicos.

²⁰ Durante la década de los 80 impusieron al mundo sus sistemas económicos capitalista en su estado más puro.

En el sexenio de Salinas se dieron avances reales: la obligatoriedad de la enseñanza secundaria, nuevos planes de estudio y nuevos libros de texto, así como la nueva Ley General de Educación y las reformas del Art. 3º de la Constitución. De especial trascendencia potencial fueron los avances en la descentralización educativa: en mayo de 1992, con Ernesto Zedillo al frente de la SEP, se logró el consenso necesario para que los 31 gobernadores de los estados de la República y el poderoso Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) firmaran con el gobierno federal el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal (ANMEB), con cuya base el gobierno federal transfirió a los estados el manejo y control de sus respectivos sistemas educativos en los niveles de educación básica y normal.

En el sexenio de Ernesto Zedillo, quien había sido titular de la SEP, hizo que las políticas de su gobierno (1994-2000) tuvieran continuidad con respecto al sexenio anterior.

Martínez (2001) enlista una breve evaluación de los resultados de dicho sexenio.

En el lado positivo de la balanza destacan:

- En lo relativo a educación básica —que desde 1993 incluye los seis grados de primaria y los tres de secundaria—, que las cifras de cobertura y eficiencia terminal aumentaron de manera importante, como resultado de la prioridad asignada a la educación básica respecto de la media superior y la superior, y de la disminución de la presión demográfica en el grupo de edad 6-14.
- Esfuerzos compensatorios que incluían programas con financiamiento internacional y trabajos con recursos propios que articulaban a las Secretarías de Salud y de Desarrollo Social, alcanzaron a cubrir todos los estados de la república, en un esfuerzo sin precedentes en pro de la equidad.

- Una importante reforma curricular de la primaria, seguida por la renovación de los libros de texto gratuitos, mejorando su calidad y publicando libros en una veintena de lenguas indígenas.
- Proyectos innovadores que buscaban mejorar cualitativamente la educación en ámbitos como la enseñanza de la lectoescritura, las matemáticas o las ciencias, la gestión escolar, etc.
- La mejora técnica de los trabajos de evaluación de la educación básica emprendidos por la SEP desde 1979, y la participación de México en evaluaciones internacionales.
- Pese a la prioridad de la educación básica y las limitaciones presupuestales, y desmintiendo las acusaciones de que se buscaba privatizar la educación superior, en este nivel los apoyos a las universidades públicas iniciados por Salinas continuaron (Fondo para la Modernización de la Educación Superior, FOMES) y surgió uno muy importante, el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), eje de la nueva política nacional de educación superior.
- La consolidación del proyecto de Universidades Tecnológicas, que ofrece carreras superiores cortas y que había comenzado a fines del sexenio de Salinas.
- Diversos mecanismos de evaluación de programas e instituciones de educación superior, como el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES), y varias agencias acreditadoras de programas.

Surgieron diversos programas los cuales buscaban reforzar a las instituciones, creando otros programas como; el Programa de Apoyo a la Ciencia en México (PACIME), el Programa de Carrera Docente (PCD) y el Programa de Superación del Personal Académico (SUPERA), en el primer programa se realiza un concurso entre las instituciones que desean participar, el PCD opera en algunas universidades públicas e institutos tecnológicos donde se beneficia a los PTC con mejor desempeño académico y que se encuentran adscritos a establecimientos

públicos, el incentivo consta de 1 a 3 salarios mínimos mensuales. SUPERA busca inducir, diseñar y apoyar actividades de formación de los académicos, apoyaba a los PTC para obtener un grado académico posterior a la licenciatura, por lo cual surge el programa PROMEP, y SUPERA dirige sus apoyos a los Institutos Tecnológicos.

EL programa PROMEP surge en 1996, Gil Antón (2002) Menciona como el subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica, de la Secretaría de Educación Pública, se expresa referente al PROMEP:

“En síntesis la cuestión para nosotros está muy clara ¿Qué caracteriza a las mejores universidades del mundo, digamos Berkeley, Princeton, Oxford o Harvard? Tienen profesores de tiempo completo habilitados con grado de doctor. Entonces el camino para incrementar la calidad de nuestras universidades pasa por un fuerte impulso a la formación de alto nivel del profesorado, al tiempo que se les brindan condiciones de tiempo completo para su labor” (Antón, 2002 p. 97)

El nuevo modelo de la universidad mexicana estaba cargado hacia la investigación, a la habilitación formativa, y al establecimiento de redes internacionales de comunicación y publicación.

Hasta el párrafo anterior hemos explicado como surgen las políticas de incentivos académicos en nuestro país, sin embargo conviene hacer un paréntesis acerca de cómo ha surgido el perfil del académico universitario en México.

4.3 El Perfil del Académico Universitario Mexicano

Gil Antón (2002) menciona que el siglo XX mexicano, en materia de condiciones para el trabajo académico inicia y termina con similitud: buscando doctores, en 1910 el régimen de Porfirio Díaz crea la Universidad Nacional, ya que la escuela profesional sólo se daba en disciplinas aisladas como medicina y jurisprudencia, por lo cual la Escuela Preparatoria busco a reunir las escuelas profesionales, la preparatoria en la cual se añadiría una proyectada escuela de altos estudios, por ello el tema más urgente era el profesorado.

Por lo cual Justo Sierra y Ezequiel A. Chávez, tenían en mente un modelo de universidad, el de Berkeley, ya no existía tiempo para depurar al profesorado en activo y escoger a los más interesados en la academia, ni con la capacidad económica y académica por lo cual el procedimiento fue; solicitar a cada escuela una lista de los nombres de una cuarta parte del total de los profesores con mayor antigüedad, que este concibiera las obligaciones magisteriales como uno de los aspectos más importantes de su vida, con el fin de concederles el grado de doctor de manera honorífica. Por otra parte se entregó el grado de doctor ex - oficio a los directores de las escuelas.

El mismo autor señala que los periodos en la conformación del personal académico son tres:

4.3.1.1 Una expansión no regulada (1970-1985)

“En este lapso, observamos la expansión y el agotamiento del modelo de la educación superior orientada a la reproducción ampliada de profesionales, cuyo actor central típico era el catedrático” (Gil Antón, 2002 p. 106)

Por ello la actividad académica, el impartir clases era la actividad principal de las universidades. Algunas características de los académicos de ese periodo eran:

- Su primer contrato fue a los 24 años, es decir eran estudiantes de licenciatura.
- Eran los primeros profesionistas en su familia, y ser catedrático universitario era prestigioso.
- 35% comenzó su práctica sin haber obtenido el grado de licenciatura. 49% contaba con licenciatura en el momento de su contratación. Y el 12% tenía un grado superior al de sus alumnos.
- El 80% recibió su primer contrato de la escuela donde egreso.

En este periodo se observa una deficiencia disciplinaria, una fragilidad en la consolidación profesional del académico universitario. El docente académico

aprendió a dar clase o las dio como pudo sin una formación pedagógica que le permitiera ejercer su práctica de la mejor manera.

4.3.1.2 La deshomologación un periodo de la crisis (1985-2001)

En este periodo existió un desplome del poder adquisitivo del 60% y el estado ya no busca resolver el problema de los ingresos por la vía contractual, y se comienza a llevar a cabo la conformación del salario por dos vías; la primera salarial y otra sujeta a la evaluación.

Gil Antón (2002) menciona:

“Si se paga lo mismo al que, a pesar de la crisis, continua trabajando con responsabilidad en sus cursos y demás tareas, que al que ha escogido otro empleo y apenas cumple con lo mínimo, se erosionan los referentes comunes y se llega a un momento en que, en los pasillos de las universidades, se hace muy frecuente escuchar la siguiente frase: si hacen como que me pagan, yo hago como que trabajo. . . (Antón, 2002 p. 111)”

4.3.1.3 Ingresos adicionales si se solicita evaluación, 1991 a 2008

Este periodo se comienza a caracterizar por el pago del académico a su trabajo, más un incentivo económico por permitirse evaluar y esto recursos se obtenían en la mayoría de los casos por pertenecer al programa SNI, en el cual las llamadas ciencias experimentales comienzan a figurar imitando el modelo estadounidense en el cual obtener grados académicos, realizar publicaciones era lo que daba el prestigio, por lo cual comienza a darse un perfil del académico universitario en nuestro país. En esta época también se comienza a dejar fuera al sindicalismo universitario dado que no participan en los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal, es entonces que el académico comienza a diferenciar el trabajo hecho del simulado, y el principio de que al trabajo desigual corresponden ingresos desiguales comienza a ser adoptada.

Guzmán A, Hernández L, Guzmán A, (2009) menciona que es importante establecer la definición de académico, el cual es;

“Primeramente es aquel que realiza una combinación muy variada de esfuerzos tendientes del descubrimiento, la conservación y la depuración del conocimiento. Este plano se traduce en actividades propiamente académicas y estrechamente vinculadas con el campo profesional para el cual se forma”. (Guzmán. A, Hernández. L, & Guzmán. A 2009 p.7)

Por ello es importante definir la profesión académica:

“La profesión académica es una multitud de tribus académicas y territorios²¹. Como en tiempos antiguos, existe Derecho, Medicina y Teología. Ahora existe biología molecular, literatura renacentista, ciencias computacionales. Construidas sobre una amplia variedad de disciplinas y especialidades acogidas por una subcultura que utilizan un lenguaje extraño de econometría, bioquímica etnometodología (...) como materia fragmentada, como lo es la profesión académica, se convierte cada vez más dentro de una profesión de profesiones” (Clark, 2001 citado en Guzmán. A, Hernández. L, & Guzmán. A 2009 p.8)

4.4 Surgimiento de PROMEP

Como hemos mencionado el PROMEP, se crea en el marco del ANMBE en 1996. Este programa como su nombre lo indica Programa de Mejoramiento del Profesorado, y su finalidad era ser un programa estratégico para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado, en base a dos objetivos:

1. Mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo en activo de las instituciones públicas de educación superior. Es lo que se llamó la vertiente individual.
2. Fomentar el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos adscritos a las dependencias de educación superior de esas instituciones. Lo cual recibió el nombre de vertiente colectiva.

²¹ Becher (1989) propone que las áreas de conocimiento determina el comportamiento de los individuos y de los departamentos en los que labora. Las características de una disciplina comienzan al nivel licenciatura y condicionan su entrada a cierta área desde su proceso mismo de selección, que varía de un grupo a otro, y su incorporación a los grupos de investigación determina sus actitudes, acciones y formación hacia el área. La etapa de profesionalización se orienta por los intereses personales que cada uno puede tener y en el grado de aceptación que el grupo tiene para aceptarlo dentro de él.

Ambas vertientes tenían como finalidad sustentar la mejor formación de los estudiantes, en el sistema público de educación superior.

4.4.1 Perfil del profesor universitario en el marco de PROMEP

Una vez definidas las hipótesis de cambio que planteo PROMEP tanto en su vertiente individual, como colectiva, fue necesario dejar claro cuál sería el perfil del académico universitario de las IES, por lo cual fue necesario realizar una clasificación en la oferta educativa que ofrecen las IES, ello con el propósito de precisar el perfil y la formación deseable de los profesores universitarios, la cual se explica en la siguiente tabla.

Programas	Descripción	Carreras	Indicador	
			A/PTC	Deseable mínimo
Programas practico (P)	Egresados se dedican preferentemente a la práctica profesional. Su formación no contiene fracción grande de ciencias o humanidades.	Contabilidad, administración, derecho.	A/PTC	80
			Deseable mínimo	40
			F _{TC}	0.13
Programas prácticos con formación muy individualizada (PI)	La mayoría de sus egresados se dedicara a la práctica profesional. Sus cursos demandan gran tiempo de atención del alumno.	Diseño gráfico, Industrial, Arquitectura y Artes.	A/PTC	33
			Deseable mínimo	17
			F _{TC}	0.36
Programas científico-prácticos (CP)	Sus cursos están orientados a comunicar experiencias prácticas y una significativa	Ingenierías, Medicina, Economía.	A/PTC	25

	proporción de cursos básicos en ciencias y humanidades, y sus egresados se dedicaran a la práctica profesional.		Deseable mínimo	15
			F _{TC}	0.57
Programas científico o humanísticos básicos (B)	Sus egresados tienden a ejercer práctica docente, y si estudian un doctorado funciones de docente y de investigación, Sus planes de estudio poseen una gran formación en ciencias o humanidades.	Matemáticas, Física, Filosofía, Historia y Antropología	A/PTC	15
			Deseable mínimo	10
			F _{TC}	0.92
Programas intermedios (I)	Los egresados se dedicaran a la práctica profesional y a actividades académicas.	Química, Biología, Sociología y Computación.	A/PTC	20
			Deseable mínimo	15
			F _{TC}	0.76

A=alumnos, PTC= profesores de tiempo completo, FTC= fracción de horas totales cubiertas por PTC

Cuadro 4. Clasificación de los programas académicos de las IES en el marco de PROMEP

En el cuadro anterior podemos observar cuales son los indicadores que se utilizan para conocer la atención a los alumnos y composición del profesorado por tipo de programa en educación superior-licenciatura o más corto. En la siguiente tabla extraída de PROMEP, se muestra cual es la formación deseable para el profesorado de acuerdo al programa de estudio.

Programa de	Grado mínimo	Grado preferente	Fracción de PTC con grado preferente				
			P	PI	CP	B	I
Licenciaturas 3 años o menos	Maestría o especialidad tecnológica	Doctorado o especialidad	3 %	5 %	15 %	70 %	30%
			3 %	5 %	15 %	NA	NA

NA= no aplicable

Cuadro 5. Formación deseable de los PTC de acuerdo a su programa de estudio.

La tabla anterior muestra cuales son los criterios para identificar la formación preferente y la formación mínima aceptable de los PTC que participan en los distintos programas:

1. Los programas P, PI o CP por lo general se obtiene el grado superior en tres años o menos, y su formación mínima aceptable de los PTC es el de especialidad tecnológica o licenciatura. Los programas CP es la maestría.
2. Para los programas de licenciatura, la formación mínima aceptable es la maestría y la formación preferente es el doctorado, y en los programas de tipo B son los que más lo demandan, y muy pocos en los del tipo P.
3. Los programas de especialidad por lo general son los de tipo práctico; P, PI o CP, los cuales tendrán como formación mínima la maestría.
4. En los programas de maestría de los tipos P, PI, CP o I, la formación mínima es la maestría, y preferente el doctorado. En los tipos B la mínima es el doctorado.
5. En los programas de doctorado todos los PTC deben poseer el doctorado.

4.4.2 PROMEP al interior de las IES

Una vez que se definieron las ofertas educativas PROMEP a través de la Subsecretaría de Educación Superior que cada una de las dependencias de

educación superior de las IES a 10 años y de manera detallada realizarían lo siguiente:

1. Los requerimientos de profesores de tiempo completo con el perfil deseable de formación: grado académico deseado, disciplina y especialidad.
2. Los requerimientos de formación de profesores de tiempo completo en activo para alcanzar los perfiles adecuados con las modalidades de formación requeridas con base en la tipología de los programas educativos en los que participan.
3. La creación y transformación de plazas académicas necesarias para mejorar las relaciones alumno/profesor, de acuerdo con la naturaleza de la oferta educativa de sus dependencias de educación superior.
4. Los requerimientos de infraestructura para el apoyo de los profesores que fueran alcanzando el perfil deseable del profesor universitario.

Fue en 1997 cuando se comenzaron a firmar convenios sustentados en los programas de desarrollo de los cuerpos académicos, primero lo hicieron 19 universidades, para 1998 ya eran 20 más, y para el 2000 se tenían ya 484 programas de 40 universidades públicas estatales y de la Universidad Autónoma Metropolitana. En estos convenios se acordó que las IES darían seguimiento a la formación y ocupación de sus profesores de carrera, diseñar e implantar un sistema de tutoría para sus alumnos y evaluar la pertenencia y desarrollo de las líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento que cultivan.

En el diseño del programa PROMEP se consideró que en 10 y 12 años se podría transformar el perfil del profesorado de las universidades públicas e instituciones afines adscritas al mismo y con ello integrar los cuerpos académicos equiparables a los de los buenos sistemas de educación superior del mundo. Y la meta era entonces que para 2006 y 2008 la proporción de PTC en las IES sería; 66% maestría, y los que contaran con doctorado serían el 22% y el resto podría tener una especialidad en educación superior.

El PROMEP tiene como finalidad principal el desarrollo y consolidación de los Cuerpos Académicos con la intención de mejorar la calidad educativa, para ello cuenta con las siguientes líneas:

- a. El apoyo a la formación de posgrado de los profesores en activo.
- b. El aumento en el número de plazas de tiempo completo
- c. Apoyos a las unidades académicas para financiar la sustitución de profesores en formación
- d. La dotación de equipamiento para los académicos que reúnan cierto perfil (definiendo como perfil deseable en el programa y al que denominan perfil PROMEP)
- e. Fomenta el desarrollo de investigación y su relación con la docencia
- f. Introduce patrones y criterios de desempeño de los profesores de carrera e influye en la reforma de reglamentos de la carrera docente
- g. Compromete a las instituciones a ser evaluadas externamente por los CIEES.

4.5 La lógica individual de PROMEP

El PROMEP, tiene como propósito elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior (Promep, 2006). Así, al impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones se eleva la calidad de la educación superior.

Razón por la cual al adoptar o institucionalizar el PROMEP al dentro de las IES, las actividades que deben realizar los profesores de tiempo completo (PTC) de estas con perfil PROMEP serán las que tienen reconocimiento del perfil deseable de un profesor universitario por parte de la Secretaria de Educación Pública (SEP) son las que se muestran en el siguiente figura 1.

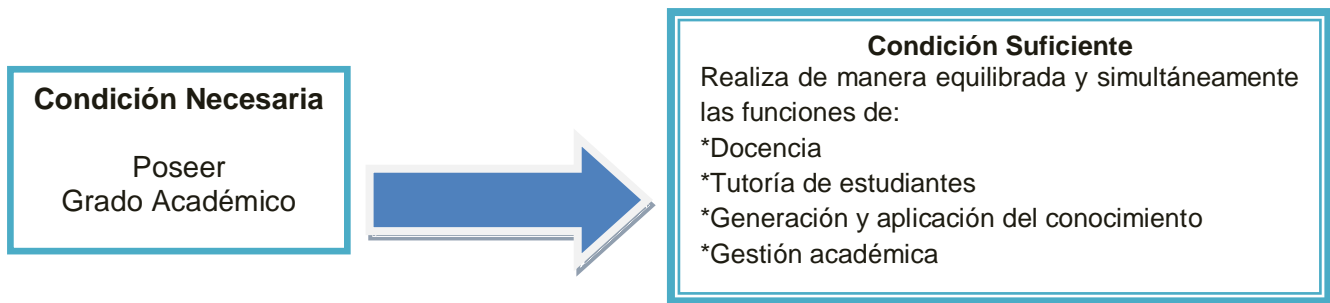


Figura 1. Condiciones necesaria y condición suficiente del profesor universitario de acuerdo con PROMEP (PROMEP, 2006)

Todas las actividades que se mencionan en la figura I.1. Deben de mostrar evidencias, el reconocimiento que da la SEP a los PTC es por tres años.

Ahora bien lo que PROMEP plantea es una ruta a seguir, la cual tiene como meta mejorar la calidad de la educación, y para que ésta mejore, debe cumplir con cuatro cosas fundamentales;

1. Mejor formación profesional
2. Articulación de actividades (las que se muestran en la figura I.1 de la condición suficiente)
3. Trabajo colegiado
4. Formación de redes nacionales e internacionales

Como podemos ver PROMEP plantea a los PTC de las IES una ruta a seguir, un modelo el cual denominamos para este estudio un “modelo institucional de mejora”. En este modelo institucional de mejora a partir del inciso 2 se plantea ya la lógica colectiva, la cual se explica en el siguiente apartado.

4.6 Lógica colectiva de PROMEP

La tendencia de la IES es tener como función sustantiva la docencia, y se ha conservado como tal, en parte por falta de preparación del profesorado de carrera para desarrollar función de generar o aplicar innovadoramente el conocimiento (PROMEP, 2006).

Miranda (2001) menciona como el surgimiento del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) ha sido claro en sus estrategias: depurar el padrón de académicos elevando los grados profesionales, especialmente del nivel del doctorado, y establecer nuevos controles de las actividades de los profesores de tiempo completo. Con lo que se pretendía que los profesores de tiempo completo, los cuales significan mayor problema financiero y político para las universidades, entren a un nuevo esquema de competencia, no solamente para mejorar su posición en el mercado académico sino, incluso, para luchar por su supervivencia.

El programa PROMEP ha definido cual debe de ser la ruta a seguir por los PTC de las IES, en la **lógica individual** se encuentran dos condiciones, la primera la **condición necesaria**, es cuando el PTC obtiene el grado académico, la segunda la **condición suficiente** se obtiene cuando el académico realiza de manera equilibrada y simultáneamente las funciones de docencia, tutoría de estudiantes, generación y aplicación del conocimiento, y gestión académica. Como bien lo señala Garza (2006) es claro el objetivo de PROMEP de fomentar en las IES el reconocimiento de la figura académica del profesor-investigador-tutor-gestor.

