

Mentiras piadosas: las metas de investigación para la obtención de recursos financieros en una universidad pública

Por: Sergio Alberto López Molina¹

La investigación analiza el proceso de formulación e implementación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) 2007, en una Dependencia de Educación Superior (DES): Ciencias de la Salud. La selección de un caso y la aplicación del análisis institucional permitieron llevar a cabo, mediante observaciones y entrevistas, un seguimiento pormenorizado de cada una de las etapas y momentos por las que pasó la elaboración de este proyecto, dando cuenta de la complejidad para tomar acuerdos y decisiones, los diversos niveles de participación e interacción entre los sujetos, así como las negociaciones finales y los consensos para cumplir con la tarea institucional del PIFI.

Abstract

The research analyzes the formulation and implementation process of the comprehensive program, Integral Program of Institutional Strengthening (PIFI) 2007, in one academic unit: Health Sciences. A case study and the use of institutional analysis, allowed to carry out, through observations and interviews, a detailed monitoring of each stage and moment that the actors spent developing this project, giving account to the complexity of decision-making and agreements reached throughout the various levels of participation and interaction that occurs between subjects, as well as the final negotiations and consensus to comply with institutional task of PIFI.

1 Sergio Alberto López Molina. Es doctor en Educación. Sus temas de investigación son análisis de instituciones educativas, gestión escolar, violencia en las escuelas y análisis de políticas públicas de educación superior. Actualmente se desempeña como secretario técnico del Programa de Mejora del Profesorado (PROME) en la Dirección General de Educación Superior de la Universidad de Colima y como profesor en la Facultad de Psicología de la misma universidad.

Es curioso que las personas hablen tan a la ligera del futuro, como si lo tuviesen en la mano, como si estuviera en su poder apartarlo o aproximararlo de acuerdo con las conveniencias y necesidades de cada momento. (Saramago, 2009: 184)

Introducción

A finales de la década de los ochenta, la reforma del Estado se orientó hacia la «modernización administrativa», lo que obligó a redimensionar la naturaleza de las actividades en el ámbito político y social. La necesidad de redistribuir y transferir el dinero y la capacidad de tomar decisiones impulsaron el tránsito hacia un esquema menos corporativista y a la adopción de políticas de liberación para disminuir el gasto público. A este fenómeno no pudo escapar el ámbito educativo.

En la actualidad, las políticas para la educación, especialmente para la educación superior, han procurado que las inversiones sociales de los escasos recursos públicos sean efectivas. En México, el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) es el instrumento elegido para aplicar la política dirigida a la mejora de la calidad de la educación superior. A partir de este programa, las universidades públicas generan proyectos y concursan para obtener fondos no regularizables, mediante una planeación estratégica participativa. Así, se promueve que el sistema de educación superior incluya criterios como la competitividad para la entrega de recursos financieros a las instituciones.

Con la puesta en marcha del PIFI, los profesores de tiempo completo (PTC), organizados en cuerpos académicos, se convirtieron en los encargados de decidir y fijar el rumbo de sus dependencias y, a su vez, de la institución, a través de estrategias colegiadas. A partir de tales requerimientos, en las universidades se cristaliza una capa intermedia de expertos en planeación que intervienen para conseguir recursos extraordinarios ofrecidos en los programas federales, instancias que no modifican las bolsas destinadas a un cada vez mayor número de instituciones, pero sí someten a las Instituciones de Educación Superior (IES) a evaluaciones sistemáticas anuales basadas en datos numéricos, atendiendo los indicadores cuantitativos propuestos por la Subsecretaría de Educación Superior respecto del paradigma de Instituciones de Educación Superior de buena calidad.

El «paradigma de una institución reconocida por su buena calidad» representa la imagen-objetivo en que se muestran los términos y dimensiones que la integran. El esquema representa que una institución de buena calidad será aquella que tenga una oferta educativa de buena calidad (competitividad académica), ligada a una buena gestión institucional. A su vez, la oferta educativa está ligada a una alta capacidad académica (planta docente), enlazadas éstas por la innovación educativa.

Por tanto, el destino final se encuentra ya señalado y sobre él se realizan las evaluaciones; este objetivo, no permite atajos ni retrasos, que serían una ofensa a la eficiencia, entonces, las universidades tienen pocas posibilidades para generar estrategias propias dirigidas a lograr la mejora: los programas serán «de calidad» si están en el nivel 1 de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y/o acreditados; los profesores serán «de calidad» si tienen perfil PROMEP (Programa de Mejora del Profesorado) o están reconocidos en el SNI (Sistema Nacional de Investigadores); los procesos de gestión «son de calidad» si están certificados por la ISO (International Organization for Standardization); los alumnos son de calidad si sus puntuaciones en el CENEVAL (Centro Nacional de Evaluación de la Educación Superior A. C.) son altas y terminan su carrera en el tiempo establecido.

Estos aspectos cubren a manera de «esfera de la calidad» todos los elementos del proceso educativo; la calidad ya está definida y sólo hay que realizar la planeación estratégica donde se pongan objetivos con metas alcanzables, sin considerar que hay formas distintas para lograr la calidad en las universidades, en el entendido de que lo importante no está en la planeación, sino en las estrategias y la contextualización de los paradigmas de calidad que apliquen para cada institución en particular.

Junto con las políticas, el financiamiento ofrecido en este esquema ha sido utilizado para ejercer un control sobre las universidades, ya que los presupuestos ordinarios apenas alcanzan, en el mejor de los casos, para cubrir las nóminas de los trabajadores y los gastos de operación.

La planeación del PIFI se ha examinado desde el punto de vista técnico, pero no encarnada por sujetos, aun cuando la universidad es un espacio donde se confrontan las ideas y las personalidades de los académicos con sus intereses y metas individuales —en ocasiones disímiles— y de grupo. El proceso de planeación

observado con esta variedad y diversidad de intereses de los sujetos da una perspectiva interesante de análisis, mostrando lo que a simple vista no es perceptible en los indicadores.

En las investigaciones realizadas en la Subsecretaría de Educación Superior (SES) (Rubio, 2006) existe la tendencia a utilizar métodos cuantitativos en los estudios gubernamentales, para determinar el impacto de las políticas de calidad en la educación, provoca la pérdida de la singularidad de las universidades al evaluar sus avances. En esta misma vertiente, los indicadores del PIFI generan una perspectiva reduccionista de la verdaderamente compleja educación superior.

También, se puede observar que los estudios gubernamentales son autocomplacientes e invitan a observar el PIFI como un programa importante que ha venido a cambiar la educación superior de raíz; los comparativos que realizan entre las universidades participantes, incitan a que se genere una competencia por subir peldaños en la tabla de posiciones, obteniendo reconocimiento de los pares y recursos financieros.

La finalidad de la presente investigación es mostrar cómo se lleva a cabo la formulación del PIFI en una universidad pública. El objeto de estudio es el proceso de implementación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2007 y el objetivo es analizar este proceso en una Dependencia de Educación Superior² de una universidad pública en México.

Se buscó conocer qué y cómo vivieron el proceso de planeación los académicos involucrados y cuáles fueron las dinámicas de los grupos de directivos, administrativos y profesores en cuerpos académicos. Abordar la universidad en su totalidad sería muy complejo para un estudio cualitativo, por lo tanto, se procedió a la selección y búsqueda de un caso que fuera el más adecuado para la investigación y permitiera un estudio a profundidad de todas las interacciones que en su interior suceden, fue así como únicamente se utilizó el caso resultante en el extremo superior sin la intención de explicar los casos intermedios.

En la evaluación por indicadores, el resultado de la política es un éxito, por ello, lo que busca es dar cuenta del proceso de planeación desde una nueva óptica para mostrar lo que a simple vista no es perceptible: el componente

² La DES estudiada se encuentra integrada por tres facultades del área de la salud y cuentan con un centro de investigación.

micropolítico. Es preciso completar y ampliar el análisis del proceso de formulación del PIFI con enfoques cualitativos que permitan comprender y determinar con mayor pertinencia el impacto de las políticas en las universidades públicas.

El abordaje de la presente investigación se basa en enfoques institucionales que permiten mirar los cambios dados por las políticas en el ambiente micro, revisando las características individuales de la universidad y permitiendo explicar el porqué de las dinámicas y estilos existentes en la institución.

Se realizaron un total de 39 entrevistas a integrantes de la DES, tres más fueron realizadas a expertos en el tema y en aspectos teóricos. Algunas entrevistas se hicieron de forma individual y otras de manera colectiva. Se detectó que mucha de la información la poseían solamente los líderes de los cuerpos académicos, por lo que se incluyó una ronda de entrevistas con cada uno de ellos. Las entrevistas fueron transcritas y categorizadas; para la realización del proceso de análisis y sistematización se utilizó, al igual que para los diarios de observación, las categorías derivadas de la operacionalización del estilo institucional (Fernández, 2005: 41) que alude a ciertos aspectos o cualidades de la acción institucional que se reiteran a lo largo del tiempo.

El estilo institucional permite comprender las dinámicas de la facilitación y la resistencia, considera las formas habituales de producción (los modos en que la universidad hace las cosas que hace), los tipos característicos de productos (el comportamiento, conocimiento y trabajo), los rasgos estables de percepción, juicio y valoración de la realidad, los rasgos característicos en los intercambios interpersonales y grupales, los rasgos rutinarios en la manera de plantear problemas y resolver dificultades. El estilo configura una modalidad «característica» que se percibe de forma directa en el clima, el movimiento de su vida cotidiana, las «maneras» de sus miembros.