Guevara y Pacheco (2002) mencionan que el PROMEP tiene como punto de referencia los planes de desarrollo presentados por las dependencias académicas de cada institución de educación superior (IES) y que son revisados y dictaminados por la coordinación de éste, lo que se busca es un escenario ideal que lo configura: la figura del profesor-investigador, que cuenta con posgrado, preferentemente doctorado y que además se identifica en un “cuerpo académico” (CA) a través de la disciplina o el campo de estudio; un cuerpo académico que tiene definidas líneas de investigación relacionadas con los planes de estudio y que está organizado para trabajar, reflexionar, evaluar y retroalimentarse

colectivamente. Este programa en palabras de Guevara y Pacheco (2002) ha venido a articular distintas formas de financiamiento extraordinario y dado que cuenta con un “escenario ideal” explícito, se convirtió en la columna vertebral de aplicación de la política de educación superior.

Ahora bien referente a la **lógica colectiva** presenta una tensión que es importante vislumbrar desde el inicio, la vertiente colectiva que busca impulsar el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos (CA), concepto que fue mal interpretado en un inicio, ya que el trabajo en equipo en las universidades se hacía alrededor de los programas educativos o de los planes y programas de estudio, en este esquema de CA no era incluida la generación del conocimiento por medio de la investigación (PROMEP, 2006). Por lo cual en el año 2001 la SEP enriquece sus estrategias para promover al interior de las universidades un nuevo esquema de la organización de los profesores, por lo cual el CA, es definido como un grupo de profesores investigadores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento (LGAIC) en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. De forma adicional los profesores también atienden los programas educativos afines a su especialidad en varios niveles, participan en los programas de tutelaje individual o en grupo de estudiantes y realizan actividades de gestión (Garza, 2006).

4.6.1 Propiedades de los Cuerpos Académicos

Los ámbitos de acción y razones de ser de los CA, suelen ser la transmisión del conocimiento con la consecuente formación de recursos humanos en niveles que le son propios a la institución y la discusión y construcción de consensos alrededor de iniciativas que tiendan al óptimo desarrollo de las funciones académicas de la institución.

Los académicos que integran los CA se agrupan por tener un interés genuino en el desarrollo de sus líneas de generación y/o aplicación innovadora del

conocimiento, en cada institución estos grupos tienen sus propias características, pero en todos están al menos cuatro elementos a los que el programa denomina rasgos invariantes de los CA y son los siguientes elementos:

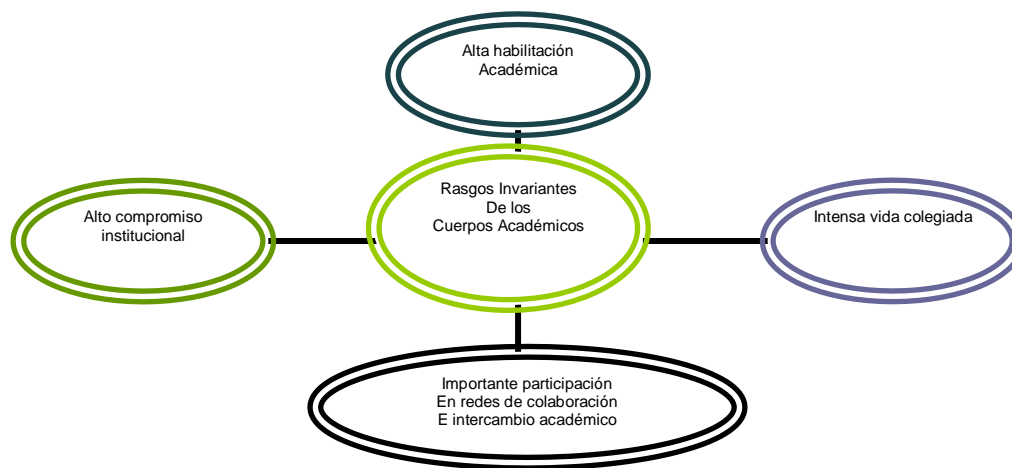


Figura 2. Rasgos Invariantes de los Cuerpos Académicos²²

Alta habilitación académica, se define como los estudios que han realizado los integrantes del cuerpo académico y que los capacita para generar conocimiento o realizar aplicaciones innovadoras de éste. Por lo general se trata de poseer el grado de doctor (PROMEP, 2006).

Alto compromiso institucional, hace referencia a la disposición de los académicos que integran los CA para participar intensamente en las actividades tanto sustantivas como adjetivas de la institución, dado que su participación enriquece la vida institucional y propicia el mejor cumplimiento de las funciones universitarias. Así como dirección de tesis, proyectos patrocinados o no, organización de conferencias con profesores invitados, reuniones con la asistencia de alumnos asociados a programas de distintos niveles para exponer los avances de investigaciones (PROMEP, 2006).

²² Fuente. Programa de Mejoramiento del Profesorado. “Un primer análisis de su operación impactos en el proceso de fortalecimiento académico en las universidades públicas”. Secretaría de Educación Pública-México: SEP, 2006.

Intensa vida colegiada, hace referencia a la vinculación de sus integrantes con sus pares a nivel nacional y/o extranjero, así como la presencia frecuente de profesores visitantes en las instalaciones de una institución para realizar actividades académicas con el conjunto de profesores que integran un CA o las invitaciones que los profesores de un CA determinado reciben para asistir a otras instituciones o centros de investigación con el objeto de realizar trabajo en colaboración y/o impartir cursos o conferencias (PROMEP, 2006).

Importante participación en redes de colaboración e intercambio académico, la formación de redes académicas surge de la necesidad de pasar de un sistema innovador y dinámico, que se pudiera caracterizar por la existencia de redes, las de colaboración y cooperación.

Para el año 2000 PROMEP propone una clasificación para los CA, que sería; cuerpos académicos consolidados (CAC), cuerpos académicos en consolidación (CAEC), cuerpos académicos en formación (CAEF), y grupos disciplinares (GD). Sin embargo en el 2002 se elimina esta última.

El documento de evaluación de PROMEP en 2006 menciona que ha encontrado que las universidades aún no comprenden el concepto de CA, ya que como se mencionó anteriormente se fomentaba el trabajo en equipo, en cuanto actividades de vinculación, curriculares más no se incluía la investigación. Para el año 2001 PROMEP fomenta la colaboración y cooperación entre los CA y las distintas instituciones que cultivan la educación superior y la investigación científica, mediante la conformación de redes de CA, en las cuales se cultivan una variedad de actividades académicas. Y como se mencionó éstas pueden ser de dos tipos de colaboración y cooperación.

El PROMEP ha definido cuales son los rasgos de cada una de las clasificaciones de los CA, la cual se esquematiza en la siguiente figura.

Características de los Cuerpos Académicos

Característica	CAC	CAEC	CAEF
Los PTC integrantes poseen la habilitación máxima (doctorado)	Casi todos	Más de la mitad de sus integrantes	
Experiencia en las actividades docentes y en la formación de recursos humanos	Amplia experiencia	Más de la mitad	
Reconocimiento del perfil deseable de un profesor universitario por parte de la SEP	Casi la totalidad	La mayoría de los integrantes	Al menos la mitad de los integrantes
Publicaciones indexadas, importante actividad académica manifiesta en la organización y/o asistencia a congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo	Alto compromiso con la institución, intensa vida colegiada	Existe evidencia de vida colegiada y de acciones académicas	
Cooperación activa en redes de colaboración o intercambio académico con otros CA.	Participación activa	Colabora con otros CA formar redes	Identifican CA sin afinidad con el suyo

Cuadro 6. Características de los cuerpos académicos.

4.6.2 Redes de colaboración entre CA.

La conformación de redes buscaba en esta ruta de mejora tener un sistema abierto, innovador y dinámico, la ruta que había trazado el programa era sin duda la de una transformación de fondo, buscando que existiera una verdadera

colaboración y cooperación entre los CA de las diferentes instituciones, en un inicio también se constituyeron redes institucionales cuyo objetivo era la gestión universitaria para compartir mejores prácticas en el desarrollo de esta función (PROMEP, 2006).

La clasificación de las redes del programa es la siguiente:

Las redes de colaboración; son las que PROMEP describe como aquellas en las cuales sus nodos intervienen en el mismo proyecto, desarrollando tareas complementarias compartiendo resultados y facilidades de operación, es decir los CA de diferentes IES participan de manera conjunta en algún proyecto o investigación de su interés, por ello se complementan, son equipo.

Las llamadas de **redes de cooperación** se caracterizan porque los nodos que la integran atienden problemas y proyectos distintos, y sólo intercambian facilidades e información (PROMEP, 2006). Cada nodo lleva a cabo su proyecto, sin embargo tendrá a su disposición las facilidades de los otros nodos, lo cual se ha llamado *big science*. Estas redes pueden utilizar grandes bases de datos, sin que necesariamente compartan proyectos o investigación, siempre y cuando lo hagan dentro de un convenio de cooperación.

La SEP ha clasificado las redes de acuerdo a su proyección geográfica que son las siguientes:

Red Internacional General (RIG): Los nodos se encuentran en instituciones de distintos países sin observar una regionalización determinada (PROMEP, 2006).

Red Internacional Regional (RIR): Los nodos se ubican en instituciones de distintos países pero de una misma región geográfica (PROMEP, 2006).

Red Nacional General (RNG): Los nodos se ubican en diversas instituciones de un país, pero no constituyen una red en particular (PROMEP, 2006).

Red Regional Nacional (RNR): En un mismo país, los nodos determinan una región en particular (PROMEP, 2006).

La figura I.2 muestra el esquema que PROMEP asume acerca de las redes. Como podemos observar estas redes se integrara toda vez que el CA se encuentra colaborando con otros CA.

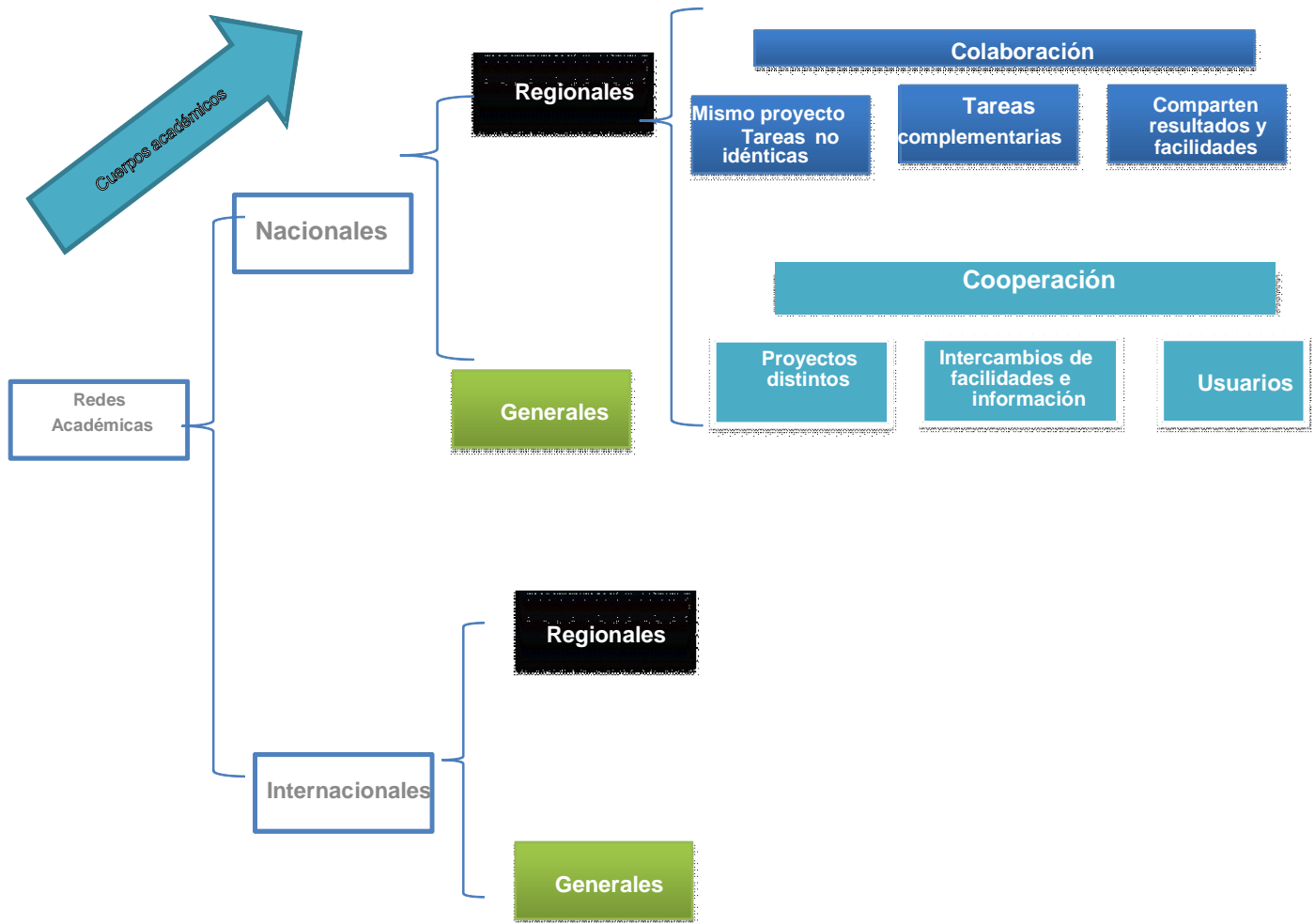


Figura 3 Redes de colaboración y cooperación (PROMEP, 2006)

Como se describe en el planteamiento anterior PROMEP está integrado por dos lógicas la individual y colectiva, y en esta ruta de mejora nos hemos permitido

integrar una nueva lógica al esquema propuesto del programa que es la lógica institucional, dando como resultado el siguiente esquema.

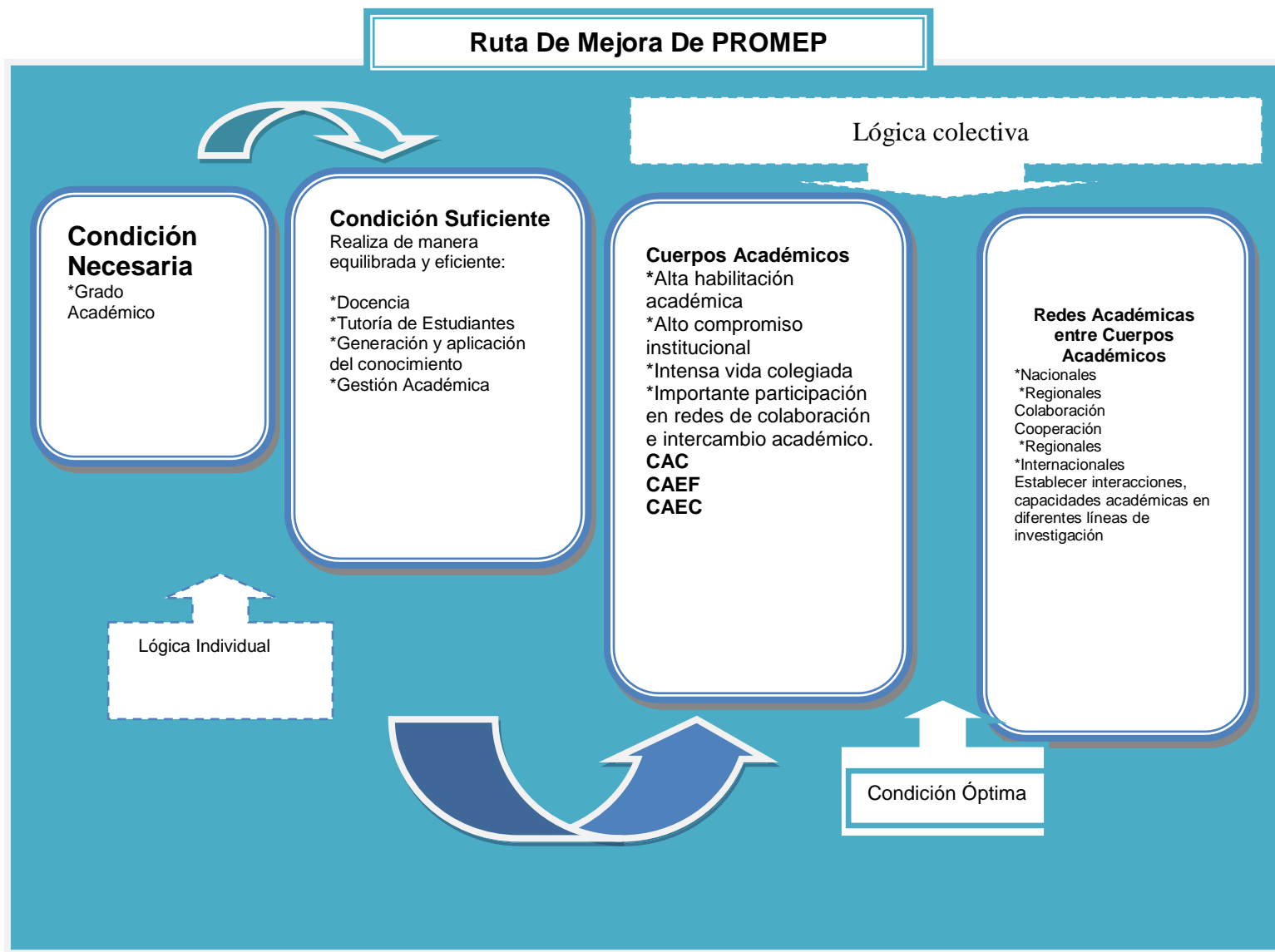


Figura 4 Ruta de Mejora de PROMEP (PROMEP, 2006)

4.7 El Programa de Mejoramiento del Profesorado en la UAEH

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) en conjunto con la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 1996, implementó el proyecto de desarrollo de los cuerpos Académicos a través del PROMEP; dicho proyecto se

rige por los principios básicos de selectividad, objetividad, transparencia, temporalidad y publicidad, por lo cual en 1997 se definen convenios específicos de colaboración en los que se sentaron las bases para mejorar el nivel de formación de los PTC e impulsar el desarrollo de los cuerpos académicos, por lo cual se definieron programas de desarrollo y establecimiento de metas y acciones respecto a:

- a. Programas de estudio
- b. Atención a los alumnos
- c. Composición del profesorado
- d. Formación de profesores
- e. Generación y aplicación innovadora del conocimiento e
- f. Infraestructura

Los cuales son un conjunto de indicadores que buscan fortalecer la calidad de los procesos educativos, por lo cual se firmaron convenios llamados “Proyectos de desarrollo de los Cuerpos Académicos 1997-2006” para cada una de las Dependencias de Educación Superior (DES); Instituto de Ciencias Básicas e Ingenierías (ICBI), Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA), Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa), Instituto de Ciencias Sociales y – humanidades (ICSHu), Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAP), y la incorporación del Instituto de Artes (IDA) en el año 2002.

La lógica de organización de las universidades se basaría ahora en el desarrollo y la consolidación de los Cuerpos Académicos (CA), lo cual contribuyó a la dificultad de un cambio estructural debido a la resistencia de algunos académicos al nuevo esquema de trabajo, lo cual se refleja en los planes individuales de trabajo de cada académico, por ello es importante conocer el nivel de efectividad del programa PROMEP en los PTC, en el cual se fusionan los intereses de la institución, del docente encaminados a un estímulo académico.

PROMEP logra institucionalizar una nueva lógica al interior de la universidad, sin embargo, el programa al tener una lógica individual inscrita en la

formación del académico, una segunda, la lógica colectiva en la cual se busca la consolidación de los CA, se logra vislumbrar una tercera, la lógica institucional, debido a que cada institución adopta e impone nuevas reglas para llevar a cabo el programa, pareciera que el fin último del PROMEP es la de obtener la Consolidación de los cuerpos académicos y lograr conformar verdaderas redes de conocimiento, sin embargo el académico se enfrenta a la presión de formarse con grados académicos, a conseguir una beca de apoyo para ello, y luego de reincorporación, o si el académico ya es grande de edad, se encuentra enfermo o a poco años de jubilarse opone resistencia formarse y a lograr esa primera lógica individual, ahora bien también el caso de los académicos jóvenes ven a PROMEP como una posibilidad de reconocimiento a su vida académica, mientras pueden acceder al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) como un programa de estímulo más reconocido, sin embargo las lógicas de estos programas son diferentes ya que SNI busca una consolidación individual del académico, mientras que PROMEP se enfoca a la consolidación de los CA, a base del trabajo colegiado de estos, si a esto sumamos que el académico se encuentra presionado a estar colaborando o “hacer que colabora” y realiza actividades en conjunto con sus pares académicos, las cuales no siempre son llevadas a cabo en conjunto, sin embargo la insistencia de este orden pareciera solo buscar una productividad académica, dejando de lado al académico en su reconocimiento individual.

Es por lo cual en la presente investigación se pretende demostrar las tensiones y restricciones a las que se enfrentan los profesores de tiempo completo (PTC) de la UAEH, por lo cual se describirá y analizará la lógica institucional del programa y como influye está en el logro de la política.

EL TRIANGULO DE BASE DE LOS ACTORES DE UNA POLÍTICA PÚBLICA

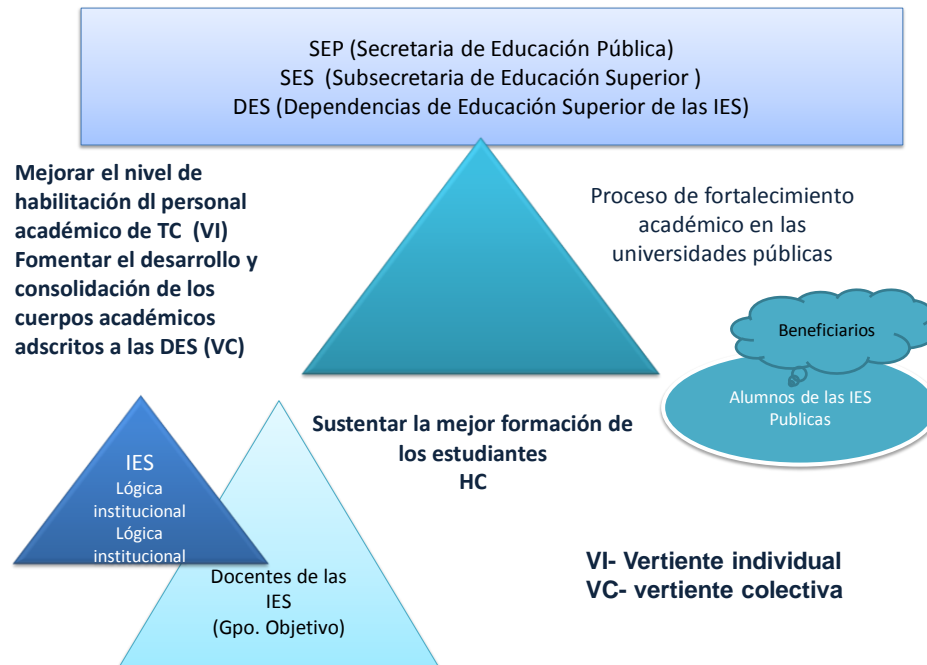


Figura 5. El triángulo base de los actores de una política pública

Ahora bien, los PTC de la UAEH son 618²³, de los cuales solo 441 cuentan con el perfil PROMEP, y sólo 132²⁴ que representan el 21% integra alguna de las Redes académicas. Si bien es cierto que el PROMEP es un programa de mejoramiento que en su momento habilitó a los PTC, y dotó de un número significativo de plazas, uno de sus objetivos a partir de 2001 ha sido el de fomentar la colaboración y cooperación entre los cuerpos académicos (CA) y las distintas instituciones que cultivan la educación superior y la investigación científica, mediante la conformación y operación de redes de CA, en las cuales se cultiven una variedad de actividades académicas. (PROMEP; 2006)

Por lo cual el trabajo que se llevara a cabo será el de estudios de casos partiendo de que los 132 PTC que integran una RED son casos exitosos en el programa PROMEP. Por lo cual se desarrollara un análisis del programa en la vida institucional de la UAEH, describiendo este por medio de la teoría del diseño institucional, de tal suerte que nos llevara a ubicar cuales pueden ser las posibles

²³ Dato obtenido del Área operativa de PROMEP de la UAEH, con fecha de corte del 11 de Junio de 2012.

²⁴ Dato obtenido con la Dra. Lidia Rasfeld Coordinadora de investigación y de posgrado de la UAEH

diferencias con los demás académicos pertenecientes al programa, que no han logrado avanzar a dicho nivel.

Por tal motivo en la presente investigación se pretende demostrar las tensiones y restricciones a las que se enfrentan los PTC reconociendo la lógica individual, la lógica colectiva ellas fusionadas en la lógica institucional, para lograr explicar dichas lógicas el estudio se basa en la teoría del diseño institucional recuperada por Meyer y Rowan los cuales mencionan la relación que existe entre eficiencia y legitimidad cuando alguna práctica es institucionalizada, así como saber en qué momento de vida se encuentra el programa en la UAEH conocer que tan eficiente ha sido y si lo sigue siendo a 14 años de su puesta en marcha en la institución, de igual forma se recupera a Powell y Dimaggio sus hipótesis acerca de los isomorfismos los cuales se explicaran más adelante, con la finalidad de identificar y describir cuales son las rutas que han seguido los diferentes CA consolidados en la UAEH.

El PROMEP es una política de impacto, que ha logrado que los criterios para la contratación de personal en las IES sean cada vez más exigentes, así como el profesor de tiempo completo PTC de las IES, busque su formación permanente, se incline hacia la obtención de grados académicos, de obtener las credenciales para ser reconocido en las diferentes condiciones necesarias, del programa y acceder a las siguientes, los académicos si están logrando obtener esa condición necesaria prueba de ello es que el 71% la obtuvieron, sin embargo en la vertiente colectiva referente a los CA no logra tener el mismo impacto, las cifras demuestran que algo sucede en el tránsito de una condición a otra, podrá ser quizá lo que Cabrero y Nava (2009) mencionan como las variables que intervienen y afectan una política son tanto técnicas, financieras, políticas, culturales, lo cual se refleja en las reglas de admisión de personal que hacen las IES, así como las nuevas culturas que generan los académicos de las diferentes áreas, o su nueva cultura o lógica individualista por lograr su propia formación, sin importarle más su vida institucional.

Cuellar y Martínez (2001) mencionan un esquema en las políticas como acciones institucionales, que es necesario rescatar en cuanto a la política expuesta, ya que desde este esquema se puede ver la implementación de la política como una hipótesis causal y así conocer su impacto.

P - - - - C - - - - S
(O: R ==> A)

Donde

P= políticas C=causas S=consecuencias no esperadas
O= organización R=reglas A=acciones
==> = denota una relación de determinación

En la política PROMEP el caso de la UAEH seria de la siguiente manera:

P - - - - - **C** - - - - - **S**

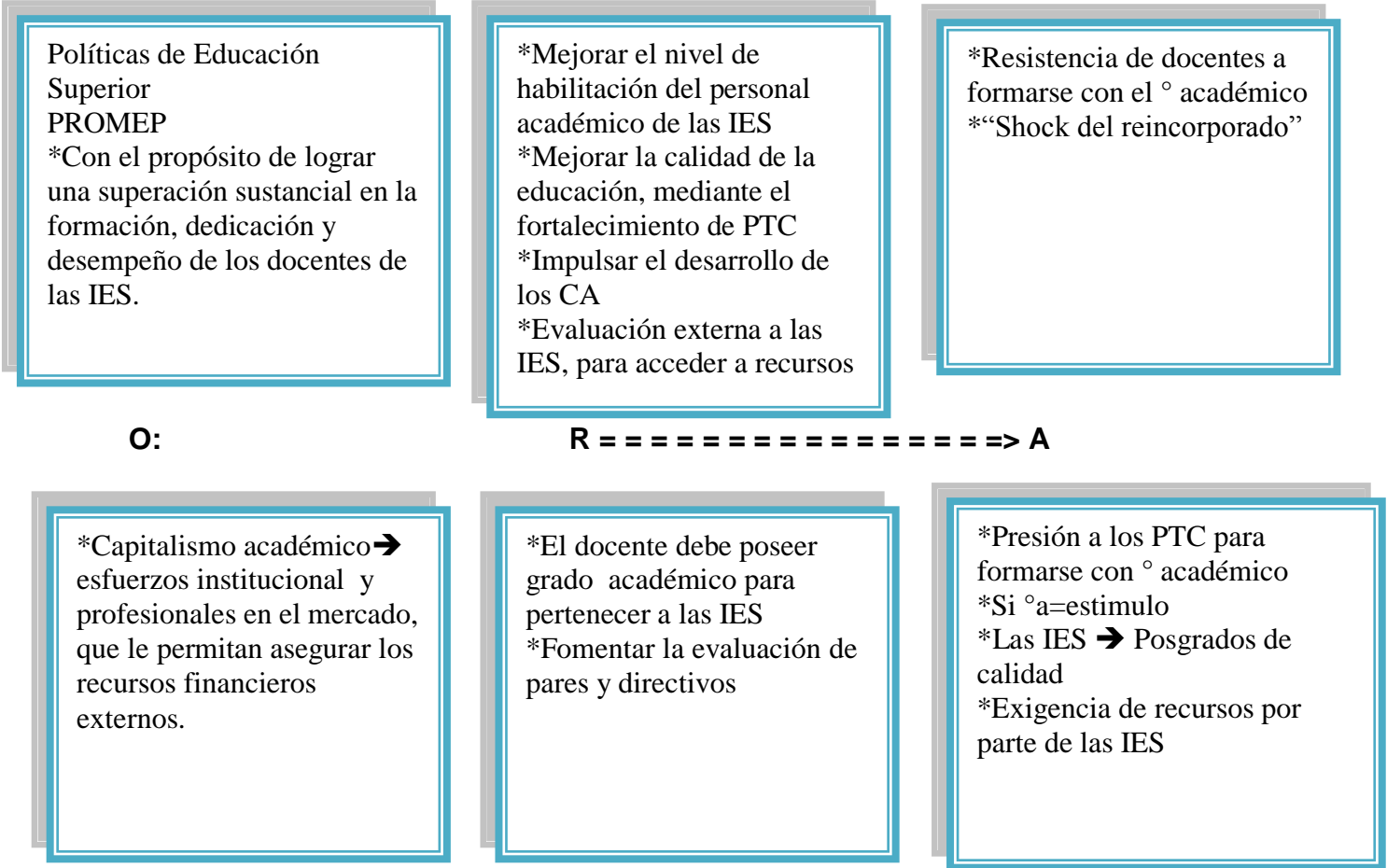


Figura 6. Esquema de política. Elaboración propia con base al esquema en las políticas como acciones institucionales de Cuellar y Martínez (2001).

Ahora bien desde lo que menciona Cabrero (2009) al analizar el programa debemos describir las 3 características para que esta política se lleve a cabo, las cuales son; la eficiencia, eficacia y la legitimidad.

Eficiencia: Entendiendo a la eficiencia, como un prerequisite de sobrevivencia, como método de análisis en la relación insumo/producto orientado a la implementación de programas al cuidado y uso intensivo de los recursos que poseen. De tal suerte que se ha logrado que los PTC que han obtenido el grado académico se reincorporen a su institución, superando así lo que el mismo programa denomina el shock del reincorporado²⁵, fortaleciendo así las IES, sin embargo Labra y Kepowicz (2006) mencionan que la identidad de un PTC en PROMEP no es una esencia electiva, dependiendo esta de algunas circunstancias; como la familia, el origen, la formación; es más bien que se logra la aptitud por optar, es aquí donde se encontraría el primer punto de inflexión, ya que como menciona Antón (2002), antes era mejor ser maestro universitario que cualquier otra profesión, hoy, es mejor ejercer cualquier otra profesión que ser maestro. Es entonces cuando se puede observar que cumpliendo la primera meta por PROMEP fijada en sus inicios, en 1996, es insuficiente.

Eficacia: Método de visualización clara de logros e impactos que se requieren generar, como mecanismo de monitoreo y seguimiento de los efectos parciales de un programa o política van generando para introducir los ajustes y correcciones oportunamente, por ello un programa o política será eficaz mientras cumpla con el logro de objetivos propuestos, tenga una optimización de los recursos y medios disponibles, por ello la eficacia del programa, de acuerdo con la primera evaluación de PROMEP, es un programa que ha tenido un beneficio que sería habilitar a la mayoría de las IES con PTC con grado académico, logrando que tengan las condiciones suficientes, o al menos en los documentos que los avalen, y se crea que logran consolidar CA, es un programa que ha tenido seguimiento que parece eficaz en cuanto a su implementación, sin embargo

²⁵ Es el desaliento que se produce en el PTC cuando al reincorporarse a la institución enfrenta condiciones poco propicias para continuar trabajando con el ímpetu que tuvo los últimos meses de su vida como estudiante de posgrado

algunos autores como Guzmán, Hernández, y Guzmán (2009) mencionan que los académicos pueden sentir una amenaza en su cotidianidad, en su individualidad, es por tanto que el logro individual se ve opacado por los logros de la institución, es decir el académico debería de buscar su individualidad para lograr tener reconocimiento y merito en lo propio.

Díaz (2002) menciona que el académico, se encuentra en la tensión de obtener un grado de doctor con un salario bajo, mantenerse actualizado, además de incorporarse a una comunidad internacional y publicar en revistas arbitradas.

Legitimidad: Como marco de referencia de las acciones gubernamentales, como mecanismo permanente de intención con la ciudadanía, como método de consulta, de opinión, de participación, que introduce permanentemente los procesos de ajuste, de negociación, de acuerdo y de resultado, de ello los arreglos institucionales necesarios para legitimar

Guevara y Pacheco (2002) menciona que el PROMEP tiene como punto de referencia los planes de desarrollo presentados por las dependencias académicas de cada IES y que son revisados y dictaminados por la coordinación de éste, lo que se busca es un escenario ideal que lo configura: la figura del profesor-investigador, que cuenta con posgrado, preferentemente doctorado y que además se identifica como un “cuerpo académico” a través de la disciplina o el campo de estudio; un “Cuerpo académico” que tiene definidas líneas de investigación relacionadas con los planes de estudio y que está organizado para trabajar, reflexionar, evaluar y retroalimentarse colectivamente. Este programa en palabras de Guevara y Pacheco (2002) ha venido a articular distintas formas de financiamiento extraordinario y dado que cuenta con un “escenario ideal” explícito, se convirtió en la columna vertebral de aplicación de la política de educación superior.

Por ello la evaluación del desempeño docente pareciera entonces una medida efectiva para orientar de determinada manera su comportamiento-se

vinculan a remuneraciones del académico (Díaz, 2002), sin embargo no se hace un incremento de manera directa a su salario, sino que;

“No existe un análisis fundamentado de los aspectos sustantivos del trabajo académico, en particular de la tarea docente. Esto ha llevado a que se adopten genéricamente los esquemas “productivistas” de medir el trabajo de investigación: número de publicaciones, prestigio editorial de la publicación, extensión del trabajo, número de citas y demás.” (Díaz, 2002 p.14)

Sin embargo el mismo autor señala que la manera de evaluar la docencia por medio del pago al mérito ha generado algunos vicios; como atender sólo los aspectos que califica el programa, no prestar atención a los alumnos con mayores dificultades en el aprendizaje, con lo cual se podría medir el rendimiento del docente.

La finalidad de PROMEP es promover el fortalecimiento y desarrollo profesional del profesorado en el marco del objetivo estratégico de la educación de buena calidad que menciona el programa nacional de la educación 2001-2006 y 2007-2012, con el cual el gobierno federal apoyara y promoverá una educación superior de buena calidad que forme profesionistas, especialistas científicos, humanistas, tecnólogos y profesores capaces de aplicar, innovar y transmitir conocimientos actuales, académicamente pertinentes y socialmente relevantes en las distintas áreas y disciplinas, impulsara la consolidación y desarrollo de las instituciones públicas de educación superior y propiciara el fortalecimiento de los cuerpos académicos en las dependencias de educación superior (DES).

Garza (2006) menciona que la meta de PROMEP era lograr en 10 años que el 66% de los académicos tuvieran posgrado, de los cuales el 22% tuviera doctorado y el restante maestría, o especialidad, con la finalidad de tener cuerpos académicos consolidados, tener académicos con perfil competitivo al nivel de las mejores universidades. Una vez logrado el grado podrían acceder a la categoría de “Condición Necesaria”. A partir de 2002, es decir antes de los 10 años planeados, las condiciones para mantenerse en el perfil, ya no solo basta con

tener el grado académico sino; enseñanza a nivel licenciatura y/ o posgrado, dirección de tesis, investigación, aplicación y difusión del conocimiento, labores colegiadas, las cuales PROMEP denomina “Condiciones Suficientes”. A partir de esta medida una cuarta parte de los académicos que habían logrado acceder a PROMEP por tener la condición necesaria, no lograron mantenerlo por no cumplir con las condiciones suficientes.

Dentro de la lógica individual, “Mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo en activo de las instituciones públicas de educación superior”.

En esta vertiente el PROMEP establece un subprograma para que, los profesores realicen estudios de posgrado de buena calidad y la obtención del grado correspondiente.

Institución	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Total solicitudes	Solicitudes NO aprobadas		
									Académico	administrativo	Total
Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo	16	14	8	7	17	14	8	84	6	1	7

Tabla 1. Solicitudes de beca recibidas de la UAEH (1998-2004)²⁶

La elegibilidad de los profesores de tiempo completo, por realizar estudios de posgrado, depende de varios factores entre los cuales destacan, la edad, la situación familiar, la proximidad de jubilación, condiciones de salud personal o familiares cercanos, dependientes económicos, entre otros. (PROMEP, 2006)

Universidades como; la UNAM, BUAP, UAM son la IES de preferencia para cursar estudios de posgrado de los perfiles PROMEP. España, Estados Unidos, y Cuba son los países de preferencia en el caso de estudios en el extranjero.

El tiempo empleado para la realización de los estudios de posgrado y la obtención del grado por parte de los profesores becarios del programa muestra

²⁶ Ibíd.

que el 73% ha obtenido su grado en un tiempo igual o menor a 1.3 veces del periodo reglamentario y el 53.5 % en el tiempo establecido en los programas de estudios respectivos. Ibarra (2002) menciona que la meta establecida por PROMEP parece estar centrada a lograr con números, el grado de la meta propuesta, que del mismo mejoramiento de los profesores. Esto se encuentra en la presión política ejercida por las audiencias gubernamentales, para cumplir con las metas establecidas, las cuales resultan inalcanzables se asumen criterios de excelencia académica. Es decir las metas apuntan más a cumplir una norma que a la intención de modificar la realidad. Antón (2001) apunta que la condición necesaria de PROMEP pareciera ser, una política clara y barata, una política productivista, tener doctores en las IES como PTC, no significa una certificación en la innovación en el conocimiento, en la calidad y la producción académica.

La lógica colectiva, se describe en el programa: "Fomentar el desarrollo y consolidación de los cuerpos académicos adscritos a las dependencias de educación superior de estas instituciones, y con ello sustentar la mejor formación de los estudiantes en el sistema público de educación superior"(PROMEP, 2006)

Para el 2004 el 22.6% de los académicos realizaban de manera equilibrada y sustantiva las funciones de un profesor universitario. La mayoría de los académicos no logra oficialmente alcanzar el perfil, ya que sólo logran el grado académico, el cual constituye la vertiente individual, sin lograr la colectiva, la cual sería la que logre el impacto en la calidad de la educación universitaria.

Para el 2004 únicamente el 13% de los 567 académicos PTC (Profesor de Tiempo Completo) adscrito a la UAEH, logro acceder a una beca.

De 25 académicos graduado con el título de doctor, solo 6 logran entrar al SNI. (PROMEP, 2006)

En 2001 de acuerdo al informe de PROMEP, se revela que estos tienen un problema para reincorporarse a sus IES y se le da el nombre el “shock del reincorporado”, por ello a partir de esta fecha se crea un programa emergente, en el cual se publican convocatorias para apoyar a la reincorporación del académico, con \$30, 000. 00 para maestría, \$40, 000.00 doctorado ello con la finalidad de que logren competir de manera posterior al SNI. Las estadísticas señalan que solo el 31.6% logra tener por parte de SEP el reconocimiento de perfil deseable, en la UAEH para el año 2004 solo 2 académicos accedieron a este, los cuales representan el 66.6%.

En 2001 se crea el programa que busca la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo, los cuales de preferencia deben de tener el grado de doctorado, la UAEH es la que presenta mayor número de solicitudes, 317 de las cuales el 53% es de maestría y el 47% restante de doctorado. El 38% de las solicitudes corresponden a mujeres, mientras que el 62% restante es para hombres.

Las solicitudes se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Solicitudes del 2001 al 2004	
ÁREA	NÚMERO DE SOLICITUDES DEL 2001 AL 2004
Ciencia agropecuarias	28
Ciencias de la salud	38
Ciencias naturales y exactas	75
Ciencias sociales y administrativas	71
Educación y humanidades	38
Ingeniería y tecnología	47

Tabla. 2 Solicitudes de becas recibidas de la UAEH periodo 2001 al 2004²⁷

²⁷ Información obtenida del Informe “Resultados alcanzados 1997-2006” de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

De los cuales el 31.65% ingreso al SNI y el 71.04% cuenta con el perfil deseable. El 56.3% de los académicos de tiempo completo cuentan ya con el reconocimiento del profesor universitario, lo cual da cuenta que se ha logrado un nivel eficaz para desarrollar de manera equilibrada las 4 actividades, docencia, tutoría, de generación o aplicación del conocimiento y de gestión.