2. Desequilibrio de funciones

Tras la implementación del Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP)³, los profesores de tiempo completo que estaban prácticamente dedicados a la docencia o a la investigación comenzaron a cumplir con el perfil deseable donde

³ El PIFI concentra en su planeación estratégica metas-compromisos de otros programas que tienen el énfasis en profesores, alumnos, programas educativos, gestión. Uno de ellos es el PROMEP.

se propone el equilibrio de funciones: docencia, generación y aplicación del conocimiento, tutoría y gestión; dando así un giro radical a las actividades del profesorado y el número de horas dedicadas a éstas. Además, los profesores deberán realizar trabajo colegiado en cuerpos académicos para compartir líneas de generación y aplicación del conocimiento en temas disciplinares con objetivos y metas académicas⁴ que colaboren con los programas educativos.

Esto incluye un nuevo método de gestión, que contiene reformas en la dirección de los profesores, reformas de estructuras de trabajo como son los cuerpos académicos, nuevas características deseables en la selección de recursos humanos. Dejours (2006) considera que no es cosa fácil lograr introducir un «cambio de estructura» que modifique los hábitos, usos, costumbres, modos de trabajo, formas de cooperación, una vida en común, el control, el sistema de mando, etcétera. Razón por la cual en un primer momento se obliga a los profesores a firmar sobre una nueva forma de trabajar en busca de un futuro proceso para convencerlos de que efectivamente es un mejor esquema de laborar. Esto ocurrió en el año de 1997, cuando se dieron los cambios más fuertes. Uno de los factores determinante para llevar a cabo el cambio fue el apoyo incondicional del entonces rector de la universidad al proyecto.

Coordinador de Docencia, 61 años, especialidad: «Se nos hizo firmar a todos los profesores de tiempo completo un contrato por el que estamos obligados a realizar esas cuatro tareas: docencia, investigación, gestión y tutoría».

Rector, período 1997-2005, 54 años, especialidad: «Los principales obstáculos no fueron alumnos, fueron los propios trabajadores y maestros universitarios pero, vuelvo a insistir, ellos al final fueron los más grandes convencidos».

La forma de lograr el equilibrio de funciones de la planta de profesores de tiempo completo es reduciendo el tiempo frente a grupo a diez horas por semana, en otros se les asignan horas de investigación que antes no tenían. La brecha entre académicos es bastante grande, por un lado se encuentran los profesores del

⁴ Una meta-compromiso representa el valor de un indicador que la DES o un programa educativo se compromete a alcanzar en un año determinado. Representa la expresión cuantitativa de un estado a lograr y sirve de referencia para la autoevaluación, de igual forma, determina la brecha por atender según lo planteado en el objetivo (Glosario PIFI).

Centro de Investigación que participan en programas científicos con menos alumnos y más horas de investigación, mientras que en el otro extremo se encuentran los profesores de la Facultad de Enfermería trabajando en programas teórico-prácticos, con mayor carga de docencia y menor cultura de investigación. El equilibrio de un grupo implica el desequilibrio del otro y viceversa.

Líder de CA-3, Medicina, 56 años, maestría: «Yo trabajo aquí de tiempo completo, pero en realidad soy más que tiempo completo, en ocasiones me llevo trabajo a casa saliendo de aquí y termino exhausto».

El trabajo de los profesores y la distribución de los tiempos propuestos quedan en una mera utopía/falacia. Hay profesores que la mayor parte del tiempo hacen investigación y una muy pequeña proporción de profesores cumple con el equilibrio de funciones, y éste se define en realidad por el lugar en que se encuentre el profesor: cargo directivo, centro de investigación o facultad.

Líder de CA-3, Medicina, 56 años, maestría: «Algunos profesores a todos los alumnos les ponen diez, para que no haya *fijón*⁵. Si se califica a conciencia pues se requiere de más trabajo, sin embargo ellos ya de ahí se van a seguir investigando. Debería de haber dos evaluaciones: una académica y la de investigación».

La exigencia por parte del PIFI para que estos esquemas continúen funcionando no recae sobre la institución, sino en los sujetos que la integran. Las unidades centrales, en nombre de un necesario aumento de calidad, ponen en circulación programas cuyo desarrollo se basa centralmente en el trabajo voluntario del docente. La pobreza justifica una fuerte demanda de comportamiento heroico (Fernández, 2005: 221).

Coordinador de Docencia, 61 años, especialidad: «Un profesor con perfil deseable significa que las tareas que debe de realizar las realiza bien, es un profesor de buena calidad. Si las hace mal, es un profesor de mala calidad».