EL PROMEP es un programa reconocido, en un principio sólo busco fortalecer a las IES y ser un puente para que los académicos ingresaran al Sistema Nacional de Investigadores (SNI²⁸).

Sin embargo los PTC pertenecientes a PROMEP parecieran marcar una desigualdad con los que no han logrado ingresar a los beneficios del programa, o en las diferentes áreas que logran consolidación y los que no, por lo cual en la UAEH se ve una tendencia mayor de los académicos del ICBI, por ello se aprecia una diferencia entre las diferentes disciplinas que integran dicha universidad.

²⁸ Para reconocer el valor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta definición simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan incentivos económicos a través de becas cuyo monto varía en un nivel asignado.

Capítulo V. PROMEP en Perspectiva

En el capítulo IV hemos definido que es la eficiencia y legitimidad de acuerdo a Powell y DiMaggio (1999), entendiendo la eficiencia como el logro de los objetivos con los recursos y medios disponibles, en el caso de PROMEP al interior de la UAEH como se ha mencionado en el capítulo anterior comenzó en 1997 en esta institución, ha cumplido con algunos indicadores, los cuales se esquematizan en la siguiente figura 1.5 lógica de PROMEP la cual está basada en lo que el programa indica, así como definiciones adoptadas de la teoría que se desarrolla en este apartado.

En este capítulo el lector encontrará tres etapas en las que se divide nuestra muestra de resultados, una primera etapa será un tanto histórica en la que se plantean los datos de 1996 al 2006, basados en un estudio que realizó el área operativa de PROMEP dentro de la UAEH, comparada con los datos que tenemos a la mano y que son públicos en la página institucional de la universidad.

La segunda etapa es un tanto descriptiva donde se caracteriza, y describen a los PTC de la UAEH, en la cuales se podrán mostrar datos como género, número de PTC por instituto con estudios de especialidad, maestría y doctorado. En este apartado nos gustaría mostrar en que IES se han formado los PTC, sin embargo esta información es considerada por la institución como privada.

En la etapa tres se dan conocer casos de PTC en cada una de las condiciones y lógicas del programa, los cuales pertenecen a tres diferentes áreas de conocimiento que oferta la institución. Para poder dar cuenta de los casos, se aplicó un instrumento²⁹, el análisis de resultados se hace en base a la teoría planteada en el capítulo III referente a los isomorfismos de (Powell y DiMaggio 1999).

Como se mencionó en el capítulo I nuestro supuesto de investigación es:

²⁹ Anexo 1

La trayectoria de progreso y mejora del PROMEP plantea mayores dificultades para los PTC en aquellos segmentos que involucran una mayor exigencia de trabajo colegiado a nivel institucional y el desarrollo de esquemas de interacción en RED tanto en nivel nacional como internacional. Estas dificultades se expresan en torno a tres restricciones fundamentales, que pueden formularse en tres hipótesis específicas:

1. Hipótesis de la sobrecarga administrativa expresada en el peso mayor de la gestión y, por ende, la falta de tiempo institucional para el desarrollo de la investigación y la vida colegiada;

2. Hipótesis de la fragmentación del trabajo colegiado reflejada en la debilidad del trabajo colaborativo como centro de la organización de la docencia, la investigación y la gestión;

3. Hipótesis del déficit de internacionalización, lo cual se pone de manifiesto en la falta, debilidad o poca pertinencia de los recursos para la comunicación y la gestión académica en perspectiva de redes internacionales que consideren los diversos niveles de consolidación de los cuerpos académicos.

Ahora bien como mencionamos en el capítulo de metodología hemos elegido casos representativos para aplicar nuestro instrumento, los cuales son distintivos de cada escalón en la ruta de mejora de PROMEP.

5.1 El inicio de PROMEP en la UAEH

Al interior de la UAEH, ha realizado el área operativa del programa PROMEP un recuento de los resultados alcanzados de 1996- 2006, algunos datos son importantes considerarlos, con la finalidad de poder compararlos con lo que pasa en el 2012, con la finalidad de dar cuenta del impacto que ha tenido el programa.

Nivel	1996		2000		2006		2012	
	PE	Matrícula	PE	Matrícula	PE	Matrícula	PE	Matrícula
TSU/PA²	2	629	2	440	2	229		
Licenciatura	14	6 444	27	8 777	43	19 125		
Especialidad	17	466	18	652	20	99		
Maestría	2	66	17	162	22	184		
Doctorado	0	0	3	1	8	79		
Total	35	7605	66	10 032	96	19 786		

Tabla 3 Oferta educativa de la UAEH en el periodo 1996-2012. Información del PROMEP

	1996	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006	Total
Plazas otorgadas a la UAEH	40	60	96	41	50	41	43	47	60	478

Tabla 4 Plazas de PTC otorgadas a la UAEH

DES	Doctorado	Maestría	Masculino	Femenino	Total
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	133	38	120	51	171
Instituto de Ciencias Económico Administrativas	4	33	21	16	37
Instituto de Ciencias de la Salud	22	60	43	39	82
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	51	29	48	32	80
Instituto de Ciencias Agropecuarias	26	11	21	16	37
Instituto de Artes	4	7	7	4	11
Total	240	178	260	158	418

Tabla 5 Distribución de contrataciones por grado académico y genero al 2006.³⁰

³⁰ Datos obtenidos del Informe “Resultados alcanzados 1997-2006” de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

5.2 ¿Quiénes son los académicos de la UAEH?

El presente apartado tiene como finalidad caracterizar a los académicos de la UAEH, lo cual sólo se hace de forma descriptiva, y con los datos que son públicos en la página oficial del área operativa de PROMEP³¹.

De acuerdo con la información consultada en la página oficial del área operativa de PROMEP de la UAEH³², está formada por 617 PTC los cuales se encuentran distribuidos en las DES, de la siguiente manera.

PTC en la UAEH	
Instituto	Porcentaje
IDA	2 %
ICAP	9 %
ICBI	32%
ICSA	16 %
ICEA	9 %
ICShu	15 %
Datos perdidos	17 %
Total	100 %

Tabla 6 Distribución de los PTC en la UAEH

La mayoría de los PTC se encuentran concentrados en el ICBI que tiene las ciencias químicas, biológicas e ingenierías, en segundo lugar tenemos los llamados datos perdidos que son el 17%³³, en tercer lugar encuentra con un 16% el ICSA donde se encuentran las ciencias de la salud, seguido del 15% del ICShu que es de las áreas de sociales y humanidades, el ICEA que está formado por las

³¹ Dato obtenido del Área operativa de PROMEP de la UAEH, con fecha de corte del 11 de Junio de 2012. <https://www.uaeh.edu.mx/promep>

³² Es conveniente aclarar que toda la información que se consulto en la página del área operativa de PROMEP de la UAEH, tiene un corte al 11 de Junio de 2012. Existen datos que quisiéramos mostrar como lo son del 2006 al 2012, como fue el recorrido de los PTC, sin embargo esa información nos han informado en el área operativa del programa al interior de la institución que no es publica.

³³ Los datos que se han obtenido del AREA operativa de PROMEP, aparecen en distintos apartados, por ejemplo; genero, instituto, CA razón por la cual se procedió a realizar una base de datos, sin embargo nos percatamos de que algunos académicos no se encontraban en la lista de las DES, o de los CA, razón por lo cual los hemos denominado datos perdidos.

ciencias económico administrativas, y el ICAP donde se encuentran las ciencias agropecuarias, ambas DES cuentan con el 9%, por último se encuentra el IDA que está formado por las disciplinas artísticas y de arte con el 2%.

Ahora bien con base en los datos que se tiene acceso, podemos conocer cuál es el impacto de la política en la actualidad, en lo que se refiere al grado académico de los PTC, como mencionamos en la figura 1.2 existen efectos esperados y no esperados, en esta universidad podemos dar cuenta de los siguientes datos:

El 100% de los PTC es decir los 617, posé un grado académico mayor al de licenciatura es decir ya cuentan con un posgrado. Ahora bien esto nos da cuenta que la política ha tenido un gran impacto en ese primer cometido; la llamada “habilitación académica” donde todos los PTC deben poseer un grado mayor al de licenciatura. Meyer y Rowan (1991, en Powell y Dimaggio, 1999) mencionan que cuanto más sea el orden legal racional, mayor será el grado en que las reglas y los procedimientos y el personal racionalizados se conviertan en requisitos institucionales. Razón por la cual las organizaciones van adquiriendo nuevos elementos estructurales, como le paso a la UAEH, con la implementación del programa, no se cuestionan sus reglas, sino que los académicos que forman parte de la institución, adoptan reglas y procedimientos para llevarlos a cabo.

En la siguiente tabla se muestra cual es la distribución de los PTC con referencia a su grado académico, e instituto o DES de adscripción.

Distribución de PTC por grado académico y DES en la UAEH				
Instituto	Doctorado	Maestría	Especialidad	Porcentaje
IDA	4	10	0	2 %
ICAP	44	12	0	9 %
ICBI	149	46	0	32%
ICSA	35	42	22	16 %

Distribución de PTC por grado académico y DES en la UAEH				
Instituto	Doctorado	Maestría	Especialidad	Porcentaje
ICEA	12	42	2	9 %
ICSHu	57	38	0	15 %
Datos perdidos	19	61	22	17 %
Total	320	252	46	100 %
Porcentaje	52%	41%	7%	100 %
TOTAL			617	

Tabla 7 Distribución de académicos de tiempo completo por grado académico, DES en la UAEH.

Distribución de PTC por grado académico y DES en la UAEH

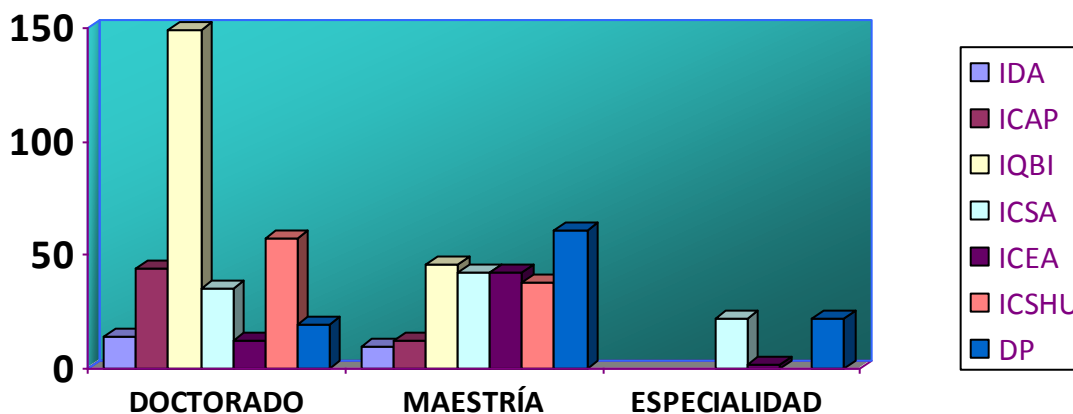


Gráfico 2 Distribución de PTC por grado académico, DES de la UAEH.³⁴

- Los académicos del ICBI que son los que integran las ciencias básicas, los cuales representa el 32 % que dan un total de 195 PTC, son la DES que mayor porcentaje representa tanto en plazas ocupadas, así como en grado académico obtenido.

³⁴ La tabla 8 y gráfico 2, son de elaboración propia con sustento en la base de datos disponibles en la página del área operativa del PROMEP con fecha de corte 11 de Junio de 2012

- Los académicos del área de las ciencias de la salud, representa el 16% del total de los PTC, esta área es la que mayor porcentaje tiene en formación en especialidad, en este caso médica, debido a la naturaleza del área; PROMEP considera que en las llamadas ciencias de la salud, se puede hacer la excepción de poseer el grado de maestría preferentemente, debido a la complejidad que representa en esta área de formación.
- El ICShu en el cual se encuentran los académicos de las ciencias sociales y humanidades, representan el 15% del total, siendo este el segundo en la obtención de grado de doctorado.
- No podemos determinar qué es lo que motiva a los PTC a obtener un grado académico mayor al de licenciatura, sin embargo podemos suponer que puede ser debido a que el poseerlo implica más puntos en el programa de estímulo al desempeño docente de la institución.

Del total de los PTC de la UAEH, el 29% pertenece al SNI, es significativo el porcentaje de académicos que quedan fuera de esta elite, y la interrogante sería ¿Por qué no pertenecer al SNI?, ahora bien en la Tabla 8, se desglosa por DES la cantidad y porcentaje de PTC pertenecientes al SNI.

PTC de la UAEH pertenecientes al SIN		
Instituto	Cantidad	Porcentaje
IDA	1	.5%
ICAP	15	8%
IQBI	109	60%
ICSA	22	12%
ICEA	5	3%
ICShu	30	16.5%
Total	182	100%

Tabla 8 PTC de la UAEH pertenecientes al SNI

Investigadores del SNI por DES en la UAEH

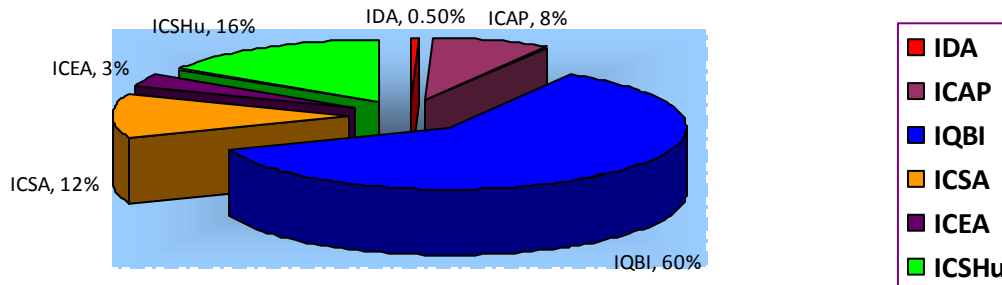


Gráfico 3. Investigadores del SNI por DES de la UAEH

Como se puede observar el mayor número de investigadores del SNI se concentra en la DES del ICBI, que es el de las ciencias químicas, biológicas e ingenierías con un 60%, seguido del ICSHu que alberga las ciencias sociales y humanidades con un 16%, en tercer lugar se ubica el ICSA donde se encuentran las ciencias de la salud con el 12%, seguido del ICAP que se ocupa de las ciencias agropecuarias con el 8%, posteriormente sigue el ICEA que se dedica a las áreas económico administrativas con un 3%, por último se ubica el IDA que tiene las áreas artísticas con el .5%.

Los PTC son 617, sin embargo no todos cuentan con el llamado perfil PROMEP, sólo 441 PTC lo tienen, que significan el 71% de la población, y se encuentran distribuidos de la siguiente manera.

Porcentaje de PTC con Perfil en las DES de la UAEH	
DES	Porcentaje de PTC con perfil
IDA	3%
ICAP	10%
IQBI	37%
ICSA	16%
ICEA	10%

Porcentaje de PTC con Perfil en las DES de la UAEH	
DES	Porcentaje de PTC con perfil
ICSHU	18%
DP	6%
Total	100%

Tabla 9 Porcentaje de PTC con perfil en las DES en la UAEH

De nuevo las ciencias químicas y biológicas tienen el primer lugar en cumplimiento de perfil del PROMEP, los cuales representan el 37%, en segundo lugar se ubican las ciencias sociales y humanidades con su representación del 18%, el tercer lugar está ocupado con un 16% de las ciencias de la salud, seguido por un 10% tanto de las ciencias agropecuarias, como de las ciencias económico administrativas, nuestros llamados datos perdidos representan el 6%, y por último lugar tenemos a las artes con un 3%.

Ahora bien existen 177 PTC que son el 29%, los cuales no cuentan con el perfil del programa PROMEP, sin embargo al buscarlos en la página oficial también encontramos que no tienen DES de adscripción. Podemos suponer que los PTC mencionados se dedican únicamente a la gestión, o que son funcionarios de la institución, eso no lo sabemos con certeza. Sin embargo es importante dar a conocer este dato. Hacer mención que los PTC que se dedican a funciones administrativas pueden ser coordinadores de licenciatura, y que dichas actividades administrativas que realizan son de relevancia para la vida institucional de la UAEH.

En el siguiente esquema hemos pretendido dibujar cual es la realidad del PROMEP al interior de la UAEH. En este esquema tenemos puesto las cantidades, así como el porcentaje que representa, entre cada paso o etapa de PROMEP las existen PTC que se van quedando en el camino de esta ruta de mejora, y tales cantidades las hemos denominado brechas.

Ruta Teórica de Mejora de PROMEP en la UAEH

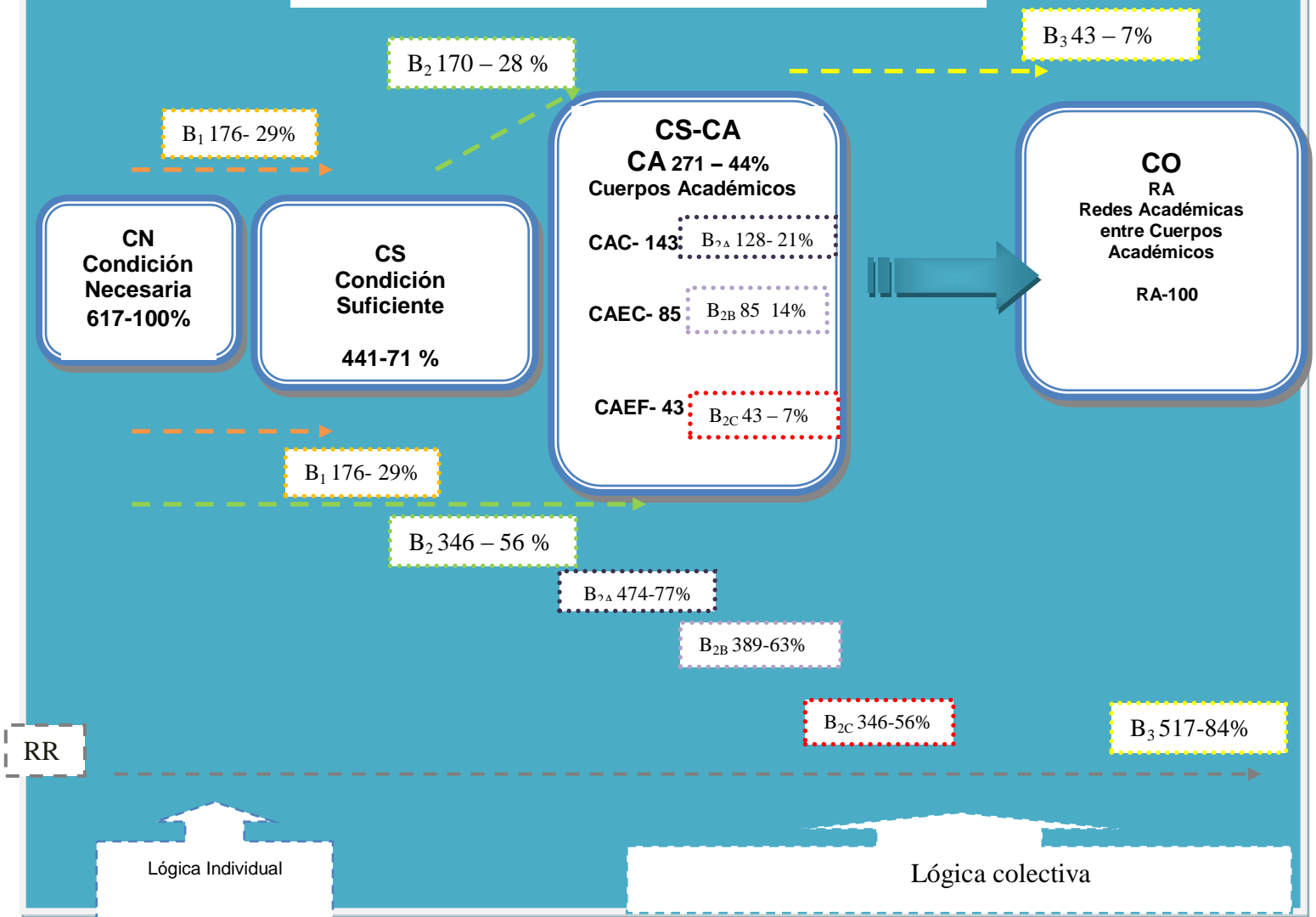
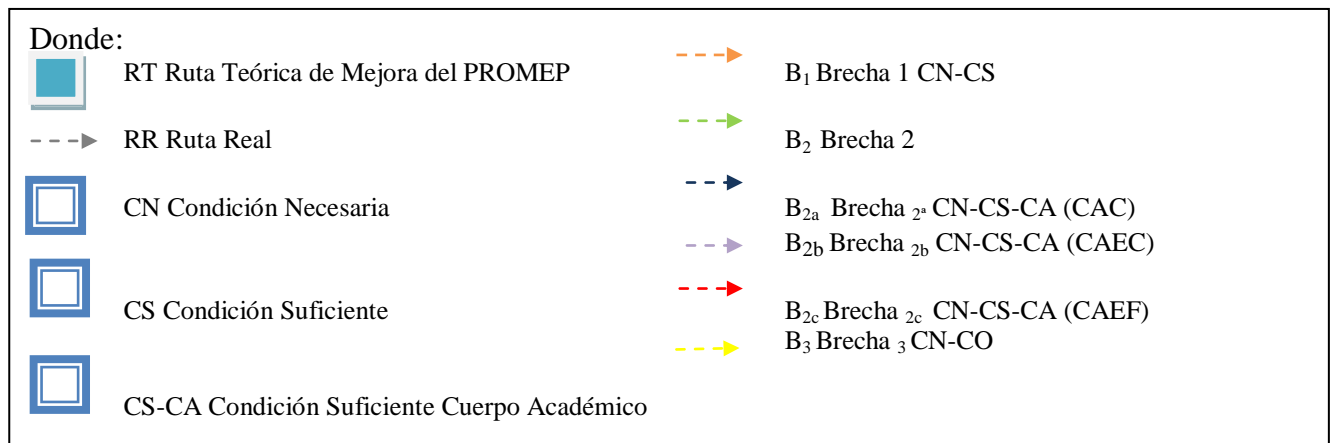


Figura 7 Brechas en la ruta de mejora del PROMEP (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la página del Área operativa de PROMEP de la UAEH con corte del 11 de Junio de 2012).



En la figura 7 mostramos como PROMEP ofrece una ruta teórica de mejora (RT), en la cual se puede observar como existen diferentes etapas en esta ruta, la primera es la condición necesaria (CN), la segunda etapa es la condición suficiente (CS), la tercera etapa es la condición necesaria con cuerpo académico (CN-CA), la cual esta subdividida en tres subcategorías de acuerdo al progreso del CA, como lo es; cuerpo académico consolidado (CAC), cuerpo académico en consolidación (CAEC), y la tercera cuerpo académico en formación (CAEF), la siguiente etapa es la que hemos denominado la condición optima (CO) en la cual los PTC logran la formación de redes académicas. En la parte inferior se muestran flechas con líneas punteadas que muestran las brechas entre una condición en la ruta de PROMEP a otra, y como estas se van haciendo cada vez más grandes cuando cambian de la lógica individual a la lógica colectiva.

Estas brechas que existen, se van marcando dentro de la Ruta Real (RR) del programa al interior de la institución, y se ve expresada en la forma en la que los PTC se van quedando y dispersando en cada una de las categoría y subcategorías de PROMEP. En la CN donde el PTC posee el grado académico existe una brecha (b_1) del 29%, es decir este porcentaje de PTC que se pierden no han logrado cumplir con el perfil de la CN, que concibe la figura del profesor investigador de tiempo completo como aquel que cumple con el equilibrio de actividades: docencia frente a grupo, generación y aplicación innovadora del conocimiento, tutorías, dirección de tesis, gestión académica y difusión del conocimiento generado. Ya que de acuerdo a las políticas institucionales (Vigueras y Cornejo; 2006) sostienen que todos los PTC deben contar con el reconocimiento de profesor-investigador de tiempo completo cumpliendo con las actividades antes señaladas.

Vigueras y Cornejo (2006) mencionan que el perfil deseable de un PTC está definido por las siguientes características:

1. Tiene nombramiento de tiempo completo y se encuentra activo en funciones académicas y de investigación.

2. Tiene el grado preferente (doctorado) o mínimo (maestría o especialidad médica reconocida por la comisión interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos de la Salud)
3. Forma parte de un Cuerpo Académico
4. Demuestra de manera fehaciente su actividad en: docencia, tutoría y dirección individualizada de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento (GAIC), gestión académica, formación profesional disciplinaria, desempeña sus funciones con eficacia y compromiso con la institución, su disciplina, pero sobre todo con los alumnos.

Ahora bien, como podemos observar a pesar de que las políticas institucionales solicitan cierto perfil en los PTC es ahí donde encontramos la primer brecha o punto de inflexión (B_1) en esta ruta de mejora, ya que si bien el 100% de los PTC, posee un grado académico mayor al de licenciatura, sólo el 71% logra cubrir con el perfil.

La distancia que encontramos de la CN (condición necesaria) a los cuerpos académicos (CA), la cual hemos denominado CS-CA (condición suficiente - cuerpos académicos) es la denominada brecha 2 (b_2) la cual crece de acuerdo a las 3 etapas en las que éstos se desarrollan; en la primera CAF (Cuerpo Académico en Formación) existe una distancia (b_{2a}) del 56 %, en la segunda CAEC que es la b_{2b} (Cuerpo Académico en Consolidación) la brecha es del 63 %, y en la tercera fase de los CA denominada CAC (Cuerpo Académico Consolidado) la brecha (b_{2c}) de un 77%. En este paso de la lógica individual a la lógica colectiva se observa un rezago, vemos como los PTC se van disipando en esta ruta de mejora.

Cuando los PTC de CAC pasan a la siguiente etapa de CO (redes académicas) comparado con nuestro 100% de PTC de la institución sólo el 16% lo logra, dejando así un brecha (b_3) del 84% de los PTC transitando en la ruta.

Ahora bien una vez planteada la RT vs la RR hemos mostrado datos que indican cuales son las brechas o puntos de inflexión dentro de la ruta. Como lo

planteamos al inicio de esta tesis, mencionamos que existe un nivel de institucionalización (NI) del programa al interior de la institución, y que este a su vez se ve trastocado por un proceso isomórfico. El cual se ve expresado de la siguiente forma.

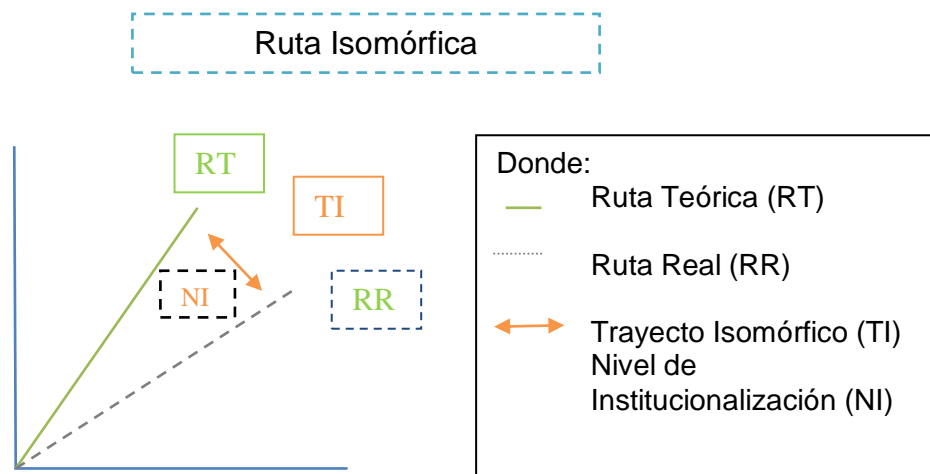


Figura 8 Rutas Isomórficas

Ahora bien este trayecto isomórfico que es el que marca las brechas entre la RT y la RR, se puede observar cuando abordamos los isomorfismos, que como ya hemos mencionado son; el isomorfismo coercitivo (IC), isomorfismo normativo (IN), y el isomorfismo mimético (IM). Y la distancia entre la RT y la RR depende del NI del TI.

En tal sentido del Nivel de Institucionalización (NI) se reflejaría en el TI, y equivale a la siguiente trayectoria;

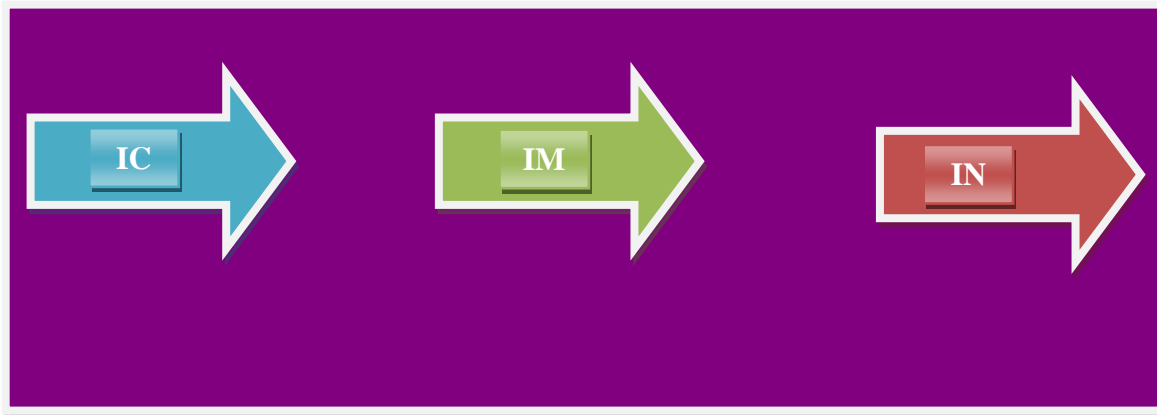


Figura 9 Nivel de institucionalización en la Ruta Isomórfica

El esquema anterior indica como el NI de la RM del PROMEP dependerá de la manera en que se pasa de un esquema predominantemente coercitivo (IC) el cual suele ser una imposición formal o informal, a un esquema mimético (IM) el cual se da a partir de copiar modelos exitosos, y de este a un esquema normativo (IN) es un esquema en el cual el comportamiento está basado en la autonomía profesional y en los consensos de una comunidad profesional. Ahora bien la brecha entre la RT y la RR estaría reflejada empíricamente por la cantidad de PTC que se ubican en el IC en el IM o en el IN. Por lo cual la RT tendría que equivaler al posicionamiento de la mayoría de los PTC en IN. En consecuencia la brecha mayor estaría expresada en el caso en que la mayoría de los PTC se ubicaría en el IC. La brecha iría disminuyendo en virtud de la cantidad de PTC que se ubiquen en el IM e idealmente la brecha sería menor, y por tanto, tendería a un mayor nivel de institucionalización si la mayor cantidad de PTC se ubica en el IN.

Ahora bien el NI de la RM del PROMEP dependerá de las tensiones u obstáculos producidos por tres factores fundamentales a saber; sobrecarga administrativa (SA), fragmentación del trabajo colegiado (FTC) y los déficits de internacionalización (DI). Los cuales se pueden vislumbrar por dos tendencias:

Tendencia 1 (T_1): La predominación del IC, que equivaldría a un bajo nivel de institucionalización, estaría explicado por la mayor presencia de problemas de SA, FTC, y DI.

Tendencia 2 (T_2): La predominancia del IN, que equivaldría a un alto nivel de institucionalización, estaría explicado por la menor presencia de problemas de SA, FTC, DI.

A partir de la información teórica planteada analizaremos nuestros casos, en un cuadro donde ubicaremos los tres factores fundamentales SA, FTC, DI, que fueron formulados en preguntas enfocadas a esos tres factores, los cuales categorizaremos como IC, IM, IN.

5.2.1 Status en PROMEP de los PTC entrevistados

Como se mostró en la figura 1.3 de la ruta de mejora de PROMEP existen brechas entre una condición y otra, por lo cual nuestra intención es analizarlas, con el fin de dar respuestas de lo que sucede en el paso de los PTC de una etapa a otra, buscando la razón por la cual se encuentran en la misma etapa. Con base en este análisis, y nuestra teoría de los isomorfismos hemos categorizado a los PTC en los siguientes grupos de académicos, de tal suerte que se puedan ubicar más adelante.

Tipo de Académico	Número de casos	Porcentaje
PTC-CN	1	4.5%
PTC-CS	2	9%
PTC-CAF	1	4.5%
PTC-CAEC	2	9%
PTC-CAC	5	21%
PTC-RED	12	50%

Tabla 10 Distribución de PTC-PROMEP en la UAEH

En la tabla anterior podemos dar cuenta de una categorización que les damos a los PTC en la RM, así como el porcentaje de casos con el que contamos.

Una vez que hemos podido analizar los datos generales de los PTC, hemos aplicado un cuestionario, en el cual hemos hallado datos interesantes que mostraremos a continuación.

La mayoría de los PTC cuentan con el grado máximo de estudios que es el doctorado con un 83%, es decir los académicos presentan una tendencia significativa su formación profesional. Ahora bien de los PTC entrevistados sólo el 4 % había solicitado beca para realizar sus estudios de maestría, y el 12.5% para realizar doctorado.

Distribución de PTC de acuerdo al nivel de formación	
Distribución de Nivel de Formación	
Grado Máximo de Estudios	Porcentaje
Doctorado	83.3 %
Maestría	16.7 %

Número de becas asignadas a PTC para realizar Maestría	
Becas para realizar maestría	
Condición de PTC	Porcentaje
Si obtuvo beca para realizar maestría	4 %
Cuando ingrese a la institución ya tenía el grado de maestría	96 %

Número de becas asignadas a PTC para realizar Doctorado	
Becas para realizar doctorado	
Condición PTC	Porcentaje
Si obtuvo beca	12.5%
No obtuvo beca, porque cuando ingreso a la institución ya tenía el grado	71 %
No tiene el grado de doctor	16.5 %

Como se puede mostrar en las tablas anteriores, la mayoría de los PTC se han formado sin becas de PROMEP, lo cual es significativo, ya que esto representa que los PTC ingresan ya con el grado académico a formar parte del personal de la institución, esta última tiene como condición que éstos posean el grado si quieren unirse a sus filas.

La variable género se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Distribución de genero de los PTC	
Tabla de distribución de género de los PTC	
Genero	Porcentaje
Femenino	46%
Masculino	54%

En términos de equidad de género la UAEH se encuentra significativamente conformada por académicos mujeres y hombres en casi una igualdad.

La edad de los PTC entrevistados presenta una porcentaje mayor en el rango de 42 a 47 años, siendo esta quizá la edad más productiva académica y profesionalmente hablando, mientras que el segundo sitio se presenta en dos rangos, tanto en la edad de 36-41, y 48-53, mientras que la edad con menor frecuencia es la de menor edad que es de 30-35 y el penúltimo rango de 54-59, el

ultimo rango considerado es de 66-71 con un 17%, y se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Distribución de Edad de los PTC	
Tabla de distribución de Edad de los PTC	
Edad	Porcentaje
30-35	8%
36-41	21%
42-47	25%
48-53	21%
54-59	8%
66-71	17%

Una vez que se han mostrado los datos generales, daremos respuesta a nuestras tres hipótesis planteadas.

5.3 Isomorfismo Predominante

A pesar de que los PTC de la institución han podido posicionarse en uno de los tres isomorfismos, se han inclinado en su mayoría por alguno, lo cual hace que se encuentre en un isomorfismo predominante. De tal suerte que a continuación mostramos mediante una tabla de frecuencias.

Frecuencia del Isomorfismo Predominante

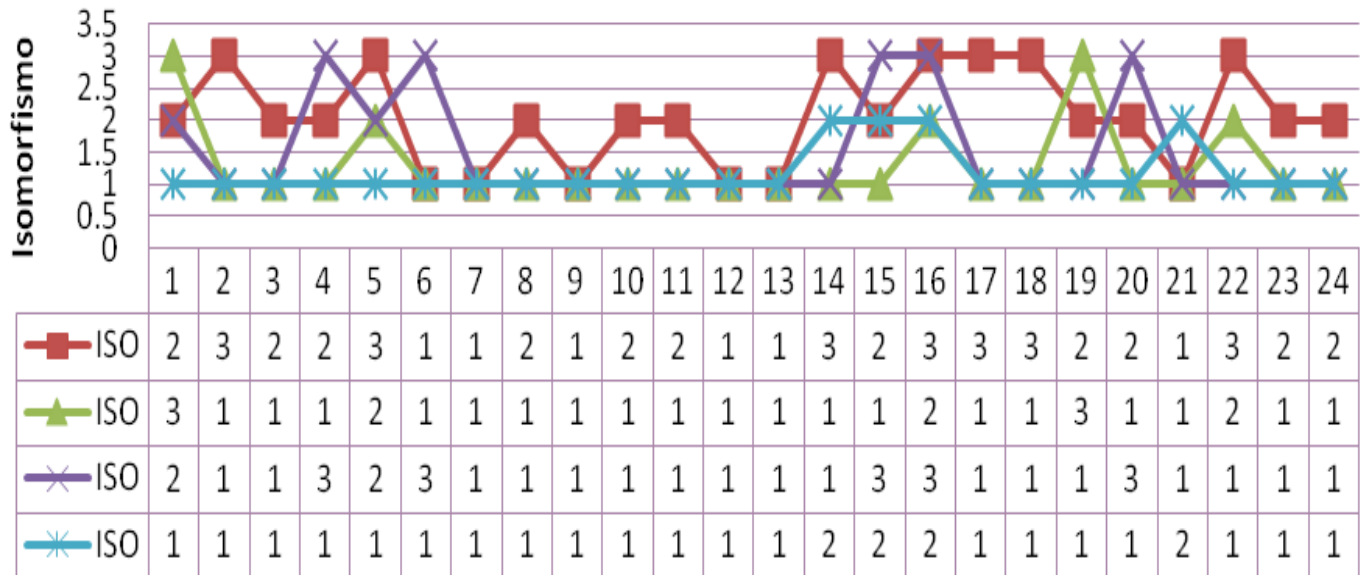


Gráfico 4 Isomorfismo Predominante

En la gráfica 4 se encuentra cual es el isomorfismo predominante en la muestra de PTC encuestados. A continuación se indica los valores de la gráfica:

1= Isomorfismo Coercitivo

2=Isomorfismo Mimético

3=Isomorfismo Normativo

Ahora bien cada caso opto por algunas respuestas que los llevan hacia una preferencia de isomorfismo u otro, de tal suerte que por medio de un promedio de la muestra se puede determinar si un PTC tiene más sentido de pertenencia a un isomorfismo u otro. Por lo cual hemos podido hacer la siguiente clasificación.

Frecuencia de Isomorfismo Predominante	
Isomorfismo	Frecuencia
IC	50%
IM	46%
IN	4%

Tabla 11 Frecuencia de Isomorfismo Predominante

Como se puede observar el isomorfismo coercitivo presenta una mayor tendencia con el 50%, seguida del mimético con 46% mientras que el isomorfismo normativo solo presenta el 4%.

Ahora bien el encontrar un PTC en un isomorfismo u otro depende de tres factores fundamentales como lo es; la sobre carga administrativa (SA), fragmentación del trabajo colegiado (FTC), y el déficit de internacionalización (DI). Estos tres factores son los que influyen en el tránsito de los PTC en la RM del PROMEP, y por ello interviene en qué tipo de isomorfismo se encuentra ubicado el PTC.

En los siguientes apartados explicamos cada una de las tres hipótesis.

5.3.1 Problemas de sobrecarga administrativa

La primera hipótesis que sostenemos en este trabajo de investigación es de la sobrecarga administrativa, expresada en el peso mayor de la gestión y, por ende, la falta de tiempo institucional para el desarrollo de la investigación y la vida colegiada.

Hemos abordado dos preguntas a los docentes para conocer si la sobre carga administrativa, ha venido a sobresaltar la vida del PTC en cuanto a su vida como investigador. Razón por la cual a continuación presentamos la frecuencia

que encontramos en cuanto a las preguntas planteadas acerca de sobre carga administrativa:

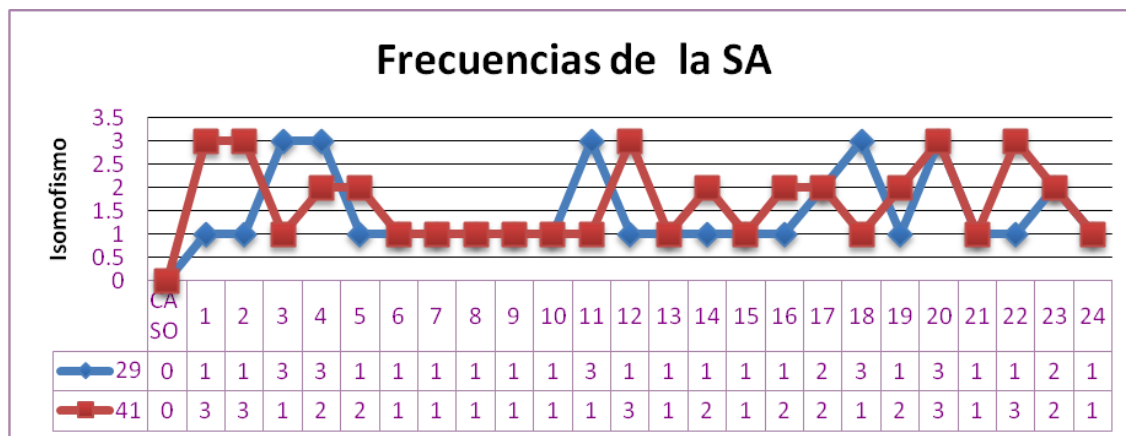


Gráfico 5 Frecuencia de Isomorfismo de Sobre carga Administrativa

Frecuencia de Isomorfismo de SA	
Isomorfismo	Frecuencia
IC	50%
IM	46%
IN	4%

Tabla 12 Frecuencia de Isomorfismo de SA

Como podemos observar la mayoría de los PTC se encuentran ubicados en un isomorfismo coercitivo con un 50%, seguido por el isomorfismo mimético con un 46%, y por último se encuentra el isomorfismo normativo con un 4%.

Ahora bien presentamos cada una de las preguntas abordadas en nuestro instrumento, las cuales afirman la hipótesis de la sobrecarga administrativa.

La pregunta que se realizó a los PTC, va dirigida a saber cómo considera la función de la docencia de acuerdo al perfil PROMEP la cual incluye las 4 funciones que son; docencia, tutoría de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento y gestión académica.

En esta pregunta se obtuvo que el 75% considera que estas funciones se han institucionalizado gracias al programa PROMEP, en segundo lugar con un 21% mencionan que estas son las labores mínimas que debería de cubrir la remuneración de los académicos universitarios, mientras que un 4% menciona que estas actividades son las funciones que realizan los académicos exitosos en la mayoría de los países.

Las funciones del docente con perfil PROMEP	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	75%
Isomorfismo mimético	4%
Isomorfismo normativo	21%

Tabla 13 Las Funciones del docente con perfil PROMEP

Es entonces que la mayoría el 75% de los PTC ubican las funciones del docente con perfil PROMEP como una actividad que se ha institucionalizado a partir del programa, y esta se ubica en el isomorfismo coercitivo, que como recordamos Meyer y Rowan (1991, en Powell y DiMaggio, 1999) mencionan que surge de presiones tanto formales como informales que sobre unas organizaciones ejercen a otras de las que dependen y que practican también las expectativas culturales en la sociedad dentro de la cual funcionan las organizaciones, y es entonces la fuerza, una persuasión o invitación a coludirse.

Ahora bien al realizar este cuestionario algunos académicos nos han manifestado que la gestión es una actividad que quita tiempo a sus actividades de investigación, a continuación presentamos algunos fragmentos sobre lo que comentaron.

Caso 7	
Problema	Narrativa
Académico masculino con formación en doctorado en el área de ciencias básicas.	<i>“Son actividades que se han institucionalizado, pero la gestión no, ya que esta ésta sujeta, amarrada, a lo que la institución indica, los académicos no tenemos ese poder”</i>

Cuadro 7 Caso 7 “Las funciones del docente con perfil PROMEP”

En esta respuesta se ve reflejado lo que Powell y DiMaggio mencionan como el isomorfismo coercitivo, que es cuando una organización ejerce presión sobre otra para que esta cambie, o siga patrones ya establecidos.

La siguiente pregunta acerca de la sobre carga administrativa va enfocada a saber qué significa ser PTC – PROMEP, el planteamiento llevaba a tres respuestas, ubicadas en los tres diferentes isomorfismos.

Qué significa ser PTC-PROMEP	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	54%
Isomorfismo mimético	25%
Isomorfismo normativo	17%

Tabla 14 Que significa ser PTC PROMEP

El 54% de los PTC mencionan que ser PTC-PROMEP significa ser un académico multifuncional, con demasiada carga académica, ubicándose así en primer lugar el isomorfismo coercitivo. El isomorfismo mimético el cual identifican los PTC que ser PTC- PROMEP significa tener un, status en la vida académica, reconocimiento y una posición diferente al resto de los académicos siendo

representado con un 25%. Mientras que el isomorfismo normativo, con solo el 17% mencionan que ser PTC-PROMEPE sólo sirve para obtener recursos para generar investigación, así como para adquirir bibliografía y otros recursos.

Dentro de estos porcentajes algunos PTC nos han compartido otras apreciaciones que mostramos a continuación en forma de paráfrasis.

Ser Académico PTC-PROMEPE		
	Porcentaje /Nominación de variable	Paráfrasis
Caso 1 y Caso 2 Académicos del área de ciencias sociales y humanidades	8.3% Reconocimiento a mi perfil	<i>“Tener un reconocimiento, tener el perfil que indica la institución, es motivador cumplir con mi perfil, ”</i>
Caso 3 y Caso 8 Ambos casos Se tratan de académicas femeninas, la primera adscrita a las ciencias sociales, la segunda a las ciencias básicas.	8.3% Ser poli maestro para poder participar en el estímulo académico	<i>“Ser académico, es en verdad ser multifuncional, porque somos docentes, y administrativos, es demasiada carga, esto ya no deja espacio para la investigación”</i>
		<i>“Decir que soy académico PTC-PROMEPE es sinónimo de ser poli maestro, ello con la finalidad de poder participar en el estímulo, sino estoy fuera”</i>

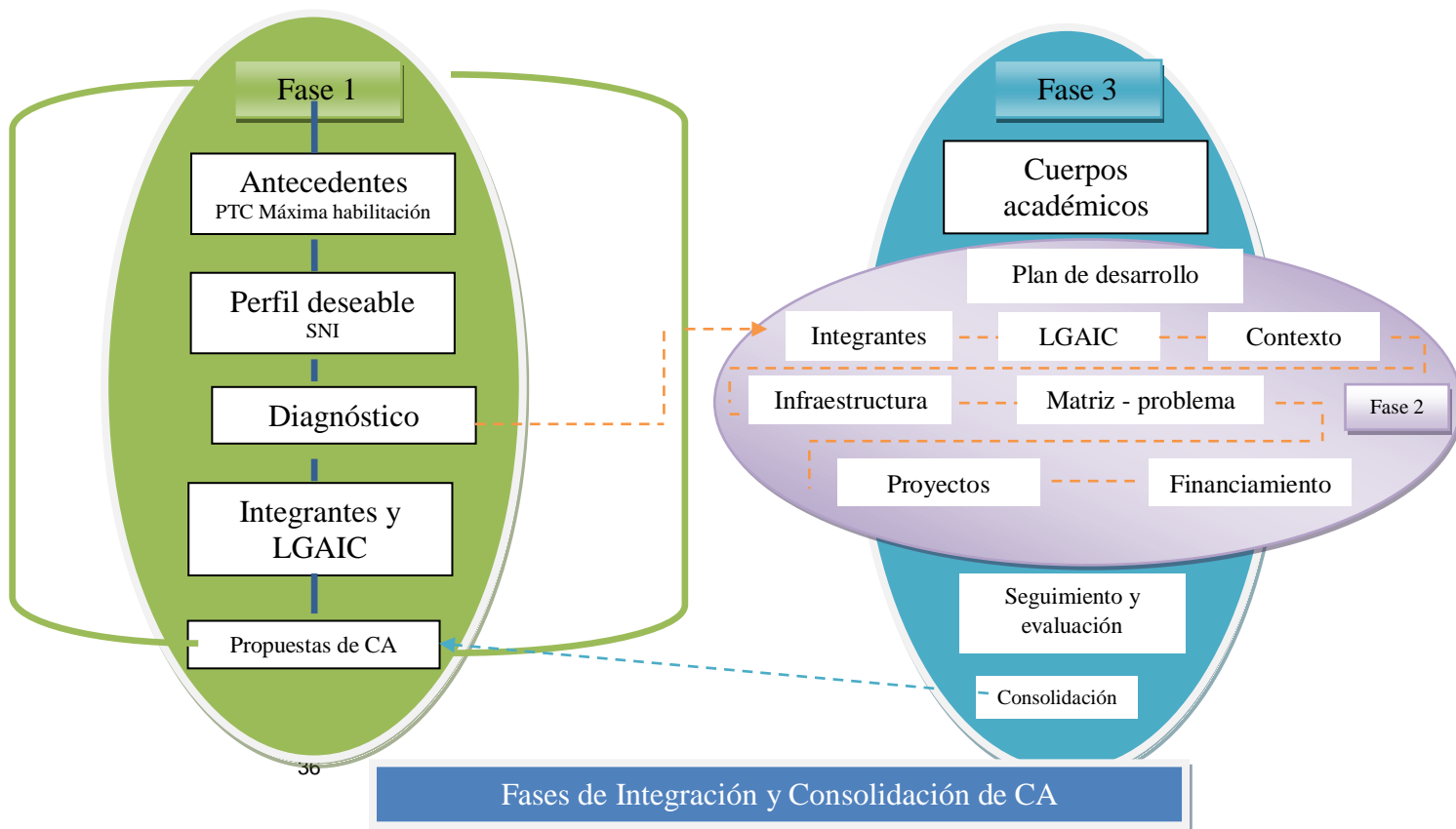
<p>Caso 7, Caso 18 y Caso 17</p> <p>Los dos primeros casos aluden a académicos masculinos, ambos con formación en doctorado, del área de ciencias básicas. Mientras que el tercer caso es un académico masculino, con doctorado del área de ciencias sociales.</p>	<p>12.5 %</p> <p>Para mi tener una credencial más, para la universidad cumplir con indicadores”</p>	<p><i>“Significa tener algo más, que no sirve de nada, y según la institución sirve para obtener recursos”</i></p> <p><i>“Para un investigador de esta área, nada, para la universidad indicadores”</i></p> <p><i>“Cumplir con requerimientos académicos”</i></p>
<p>Caso 23</p> <p>Académico masculino, con doctorado, del área académica de ciencias sociales. Funcionario de la institución.</p>	<p>4.2%</p> <p>Tareas propias de un profesor universitario</p>	<p><i>“Ser un académico PTC-PROMEPE, es cumplir con responsabilidad, tareas de investigación, docencia, difusión, ya que son las tareas propias que cualquier profesor universitario debe de desarrollar”</i></p>

Cuadro 8 Algunos casos de Ser académico PTC-PROMEPE

5.3.2 Problema de la Fragmentación del Trabajo Colegiado

La segunda hipótesis que sustentamos en este trabajo de investigación es, acerca de la fragmentación del Trabajo Colegiado, la cual sostenemos que se ve reflejada en la debilidad del trabajo colaborativo como centro de la organización de la docencia, la investigación y la gestión.

Para términos de esta investigación utilizaremos la siguiente definición de cuerpo; Un cuerpo académico es un grupo de PTC que comparten LGAIC³⁵ y un conjunto de objetivos y metas académicas, la investigación colegiada, la ciencia y la tecnología en beneficio del desarrollo social y los programas educativos. Como lo indica el Comité de investigación y posgrado de la UAEH, los CA consolidados constituyen la columna vertebral de la educación superior, sus integrantes con perfiles apropiados sustentan y fortalecen con gran responsabilidad y calidad a los programas educativos de nivel licenciatura y posgrado, formando alumnos competitivos en los ámbitos nacional e internacional, contribuyen en la formación de valores, actitudes, hábitos positivos en los estudiantes la investigación colegiada fomenta la capacidad institucional para generar o aplicar conocimiento; identificar, integrar y coordinar los recursos intelectuales en beneficio de los programas educativos. Los cuerpos académicos consolidados garantizan el cumplimiento de los objetivos institucionales.



³⁵ Línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento (LGAIC) (SEP, 2006)

³⁶ El modelo fases de integración y consolidación de un CA, fue obtenido de un tríptico informativo del Área operativa de PROMEP.

Figura 10 Fases de Integración y consolidación de CA

En este esquema nos podemos percatar cuales son las fases para que un CA se integre de acuerdo a la normatividad del programa, así como de la institución, dentro de estas tres fases, suponemos que alguna es la que falla, debido a que no se ha logrado que todos los PTC se encuentren integrados en un CA. Enseguida mostramos cual es la frecuencia del isomorfismo que se presenta en mayor porcentaje, éste se ha obtenido a través de un media de las preguntas realizadas a los PTC.

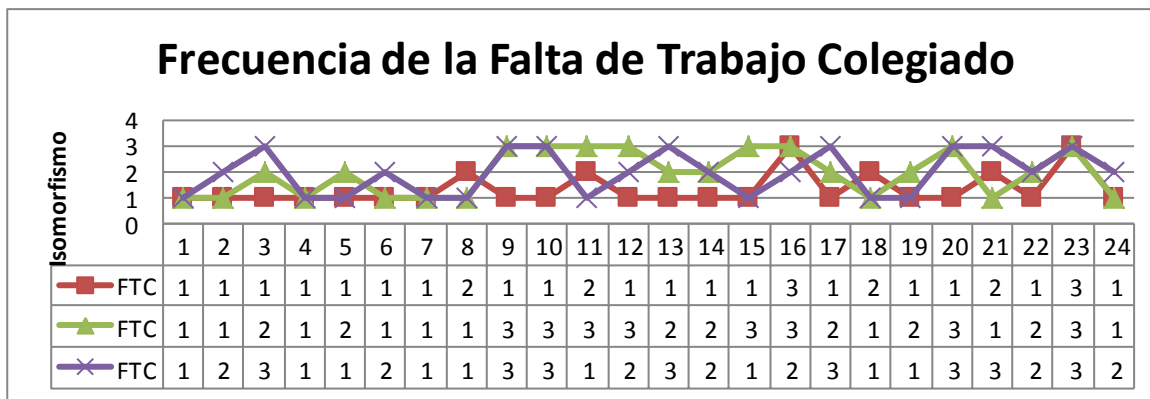


Gráfico 6 Frecuencia de la Falta de Trabajo Colegiado

Se le ha preguntado a los PTC cuál es su concepción de CA

Significado de CA	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	75 %
Isomorfismo mimético	17 %
Isomorfismo normativo	8 %

Tabla 15 Frecuencia de Significado de CA

La respuesta con mayor frecuencia obtenida es la correspondiente al isomorfismo coercitivo con un 75% en la cual indican que han sido agrupados de acuerdo a su línea de investigación, y que toda vez que lo hacen es muy complicado salir. En segundo lugar encontramos el isomorfismo mimético con un

17% en esta respuesta los PTC asumen que se integran en un CA con la finalidad de buscar un reconocimiento institucional, sin que esto necesariamente sea de su agrado. Con solo un 8% se ubica el isomorfismo normativo, en el cual dicen que un CA si bien es un grupo de investigadores que intercambian conocimiento, para generar investigación de manera particular, esto se hace porque son afines, por su propia iniciativa.

Hemos planteado otra pregunta, para conocer cuál es la forma en la que trabajan los integrantes de los CA y encontramos que;

Forma en la que trabajan los integrantes de su CA:	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	38%
Isomorfismo mimético	29%
Isomorfismo normativo	33%

Tabla 16 Frecuencia de forma en la que trabajan los integrantes de su CA

En el isomorfismo coercitivo encontramos solo el 38% en el cual indican los PTC que se realizan investigaciones de acuerdo a lo que proponga el líder del CA, o bien de acuerdo a los proyectos que éste consiga que sean financiados.

En el isomorfismo mimético encontramos un 29% en el que los PTC manifestaron que las investigaciones que realizan se hacen con el consenso de la mayoría, sin embargo mencionan que en ocasiones el trabajo es dividido.

Encontramos que un 33% de los PTC manifiestan que el consenso entre los integrantes de un CA es complicado, razón por la cual cuando algunos de los integrantes cuentan con algún proyecto invita a los demás como coautores o participantes, para que estos a su vez lo puedan invitar posteriormente.

Ahora bien dentro de otras respuestas hemos encontrado un 21% de PTC que vierten comentarios que enriquecen nuestra investigación.

Problema: Cual es la forma en la que trabajan los integrantes de su CA	
Caso	Paráfrasis
Caso 5 “Académico del área académica de artes”	<i>“En nuestro caso, existen diferentes tipos de evidencias, y ello dificulta la productividad, el trabajo en CA es indudablemente colegiado, y ello en toda la extensión de la palabra, sino no hubiera sido imposible trascender”</i>
Caso 7 “Académico de las ciencias básicas e ingenierías”	<i>“Los CA para esta área, son sólo para que algunos miembros puedan ser protagonistas, yo fui situado a este CA no porque yo quisiera, sino que fui asignado. Trabajo con otro CA de otra carrera porque en este no tengo ni voz ni voto”</i>
Caso 18 “Académico de las ciencias básicas e ingenierías”	<i>“Yo solo trabajo en mi línea de investigación, lo realizo de forma individual, y por lo general invito a mis compañeros”</i>
Caso 22 “Académica de las ciencias básicas e ingenierías”	<i>“El trabajo que realizamos en el CA es de acuerdo a nuestros proyectos de investigación, no siempre participan todos los integrantes”</i>
Caso 24 “Académica de las ciencias sociales y humanidades”	<i>“Trabajar en un CA, no significa que se trabaja en equipo, por lo general uno trabaja, y el otro quiere ser coautor, pasa todo el tiempo”</i>

Cuadro 9 Casos de Cuál es la forma en la que trabaja su CA

Se les ha preguntado a los académicos cual consideran que es la función de los CA, a lo cual nos han contestado de la siguiente forma:

Cuál es la función de los CA:	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	30%
Isomorfismo mimético	29%
Isomorfismo normativo	38%

Tabla 17 Frecuencia de Cuál es la función de los CA

La respuesta con mayor frecuencia ha sido la referente al isomorfismo normativo, en la cual mencionan que los CA realizan investigación y generación del conocimiento con un alto grado de cohesión con la finalidad de que el conocimiento sea innovador. El isomorfismo coercitivo con un 30% menciona que si bien los CA deben realizar investigación y generación del conocimiento con la finalidad de enriquecer la vida institucional y mejorar el cumplimiento de las funciones universitarias. Un 25% ubicado en el isomorfismo mimético menciona, que los CA si es cierto que realizan investigación y generación del conocimiento lo hacen de manera equiparada con otras universidades.

Un 12.5% mencionan aparte de sus respuestas otras apreciaciones que nos permitimos ilustrar de la siguiente forma.

Problema:Cuál es la función de los CA	
Caso	Paráfrasis
Caso 7 Académicos del área de ciencias básicas e ingeniería, perteneciente a un CA consolidado.	<i>“Si bien somos un grupo de investigación, pero hacemos lo que, “el líder” dice, si tienes una idea y la dices, te la roban, y dicen que es de ellos, para mí esto es un serpentario”</i>
Caso 18 Académico del área de ciencias básicas e ingeniería, el cual	<i>“La misión de mi CA es realizar investigación para generar conocimiento que atienda a una necesidad básica o aplicada, no importando</i>

Problema:Cuál es la función de los CA	
Caso	Paráfrasis
pertenece a un CA consolidado.	<i>si lo hacemos de forma individual, o por línea o varias líneas”</i>
Caso 24 Académica del área de ciencias sociales y humanidades perteneciente a un CA consolidado.	<i>“Debería de ser el enriquecimiento de los pares académicos a través de la investigación, pero no lo es”</i>

Cuadro 10 Casos de cuál es la función de los CA

5.3.3 Problema del déficit de internacionalización

Nuestra tercera hipótesis planteada, es que existe un déficit de internacionalización en el programa, como lo planteamos en el capítulo dedicado al PROMEP, la intención de formar redes es que los CA puedan trascender más allá de su institución, sin embargo los CA no siempre se ven favorecidos con todo lo que necesitan para lograrlo, y se pone de manifiesto en la falta, debilidad o poca pertinencia de los recursos para la comunicación y la gestión académica en perspectiva de redes internacionales que consideren los diversos niveles de consolidación de los cuerpos académicos.

Ahora bien hemos preguntado a los PTC entrevistados algunas cuestiones acerca de la formación de redes, y hemos obtenido las siguientes apreciaciones.

Se les ha preguntado a los académicos que significan las redes académicas para PROMEP, y hemos recibido las siguientes respuestas.

Que significan las redes académicas reconocidas por PROMEP	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	17%
Isomorfismo mimético	50%
Isomorfismo normativo	33%

Tabla 18 Frecuencia de Qué significan las redes académicas reconocidas por PROMEP

El 50% de los PTC consideran que las redes de PROMEP significan tener reconocimiento de ideales académicos con otras instituciones de educación superior, en el cual buscan un espacio de intercambio académico, de procesos o estrategias de investigación a distintas instituciones, esta respuesta se encuentra ubicada dentro del isomorfismo mimético. Mientras que el segundo lugar ubicado en el isomorfismo normativo con un 33% en la cual indican que las redes académicas son el intercambio de conocimiento con las instituciones que buscan prestigio logrando el reconocimiento de los pares académicos. En tercer lugar es ubicado en el isomorfismo coercitivo con un 17% en el cual los PTC hacen referencia a las redes académicas reconocidas por PROMEP como un medio para que su CA sea reconocido por otras IES, y así cumplir con indicadores.

Ahora bien como en otras ocasiones los PTC nos han comentado otras apreciaciones, las cuales damos a conocer a continuación.

Que significan las redes académicas reconocidas por PROMEP	
Caso	Paráfrasis
<p>Caso 7 y 23</p> <p>El primer académico del área de ciencias básicas e ingeniería, perteneciente a una red académica reconocida por PROMEP. El segundo caso se trata de un académico del área de ciencias sociales y humanidades, perteneciente a una red académica reconocida por PROMEP</p>	<p><i>“Las redes solo sirven para optimizar recursos ”</i></p> <p><i>“Las redes sirven para construir conocimiento en conjunto con investigadores de otras instituciones intercambiando experiencias y fortaleciéndonos mutuamente tanto en el campo de la investigación como en el de la docencia”</i></p>

Cuadro 11 Casos de Qué Significan las redes académicas reconocidas por PROMEP

Se les ha preguntado a los PTC que debería significar pertenecer a una red académica a lo cual han contestado así:

Que significa pertenecer a una red académica	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	4%
Isomorfismo mimético	92%
Isomorfismo normativo	4%

Tabla 19 Frecuencia de Que significa pertenecer a una red académica Nombre

El grueso de los entrevistados con un 92% ubicados en un isomorfismo mimético mencionan que el pertenecer a una red académica debería de ser la oportunidad de generar más conocimiento, acceder a más recursos para generar investigación así como la posibilidad de realizar intercambio a otras instituciones de educación superior.

Un 4 % se ubica en el isomorfismo coercitivo mencionando que las redes académicas solo sirven para cumplir con una categoría más del PROMEP y tener más reconocimiento profesional. El 4% restante ubica a las redes académicas como un estándar que de mayor prestigio académico, el cual se ubica en el isomorfismo normativo.

Ahora bien se ha preguntado a los PTC cuáles son las dificultades a las que se han enfrentado para pertenecer a una red académica. Las respuestas que hemos obtenido con mayor porcentaje es la que se ubica en el isomorfismo coercitivo con un 59% mencionando que; existe poco reconocimiento externo de los CA lo cual se debe a la poca articulación institucional. Mientras tanto el 25% de los PTC ubican la respuesta correspondiente al isomorfismo normativo, mencionando que muchos de los académicos investigadores logran cierto hermetismo el desarrollar investigación, razón por la cual no se da la formación de redes. El 17% restante ubicado en el isomorfismo mimético menciona que el ingresar a una red académica si bien es un beneficio, esto a su vez implica muchas obligaciones, requisitos que la mayoría de los CA no logra reunir.

Cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los PTC para pertenecer a una Red Académica	
Isomorfismo	Porcentaje
Isomorfismo coercitivo	59%
Isomorfismo mimético	17%
Isomorfismo normativo	25%

Tabla 20 Frecuencia Dificultades a las que se enfrentan los PTC para pertenecer a una Red Académica

El 59% de los entrevistados mencionan que la principal dificultad para pertenecer a una Red Académica la encuentran debido a que existe poco reconocimiento externo de los CA, y que ello se debe a que existe poco o nula articulación institucional, lo cual los ubica en un isomorfismo coercitivo. La respuesta que hace referencia al isomorfismo normativo con un 25% considera que son ellos (los investigadores) los responsables de que no se desarrolle un verdadero trabajo en red, debido a que en ocasiones se manejan con cierto hermetismo. En referencia al isomorfismo mimético, se encuentra un 17% de los docentes entrevistados, los cuales hacen referencia que el ingresar a una Red implica demasiadas obligaciones que en muchas ocasiones los CA no pueden cumplir.

Algunos académicos hicieron algunos comentarios que parafraseamos a continuación.

Cuáles considera usted que pueden ser las dificultades para pertenecer a una Red Académica	
Caso	Paráfrasis
<p>Caso 10 Académica del Instituto de ciencias Básicas e Ingeniería, pertenece a una Red Académica reconocida por PROMEP.</p>	<p><i>“La principal dificultad, es que la institución no nos da tiempo para movernos como investigadores, nos tratan como docentes, y gestores”</i></p>

Cuáles considera usted que pueden ser las dificultades para pertenecer a una Red Académica

Caso	Paráfrasis
<p align="center">Caso 23</p> <p>Académico del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, pertenece a un Cuerpo Académico Consolidado, y a una Red reconocida por PROMEP</p>	<p><i>“La dificultad es administrativa, ya que los lazos académicos se generan de forma natural cuando se comparten líneas de investigación”</i></p>

Cuadro 12 Casos de las dificultades para pertenecer a una Red Académica

El déficit de internacionalización se ve reflejado como algo que la mayoría de los PTC han logrado superar sin importar que casi un 60% de los entrevistados apunten que la institución no apoya para como ellos considerarían conveniente a la formación de redes académicas.

Como vía para concluir este capítulo recopilamos algunas formas de opinar de algunos académicos. La mayoría de ello se posiciona en ver al programa PROMEP como una carga administrativa, por la documentación que implica, la llamada papelitis, la burocracia que lleva realizar los trámites, sin embargo algunos de ellos logran ver las ventajas de tener el programa en la Universidad y de ser beneficiarios de éste, sin importar que el grado académico lo obtuvieron por sus propios medios.

Es importante resaltar las diferencias que existen en las áreas académicas donde se ha aplicado el cuestionario. Y no es valorado de la misma forma.

Capítulo VI. Conclusiones

Lo expuesto en este trabajo de investigación ha permitido conocer los efectos de las políticas de incentivos de académicos al interior de la IES, así como la apreciación de los mismos en referencia a estas. De igual forma nos permite apreciar cómo se institucionaliza un programa que beneficia a toda la universidad, tanto en formación de docentes, así como en generación y aplicación del mismo.

De acuerdo con la hipótesis de interpretación planteada:

La trayectoria de progreso y mejora del PROMEP plantea mayores dificultades para los PTC en aquellos segmentos que involucran una mayor exigencia de trabajo colegiado a nivel institucional y el desarrollo de esquemas de interacción en RED tanto en nivel nacional como internacional. Estas dificultades se expresan en torno a tres restricciones fundamentales, que pueden formularse en tres hipótesis específicas:

- 1. Hipótesis de la sobrecarga administrativa** expresada en el peso mayor de la gestión y, por ende, la falta de tiempo institucional para el desarrollo de la investigación y la vida colegiada;
- 2. Hipótesis de la fragmentación del trabajo colegiado** reflejada en la debilidad del trabajo colaborativo como centro de la organización de la docencia, la investigación y la gestión;
- 3. Hipótesis del déficit de internacionalización**, lo cual se pone de manifiesto en la falta, debilidad o poca pertinencia de los recursos para la comunicación y la gestión académica en perspectiva de redes internacionales que consideren los diversos niveles de consolidación de los cuerpos académicos.

Por lo cual se ha explicado cómo las reglas institucionales van dirigiendo el trayecto en un programa o política pública (capítulo III). Se explica el surgimiento de PROMEP (Capítulo IV), razón por la cual se han abordado datos empíricos acerca de las tensiones que tienen los PTC en la ruta de PROMEP (Capítulo V).

La realidad del POMEPE al interior de la UAEH, a partir de este estudio permite apreciar que el programa se ha logrado institucionalizar, que los PTC han conseguido crear sus propias rutas de tránsito en el mismo, con la finalidad lograr su supervivencia dentro de él. Todos los elementos de PROMEP han registrado grandes avances como lo es; el porcentaje de PTC con reconocimiento al perfil deseable por parte del PROMEP, en donde la UAEH ocupa el tercer lugar, y el cuarto lugar en PTC que pertenece al SNI. En cuanto a los PTC con posgrado y PTC con doctorado se ubica en el octavo lugar³⁷.

Sin embargo ni el 30% logra estar en el último eslabón del programa. Lo cual hace referencia en lo planteado en nuestra hipótesis, dado que las mayores dificultades para los PTC se da en aquellos segmentos que involucran una mayor exigencia de trabajo colegiado a nivel institucional y el desarrollo de esquemas de interacción en RED. Lo cual demuestra que el hecho de institucionalizar un programa, no indica que va ser exitoso. En muchas ocasiones las organizaciones existen en ambientes institucionales complejos y tienen éxito en hacerse isomorfas a estos ambientes y es así como obtienen legitimidad y los recursos que requieren para sobrevivir (Meyer y Rowan, 1991, en Powell y DiMaggio 1999) La UAEH si bien no ha logrado que sus PTC lleguen al último eslabón, ha alcanzado ocupar el primer lugar nacional en los Cuerpos Académicos Consolidados³⁸ lo cual nos dice que el PROMEP no se ha consolidado como tal, y que si existen casos de PTC exitosos, que de algún modo han seguido rutas para lograrlo.

³⁷ Información obtenida del P Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 2011-2017 (UAEH, 2011 pag:84)

³⁸ Información obtenida del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 2011-2017 (UAEH, 2011 pag:84) En los años 2009 y 2010

Lo que demostraremos en nuestras conclusiones es; saber qué cambio isomórfico vive la UAEH a partir de la implementación de PROMEP, así como identificar las áreas de oportunidad dentro de la trayectoria que transitan los PTC.

VI.1 Ruta Isomórfica de PROMEP al Interior de la UAEH

En el capítulo anterior se hizo una lectura de cada caso en referencia a nuestras 3 hipótesis. Lo cual nos indica como es percibido por los docentes estos problemas que son la sobrecarga administrativa, falta de trabajo colegiado y déficit de internacionalización. Ahora bien consideramos conveniente presentar los casos, de acuerdo a la frecuencia con la que se presentan, los cuales se observan en la siguiente tabla.

No. De Caso	Descripción de caso	Frecuencia de Caso
1	2132	1
2	2122	2
3	2221	3
4	3122	1
5	1122	1
6	1111	2
7	1131	1
8	1321	5
9	1231	1
10	2222	1
11	1232	1
12	2333	1
13	2322	1
14	2132	2
15	3322	1
16	3322	1

Donde

- 1 Isomorfismo Coercitivo
- 2 Isomorfismo Mimético
- 3 Isomorfismo Normativo

Orden de Tenciones

SA	FTC	DIT	ISO
Sobre carga administrativa	Falta de trabajo colegiado	de Déficit internacionalización	de Isomorfismo predominante

La muestra de 24 casos nos presenta 16 tipos de rutas que siguen los PTC, y sólo existe mayor frecuencia en el número 8, la cual hace referencia al tipo de caso 1321. Demostrando que los PTC consideran que existe una tensión en la carga administrativa, han manifestado que se enfrentan a trámites burocráticos, lo llaman papelitis. Mencionan que en ocasiones han conseguido recursos para desarrollar investigaciones, pero en los trámites administrativos, jurídicos, llevan procedimientos que no se ajustan con los tiempos esperados para ellos, razón por la cual han perdido proyectos.³⁹ Los PTC mencionan que tienen una sobrecarga administrativa, razón por la cual esta función les resta tiempo a funciones académicas y de investigación, sin embargo hacen referencia, a que estas tareas deben de ser cubiertas por ellos, y comienzan a aceptarlo como parte natural de su trabajo académico.

Lo anterior demuestra que a pesar de que lo consideren como una sobrecarga, ellos han decidido cumplir con el requisito, de tal suerte que es como menciona Powell y DiMaggio (1999) se convierte en una elección racional del individuo que se encuentra dentro de la institución, a grado tal que los objetivos de los actores resultan moldeados por el entorno institucional, lo cual es demostrado en estos casos ya que la frecuencia 3 en FTC indica como a pesar de la SA los académicos consideran viable el trabajo colegiado y creen en él a pesar de que la mayoría no han podido lograr escalonarlo.

Por otra parte el DI tuvo una frecuencia 2, es decir los académicos consideran que las redes académicas son el camino para poder lograr una proyección del programa, y que perteneciendo a éstas lograrán una eficacia en el mismo. La mayoría de estos casos coinciden en que la institución ejerce presión en ellos para lograr los objetivos del programa, lo cual se ve reflejado en que la

³⁹ Comentario referido por una Académica del Instituto de Ciencias Básicas e Ingenierías

mayoría de los mismos tienen una tendencia de isomorfismo coercitivo, sin embargo el programa presenta al interior de la UAEH una eficacia adaptativa que Romero (En Powell y DiMaggio, 1999) menciona; esta se da cuando los actores principales se encuentran sometidos a una competencia dentro de la institución y es por ello que los académicos la adoptan como legítima y buscan hacerla eficaz por sí solos.

Por último en el número 4 o última frecuencia; registran 1, la cual hace referencia al isomorfismo que se encuentran, y este es el isomorfismo coercitivo, el cual es un cambio que se da al interior de una institución, debido a que esta ha aceptado influencias políticas o bien a adoptado una política exterior, lo cual hace legítima la institución. Sin embargo suelen estar cada vez menos determinadas estructuralmente por las limitaciones que presentan las actividades técnicas y cada vez menos unidas por los controles de producción, lo cual es en palabras de Powell y DiMaggio (1999) “Las organizaciones emplean controles ritualizados de acreditamiento y solidaridad de grupo” Lo cual se puede observar en PROMEP como un programa de política pública, que en su implementación busca acreditación de todos los grupos de académicos, lo cual va y ha ido generando homogeneidad en la población que se encuentra dentro del mismo.

VI.1 Isomorfismos que viven los PTC

TIPO DE ACADÉMICO	ISOMORFISMO		
	COERCITIVO	MIMÉTICO	NORMATIVO
PTC-CN		*	
PTC-CS	*		
PTC-CAF	*		
PTC-CAEC	*	*	
PTC-CAC	*	*	
PTC-RED	*	*	*

Tabla 21 Isomorfismo que viven los PTC

Esta tabla se muestra la distribución general en la que se encuentran los PTC en referencia a la realidad que vive, ubicándose en uno o varios isomorfismos.

En esta tabla encontramos lo siguiente:

1. Los PTC-CN el isomorfismo que presentan con mayor frecuencia es el mimético. Lo cual nos dice de acuerdo a la teoría del desarrollo institucional que en este tipo de isomorfismo, los individuos buscan la imitación, lo cual puede ser ocasionado por un ambiente con incertidumbre simbólica. La UAEH solicita que aquellos que deseen ingresar a sus filas cuenten preferentemente con un grado superior al de licenciatura. Por lo cual es comprensible que los PTC que ya formaran parte de la institución, busquen obtener un grado más, es por ello que los PTC-CN se encuentran en éste isomorfismo.
2. Los PTC-CS se ubican en el isomorfismo coercitivo, el cual como hemos explicado surge de presiones formales que ejercen unas organizaciones sobre otras. De acuerdo con nuestra teoría base, este isomorfismo coercitivo se genera en esta condición, porque el PTC requiere de forma forzosa tener tal condición. De tal suerte que el 44% del grueso de los PTC se quedan en esta condición.
3. Al igual que los PTC-CS, los PTC-CAF se encuentran ubicados en un isomorfismo coercitivo.
4. Sin embargo los PTC-CAEC se ubican tanto en el isomorfismo coercitivo, como en el mimético, en el primero de éstos dado que han manifestado una sobrecarga administrativa. En la frecuencia 2, que hace referencia a la hipótesis de falta de trabajo colegiado, se sitúan en el isomorfismo mimético, lo cual demuestra como los PTC de esta condición, han comenzado a modelar, que en palabras de Powell y DiMaggio (1999)

“Hay quienes en sus esfuerzos imperfectos por imitar a otros, de modo inconsciente innovan al adquirir involuntariamente atributos únicos inesperados o no buscados. . . Otros

a su vez, intentaran copiar la singularidad, y el proceso de innovación- imitación continúan.”

Lo cual demuestra que una vez que comienzan a proliferar la formación de CA fuera y dentro de la institución, surge la necesidad de comenzar a imitar los éxitos de otras organizaciones. Prueba de ello es que dicha categoría de académicos han imitado a los que les anteceden, que son los PTC-CAEC, que explicamos a continuación.

5. Los PTC-CAC se ubican en dos isomorfismos que es el coercitivo, mencionando la hipótesis de la sobrecarga administrativa, y en la segunda hipótesis de falta de trabajo colegiado se ubican en el isomorfismo mimético. Como hemos mencionado en el punto 4, los PTC-CAEC han buscado la imitación de estos PTC, los cuales a su vez han modelado a los PTC- RED. Lo cual demuestra un impacto de las mismas reglas internas de programa. Se logra ver una homogeneidad en las estructuras organizacionales de las diferentes categorías de PROMEP, lo cual da cuenta de una relativa poca variación de la cual se pueda seleccionar (Powell y DiMaggio, 1999).
6. Los PTC-RED mencionan al igual que las otras categorías una sobrecarga administrativa, ubicada en la coerción, así como una acción mimética por parte del trabajo colegiado, pero a diferencia de los demás consideran el déficit de internacionalización como un isomorfismo normativo. Lo cual nos dice que si bien tienen una sobrecarga, realizan el trabajo colegiado por imitación, pero ellos si creen que el ideal es lograr el trabajo en RED. Lo cual nos da cuenta de lo poderoso que ha sido esta programa al interior de la UAEH, porque si es cierto que ni el 50% de los PTC se ubican en esta categoría, pero han logrado que un porcentaje lo haga, y que otro tanto de los PTC busquen imitar a los que si lo logra. Ahora bien porque este grupo de PTC que han logrado escalar más niveles en la escalera de PROMEP, ubican un ultimo isomorfismo el normativo. El cual de acuerdo con Larson (1977, en Powell y DiMaggio, 1999, p, 267) se refiere a la profesionalización; entendida como: “La lucha colectiva de los miembros de

una ocupación por definir las condiciones y métodos de su trabajo, por controlar la producción de los productores”

Es la búsqueda de establecer una base cognoscitiva y la legitimidad de su autonomía ocupacional. Powell y DiMaggio (1999) mencionan que las profesiones están sujetas a presiones coercitivas y miméticas al igual que las organizaciones, y mencionan como el estado asigna poder a los profesionales y a sus actividades.

Ahora bien por qué es importante un isomorfismo normativo en la categoría PTC-Red, hemos encontrado que una vez que existen casos exitosos como lo son ellos, otros, buscaremos imitarlos de esto saldrá la homogenización estructural, dando como resultado el surgimiento de trayectorias comunes, por lo cual aumentara la eficiencia organizacional interna. Al ser semejante la institución con otras, éstas serán reconocidas como legítimas y de buena reputación, por lo cual pueden atraer profesionales altamente capacitados para poder unirse a sus filas, así como recursos, y compensaciones.

Bibliografía

- Aguilar V, L.F. (2000). *Estudios introductorias: La implementación de políticas.*, México: Miguel Ángel Porrúa.
- Aguilar, V, L.F. (2000). *Gestión gubernamental y reforma del estado*, en José Luís Méndez (comp) *Lecturas básicas de la administración y políticas públicas.* México: El Colegio de México.
- Becher, T. (2001). *Tribus y Territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas.* Editorial Gedisa
- Cabrero, E. (1999). *Gerencia pública municipal. Marco de análisis estratégico para la toma de decisiones en gobiernos municipales* México: Miguel Ángel Porrúa/CIDE.
- Comas, O. (2003). *Movilidad académica y efectos no previstos de los estímulos.* México: ANUIES
- Comas. O. & Domínguez. H. (2004). *Los Programas de Estímulos como Política de Modernización de la Educación Superior Mexicana*, Revista Iztapalapa No. 56.
- Cuellar, O. & Martínez, V. (2001). *Notas sobre el análisis de las políticas públicas. Las políticas públicas como cuasi experimentos*, en Revista Regiones y Desarrollo Sustentable. NÚMERO 1- Año I Julio- Diciembre 2001. México: Colegio de Tlaxcala.
- Díaz, A. (2002). *Evaluar lo académico. Organismos internacionales, nuevas reglas y desafíos.* en Pacheco y Díaz (2000) *Evaluación Académica.* Centro de estudios sobre la universidad de la UNAM, 2000.
- Estévez, E. (2007). *Entre lo que parecemos y lo que hacemos.* Doctorado. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.

- Fuentes, C. (1979). *La Cabeza de La Hidra* Barcelona España: Argos Vergara, S.A.
- García G J (2003). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Julio-Septiembre, XXXII(3), No. 127, Consejo Mexicano de Investigación Educativa “ *Los pros y los contras del empleo de los cuestionarios para evaluar al docente*”, Recuperado de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02f.html
- García, J. M. (2000). *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 5 (10) “*¿Qué factores extra clase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior?*” Recuperado de <http://www.redalyc.uaemex.mx>
- García, J. M. (2005). *Diez consejos para hacer fracasar la implantación de un sistema de evaluación de la docencia*. Recuperado de <file:///G:/Artriculos/cologardu%F1o.html>
- García, J. M. (2005). *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 10(027) *El avance de la educación en México y sus antecedentes* Recuperado de <http://wwwredalyc.org>
- Garza, V. (2008). *PROMEP o PERECE ¿Qué hacer para que los profesores universitarios obtengan el perfil?* Revista **Acta universitaria**, septiembre-diciembre, año/ vol. 16, numero 003 Universidad de Guanajuato, México pp. 5-14 Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/92pdf/416/41600301.pdf> consultado el día 18/03/2011
- Gil, M. (2011). *Los académicos*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* enero-abril 2001, Vol. 6, núm. 11, Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14001102.pdf>
- Gil, M. (2002). *Amor de ciudad grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México*: Sociológica.
- Gillio, M. (2003). *Educación superior y evaluación: El caso de la Universidad Autónoma de Querétaro*. REDALYC Recuperado el 20 de Diciembre de 2007, de <file:///G:/Articulos/evqueretaro.html>

- Gillio, M (2003). REDALYC “Evaluación docente en la UAQ: LA opinión de los estudiantes”. Recuperado de
- Guevara & Pacheco (2002). *Evaluación Académica: Política de la evaluación de la educación superior en México*. en Pacheco y Díaz (2000), Centro de estudios sobre la universidad de la UNAM, 2000.
- Guzmán, J; Guzmán, T; & Hernández, O. (2009). *Evaluación e impacto del PROMEP en profesores universitarios. El caso de la Universidad Autónoma De La Universidad De Tamaulipas*. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XIX 51-58. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65415854003>
- Guzmán, T. & Guzmán J. (2009). *Evaluación e impacto del PROMEP en profesores universitarios. El caso de la Universidad Autónoma de Tamaulipas*. Abril 1, 2011, de Revista Internacional de Ciencias Sociales y – humanidades, SOCIOTAM Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/i>
- Heras G, Leticia. (2005). *La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores*. Educere, 9(29), 207-215. Recuperado de http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000200009&lng=es&tlng=es.
- Herrera G., D; & Lastra B., R S; (2008). *Trazos de método para detectar los rasgos institucionales en académicos de universidades públicas mexicanas ante los estímulos federales*. Universidades, () 55-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303806>
- Herrera González, D; & Lastra Barrios, R S; (2008). *Datos base obtenidos de un marco interpretativo acerca de la institucionalización de los programas al mérito docente*. Tiempo de Educar, 9() 119-143. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31111439006>
- Ibarra, E. Cazés, M. & Porter, L. (2000). *Encuentro de especialistas en educación superior. Re-conociendo a la Universidad, sus transformaciones y su por-venir*. México: Educación Superior, Universidades.

- Labra B. Rosalía S. & Kepowics Malinoska B. (2006) *PROMEP-SNII Hito respecto al bien ser personal y el bien estar colectivo*, en **Reencuentro**, mayo, número 045 México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco Distrito Federal.
- Herrera G., D; Lastra B., R S; (2008). *Trazos de método para detectar los rasgos institucionales en académicos de universidades públicas mexicanas ante los estímulos federales*. *Universidades*, () 55-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303806>
- Martí, J. (SA) Amor de Ciudad Grande
- Martínez Rizo, F. (2001) *Las políticas educativas mexicanas antes y después de 2001 en Reformas educativas: mitos y realidades*. *Revista Iberoamericana* Núm. 27 Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie27a02.htm> consultado el 30/03/2011
- Meyer & Rowan en Powell, W. & Dimaggio, P., (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Miranda F., (2001) *Las universidades como organizaciones del conocimiento, El caso de la Universidad Pedagógica Nacional*. México: El colegio de México, Centro de estudios Sociológicos,
- Pacheco y Ortiz (2000). *Evaluación de la investigación en la universidad pública*. en Pacheco y Díaz (2000) *Evaluación Académica*, México: Centro de estudios sobre la universidad de la UNAM.
- Pérez, C., & Bezies, P., (2007). *Diseño de un sistema institucional de evaluación para la educación*. en Ibarrola (Presidencia) IX Congreso Nacional de Evaluación Educativa COMIE. Congreso llevado a cabo en Yucatán, México.
- Pérez-Castro, J. *El efecto Frankenstein: las políticas educativas mexicanas y su impacto en la profesión académica*. Recuperado de <http://Espiral> [en línea] 2009, XVI (Septiembre-Diciembre) : [Fecha de consulta: 13 de junio de 2016] Disponible

en:<<http://uaemex.redalyc.org/articulo.oa?id=13811856003>> ISSN 1665-0565

- Postic, M. (1984). *El Vínculo Pedagógico* Madrid: Narcea.
- Programa de Mejoramiento del Profesorado (2006). *Un primer análisis de su operación impactos en el proceso de fortalecimiento académico en las universidades públicas*. México: Secretaria de Educación Pública- SEP.
- Rodríguez, R (2002). *La educación superior en México*. Revista Mexicana de Investigación Educativa 7 (14). Recuperado de <http://www.comie.org.mx/rmie>
- Rueda, M (2004). *La evaluación de la relación educativa en la universidad* Revista Electrónica de Investigación Educativa 6 (2). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-rueda.html>
- Rueda, M y Díaz F (2001). *“Evaluación de la docencia”* 1ª México, Paídos.
- Rueda, M y Díaz, F (2004) *La evaluación de la docencia en la universidad: Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional”* México: Plaza y Valdés.
- Rueda, M. (2006). *La evaluación de la labor docente en el aula universitaria*. Pensamiento Universitario, Número 100. México: IISUE, UNAM.
- SEP (2006). Programa de Mejoramiento del Profesorado. *Un Primer Análisis de su Operación e Impactos en el Proceso de Fortalecimiento Académico de las Universidades Públicas*. México: SEP.
- Subirats, J. (1995). *Los instrumentos de las políticas, en el debate público y el proceso de evaluación. Gestión y política pública, IV*.
- Zogaib, E. (2000). *El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y sus críticas*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Recuperado de <http://www.journals.unam.mx/index.php/rmspys/article/view/48923>

Anexos

El presente cuestionario se lleva a cabo para una tesis de Maestría del área académica de ciencias de la educación, con la finalidad de conocer las experiencias de los académicos a partir de su ingreso, y permanencia e integración del Programa de Mejoramiento del Profesorado.

La información que usted consigne en el presente instrumento será anónima, por lo cual le solicitamos conteste con honestidad, pensando que de la información que aporte dependerá la validez y confiabilidad de los resultados del estudio.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

INSTRUCCIONES GENERALES:

- Anote en las líneas respectivas, la información que se solicita
- Marque con una "X" en el paréntesis, la respuesta correspondiente

1. Nombre: _____

2. Grado máximo de estudios: _____

3. Edad _____

4. Sexo: a) () Femenino b) () Masculino

5. Indique el nombre del grado académico, así como la institución de egreso y año de graduación.

Grado académico	Institución	Año de graduación
Licenciatura en:		
Especialidad en :		
Maestría en:		
Doctorado:		
Posdoctorado:		

--	--	--

6. ¿Imparte clases a nivel licenciatura?

a) Si b) No ¿Cuál es el número de horas/semana? _____

Si tu respuesta es No ¿Por qué? _____

7. ¿Imparte clases a nivel de especialidad?

a) _____ No _____ ¿Por _____ qué? _____

b) Si ¿Cuál es el número de horas/semana? _____

8. ¿Imparte clases a nivel maestría?

a) _____ No _____ ¿Por _____ qué? _____

b) Si ¿Cuál es número de horas/semana? _____

9. ¿Imparte clases a nivel doctorado?

a) _____ No _____ ¿Por _____ qué? _____

b) Si ¿Cuál es el número de horas/semana? _____

10. ¿Has participado en proyectos de investigación en los últimos tres años?

a) Si ¿En cuántos ha participado por año aproximadamente? _____

b) No Si tu respuesta es No ¿Por qué? _____

11. ¿Ha dirigido tesis concluidas de licenciatura?

a) Si _____ ¿Cuántas han sido en los últimos tres años? _____

b) No Si su respuesta NO ¿Por qué? _____

12. ¿Ha dirigido tesis concluidas de especialidad?

a) Si ¿Cuántas han sido en los últimos tres años? _____

b) No Si su respuesta es No ¿Por qué? _____

13. ¿Ha dirigido tesis concluidas de maestría?

a) Si ¿Cuántas han sido en los últimos tres años? _____

b) No Si tu respuesta es No ¿Por qué? _____

14. ¿Ha dirigido tesis concluidas de doctorado?

a) Si ¿Cuántas han sido en los últimos tres años? _____

b) No Si su respuesta es No ¿Por qué? _____

15. ¿Ha publicado artículos en revistas indexadas y arbitradas en los últimos tres años?

a) Si ¿Cuántos han sido aproximadamente en los últimos tres años? _____

b) No Si su respuesta es No ¿Por qué? _____

16. ¿Ha colaborado en capítulos de libros en los últimos tres años?

a) Si ¿Cuántos han sido aproximadamente en los últimos tres años? _____

b) No Si su respuesta es No ¿Por qué? _____

17. ¿En qué año ingreso a la UAEH? _____

18. ¿En qué año ingreso a PROMEP? _____

19. ¿En qué categoría ingreso a PROMEP?

a) Condición necesaria

b) Condición suficiente

(Posee grado académico preferentemente doctorado)

(Realiza equilibradamente actividades de tutoría, gestión, investigación y docencia)

20. ¿Pertenece a un CA?

a) **No** Si su respuesta es No ¿Cuál es la razón? _____
b) **Si** ¿En qué condición se encuentra su CA?

a) Consolidado b) En proceso de consolidación c) En formación

21. ¿Cuál es el nombre de este CA? _____

22. ¿Pertenece a una RED Académica reconocida por PROMEP? (Si su respuesta es NO pase a la pregunta 27)

a) Si Indique el nombre de la RED _____

b) No Indique ¿Por qué? _____

23. La RED a la que pertenece es:

a) Nacional b) Internacional Si su respuesta es A pase a la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la pregunta 27.

24. La RED en la que se encuentra inscrito es:

a) General b) Regional de colaboración c) Regional de cooperación

25. En la Red a la que pertenece su CA fue:

a) Iniciador b) Invitado

26. ¿Con qué instituciones de educación superior conforma esta RED?

27. ¿Qué tipo de apoyo recibió por parte de PROMEP? (Puede marcar todas las opciones que le apliquen)

a) Beca para realizar maestría	b) Beca para realizar doctorado	c) Beca de reincorporación a la institución
d) Otro:		

28. ¿Puede nombrar las líneas de investigación que cultiva?

29. ¿Considera que las funciones del docente con perfil PROMEP que son; docencia, tutoría de estudiantes, generación y aplicación innovadora del conocimiento y gestión académica, son: ?

a) Actividades que se han institucionalizado a partir del programa	b) Son las funciones que realizan los académicos exitosos en la mayoría	c) Las labores mínimas que debería de cubrir la remuneración de los profesores	d) Otra:
--	---	--	----------

PROMEP.	de los países.	universitarios.	
---------	----------------	-----------------	--

30. ¿Para usted los Cuerpos Académicos (CA) son?:

a) Investigadores agrupados de acuerdo a nuestra línea de generación y aplicación del conocimiento.	b) Grupo de investigadores con fines comunes en búsqueda de un reconocimiento institucional.	c) Grupo de investigadores que intercambiamos conocimiento, para generar investigación de manera particular.	d) Otra:
---	--	--	----------

31. ¿Cuál es la forma en la que trabajan los integrantes de su CA?

a) Las investigaciones que se realizan son de acuerdo al consenso de la mayoría, o lo que el líder del CA proponga o bien si la institución tiene algún proyecto de investigación financiado por alguna dependencia.	b) Se realiza investigaciones atendiendo al consenso de la mayoría de los integrantes, registrando nuestras actividades para evitar duplicidad de funciones.	c) Se realizan investigaciones, o proyectos inscribiéndose en estos, sin embargo el consenso entre todos implica un gran esfuerzo comunicativo, tiempo suficiente con el cual no se cuenta, razón por la cual alguno o algunos de nuestros integrantes integra el proyecto y podemos participar los demás como coautores.	d) Otro
--	--	---	---------

32. ¿Para usted cuál es la función de los CA?

a) Realizar investigación y generación del conocimiento para enriquecer la vida institucional y mejorar el cumplimiento de las funciones universitarias.	b) Realizar investigación y generación de conocimiento equiparado al realizado por las mejores universidades del país.	c) Realizar investigación y generación del conocimiento con un alto grado de cohesión en este para que el conocimiento sea innovador.	d) Otro
--	--	---	---------

33. ¿Para usted que significan las redes académicas reconocidas por PROMEP?

a) Que el CA sea reconocido por otras instituciones de educación superior. Con las cuales se comparte identidad.	b) Reconocimiento de ideales académicos con otras instituciones de educación superior. Para buscar espacio de intercambios académicos, procesos, o estrategias de investigación a dichas instituciones.	c) Intercambio de conocimiento con las instituciones que buscan prestigio logrando el reconocimiento de los pares académicos.	
--	---	---	--

34. ¿Para usted que significa pertenecer a una Red Académica?

a) Cumplir con una categoría más del PROMEP y tener más reconocimiento profesional.	b) Generar más conocimiento, acceder a más recursos para generar investigación, así como la posibilidad de realizar intercambio a otras instituciones de educación superior.	c) Mayor prestigio académico.	d) Otro
---	--	-------------------------------	---------

35. ¿Qué opinión le merecen los reconocimientos y becas de apoyo del programa PROMEP?

a) Si bien son una remuneración adicional al salario y esto beneficia, estos generan presión por atender a diversas tareas académicas que es cada vez mayor.	b) Los estímulos motivan la productividad académica, es la razón por la cual se logran mejores beneficios académico-institución.	c) El desempeño de los académicos no es igual, por lo cual la posibilidad de acceder a tales remuneraciones es lo más viable.	d) Otro
--	--	---	---------

36. ¿Qué le parece que miden en esencia los programas de estímulos del PROMEP?

a) Multifunción académica, labores exigibles a los académicos de las IES.	b) Productividad académica sin que esta necesariamente signifique que sea de calidad, ello con la	c) Calidad académica, competitividad de los académicos en las IES.	d) Otro
---	---	--	---------

	finalidad de cumplir con indicadores.		
--	---------------------------------------	--	--

37. ¿Qué tipo de tensiones ha percibido a partir de los programas de estímulos?

a) Exigencia por parte de la institución por tener mayor productividad académica, exceso de carga docente, y actividades de tutorías.	b) Requerimiento de cumplir con indicadores iguales a los que otros académicos que han avanzado más están llevando a cabo.	c) Ninguna, ya que la institución nos deja avanzar a nuestro propio ritmo.	d) Otro
---	--	--	---------

38. ¿Qué tipo de condiciones percibe en su labor como investigador por parte de su institución?

a) En ocasiones una sobre-regulación del trabajo académico, así como de cuestiones administrativas de control; como el checar, permanecer en el área de trabajo.	b) En algunas ocasiones la se nos solicita cierta tendencia hacia algunas líneas de investigación, ello con la finalidad de ser más competitivos.	c) Existe una rendición de cuentas de los insumos, proceso y resultados del trabajo investigativo debido a que este se realiza con recursos federales.	d) Otro
--	---	--	---------

39. ¿Cuáles considera usted que pueden ser las dificultades para pertenecer a una red académica?

a) Existe poco reconocimiento externo de los CA lo cual se debe a un poco articulación institucional.	b) El ingresar a una RED implica muchas obligaciones, requisitos que la mayoría de los CA no logra reunir.	c) Muchos de los académicos-investigadores logramos cierto hermetismo al desarrollar investigación y es por ello que no se da.	d) Otro
---	--	--	---------

40. ¿Cuál es la razón por la que ingreso al PROMEP?

a) La institución me	b) EL pertenecer a	c) Al pertenecer a	d) Otro
----------------------	--------------------	--------------------	---------

invita a formar parte del programa puesto que cuento con el perfil.	PROMEPE implica reconocimiento por la comunidad académica	PROMEPE se puede acceder a recursos económicos.	
---	---	---	--

41. ¿Para usted que significa ser PTC-PROMEPE?

a) Ser un académico multifuncional, con un demasía de carga académica	b) Status en la vida académica, reconocimiento, y un status diferente a los demás académicos.	c) Obtener recursos para generar investigación, así como para adquirir bibliografía entre otros.	d) Otro
---	---	--	---------

42. ¿Pertenece al SNI? Si su respuesta es Si pase a la pregunta 43 de lo contrario pase a la 45.

a) Si b) No Si su respuesta es No Indique ¿Cuál es la razón?

43. Si su respuesta es Si ¿En qué categoría se encuentra?

a) Candidato	b) Nivel I	c) Nivel II	d) Nivel III	e) Emérito
--------------	------------	-------------	--------------	------------

44. ¿Es complicado pertenecer a una RED académica y fortalecer a la par su permanencia en el SNI?

45. ¿Cuáles son los beneficios materiales, académicos, salariales entre otros que usted ha logrado a partir del programa PROMEP?

45. ¿Qué estímulos o becas considera usted se deberían de incorporar?

46. ¿Qué opinión le merece el SNI como programa de estímulo a la investigación?

47. ¿Por qué medio se enteró de la convocatoria PROMEP?

a) Internet	b) Pares académicos	c) Dirección	d) Otro:
-------------	---------------------	--------------	----------

48. Podría describir si recibió apoyo o no del departamento de PROMEP para realizar sus trámites para ingresar a PROMEP

49. ¿Cómo clasificaría el asesoramiento de los responsables de PROMEP?

a) Excelente	b) Bueno	c) Regular	d) Malo
--------------	----------	------------	---------

50. Una vez que ingreso a PROMEP como se ha informado acerca de las becas de permanencia en PROMEP

a) Dirección	b) Departamento de PROMEP	c) Pares académicos	d) Interés propio
--------------	---------------------------	---------------------	-------------------

51. ¿La institución le otorgo permiso para realizar sus estudios de posgrado? En caso de responder B o C pase a la pregunta 54, de lo contrario continúe respondiendo.

a) Si	b) No	c) No porque cuando ingrese a la institución ya contaba con los grados académicos
-------	-------	---

52. En caso de responder si en la pregunta anterior, ¿El permiso fue?

a) Con goce de sueldo	b) Sin goce de sueldo
-----------------------	-----------------------

54. Podría describir qué opinión tiene acerca del programa PROMEP y como ha sido su experiencia en cuanto a la formación de CA, trabajo colaborativo, alto compromiso institucional, tutoría de estudiantes, gestión y docencia:

¡Agradecemos su atención, y su valioso tiempo!

Índice de Figuras

Cuadro	Título	Página
Figura 1	Condiciones necesaria y condición suficiente del profesor universitario de acuerdo con PROMEP	64
Figura 2	Rasgos Invariantes de los Cuerpos Académicos	67
Figura 3	Redes de colaboración y cooperación	71
Figura 4	Ruta de mejora del PROMEP	72
Figura 5	El triángulo base de los actores de una política pública	75
Figura 6	Esquema de Política pública	77
Figura 7	Brechas en la ruta de mejora del PROMEP (Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la página del Área operativa de PROMEP de la UAEH con corte del 11 de Junio de 2012)	94
Figura 8	Rutas Isomórficas	97
Figura 9	Nivel de institucionalización en la ruta isomórfica	97
Figura 10	Fases de Integración y consolidación de CA	112

Índice de gráficas

Gráfica	Titulo	Pagina
Gráfico 1	Comparativa del grado máximo de estudio de los profesores de tiempo completo 1992 y 2007 en México.	4
Gráfico 2	Distribución de PTC por grado académico y DES de la UAEH	90
Gráfico 3	Investigadores del SNI por DES de la UAEH	92
Gráfico 4	Frecuencia del isomorfismo predominante	102
Gráfico 5	Frecuencia de Isomorfismo de Sobre carga Administrativa	107

Índice de tablas

Tabla	Título	Página
Tabla 1	Solicitudes de becas recibidas en la UAEH (1998-2004)	81
Tabla 2	Solicitudes de becas UAEH (2001-2004)	83
Tabla 3	Oferta Educativa de la UAEH en el periodo 1996-2012	87
Tabla 4	Plazas de PTC otorgadas por la UAEH 1996-2006	87
Tabla 5	Distribución de contratación por grado académico y género al 2006	88
Tabla 6	Distribución de los PTC en la UAEH	88
Tabla 7	Distribución de académicos de tiempo completo por grado académico y DES en la UAEH	90
Tabla 8	PTC de la UAEH pertenecientes al SNI	91
Tabla 9	Porcentaje de PTC con perfil en las DES en la UAEH	93
Tabla 10	Distribución de PTC-PROMEP en la UAEH	99
Tabla 11	Frecuencia de Isomorfismo Predominante	106
Tabla 12	Frecuencia de Isomorfismo de SA	107
Tabla 13	Las Funciones del docente con perfil PROMEP	108
Tabla 14	Que significa ser PTC PROMEP	109
Tabla 15	Frecuencia de Significado de CA	113
Tabla 16	Frecuencia de forma en la que trabajan los integrantes de su CA	114
Tabla 17	Frecuencia de Cuál es la función de los CA	116
Tabla 18	Frecuencia de Qué significan las redes académicas reconocidas por PROMEP	117
Tabla 19	Frecuencia de Que significa pertenecer a una red académica Nombre	118
Tabla 20	Frecuencia Dificultades a las que se enfrentan los PTC para pertenecer a una Red Académica	119
Tabla 21	Isomorfismo que viven los PTC	126