Termina siendo un dispositivo de evaluación para aumentar la eficiencia de los profesores de tiempo completo, no importa la cantidad de tiempo dedicado para hacer las cosas, sino que todas las actividades contempladas se hagan bien a costa de cualquier cosa, incluso la salud de los profesores, provocando sufrimiento.

⁵ Término que hace referencia a disminuir/eliminar las posibilidades de reclamo de personas afectadas en una situación de injusticia.

La versión oficial que muestra el éxito de la implementación en un cambio radical de la forma de trabajo de los profesores contrasta en definitiva con la forma en cómo éstos lo viven de manera individual.

Líder de CA-57, Medicina, 51 años, doctorado: «Cuando se revisa la plantilla se nota que la mitad está en puestos de gestión, mientras los que se quedan tienen que hacer tutorías, dar clase por todos y todavía investigar, entonces parece esto circo de tres pistas».

Un punto de análisis es que hay una falta de movilización por parte de los profesores ante procesos de cambio y de algunas injusticias cometidas hacia ellos. Siguiendo a Dejours (2006), lo esencial de subjetividad es del orden de lo invisible. El sufrimiento no se ve. El dolor tampoco. El placer no es visible. Estos estados afectivos no son medibles. Se experimentan «con los ojos cerrados». Nadie ignora qué es el sufrimiento y qué es el placer y cada cual sabe que sólo se experimenta en la intimidad. Existe un dispositivo compuesto por capas que correctamente aplicado neutraliza la movilización colectiva en contra de la injusticia y el mal infligidos al otro en nuestra sociedad, la primera, constituida por los líderes, la segunda, por los colaboradores directos, y la tercera por la masa, quienes recurren a estrategias de defensa individual contra el miedo.

Los profesores se reservan el sufrimiento como una situación personal, en la que nadie los puede comprender. Sin una posibilidad de movilización grupal en contra de la injusticia que ha sido disfrazada de beneficios a favor del profesorado y que deja en alto a la institución, siendo el modelo de implementación para otras universidades.

3. Asimetrías en la calidad de publicación

De la evaluación aplicada a la DES los resultados del PIFI resaltan la problemática del bajo número de profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, por la falta de productos de investigación reconocida:

Coordinador de posgrado en el Centro de Investigación, 41 años, doctorado: «Todo mundo hace investigación, ¿Qué tan real es eso? Cuando comenzó el PIFI todo el mundo era más romántico... ¡Sí, todos al PROMEP, todos al SNI!».

Los ritmos de publicación de las investigaciones realizadas por los profesores definen el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores. Aclara un profesor del Centro de Investigación que para el ingreso al SNI se requieren seis publicaciones en revistas de impacto.

Líder de CA-1, Centro de Investigación, 56 años, doctorado: «En el Centro de Investigación lo llamamos *asimetría en la producción*, para no decir baja productividad, porque unos producimos más y otros menos. La productividad es asimétrica, algunos publican cuatro artículos por PTC y otros en cinco años no producen nada».

Los profesores se comprometen en sus indicadores y metas-compromiso del proyecto PIFI en el avance considerable en la publicación. Según Becher (2001) cuando la competencia es fuerte, tiene aspectos positivos, pues genera emoción intelectual, compromiso personal y un aumento en la productividad de la investigación, pero también da lugar a varios problemas y patologías. Uno es la tendencia a producir trabajos precipitados y descuidados por el interés de publicar rápidamente.

Líder de CA-57, Medicina, 51 años, doctorado: «Si estamos discutiendo algo que no se puede cumplir, entonces estamos cayendo en una simulación».

A nivel nacional, se propondrán los mismos incrementos en la productividad ante la exigencia de la política, aumentando así el número de solicitudes de publicación. Las revistas arbitradas e indizadas donde es posible publicar productos de calidad no amplían el número de publicaciones según los documentos que les envían para arbitraje, convirtiéndose en un cuello de botella entre la cantidad de documentos evaluados contra los publicados. Los profesores que ingresan a los esquemas de evaluación de la calidad de su trabajo tienen el temor de no poder satisfacer las exigencias, no estar a la altura de los requerimientos: el equilibrio de sus funciones como los especifica el PROMEP, los ritmos de investigación, la atención de alumnos y su participación en los procesos de gestión.

4. Los profesores y la tutoría

La problemática de la competitividad de las unidades académicas se discute en torno a la efectividad de las tutorías, parte importante para la retención de los alumnos en los programas educativos, y para darles seguimiento a lo largo de su carrera universitaria. Consideran que este proceso no requiere de dinero, sino del

compromiso de los profesores, detectan en este aspecto mucha simulación en las tutorías: según la distribución de las cargas horarias de los profesores, si se compara las horas dedicadas a las tutorías contra la cantidad total de matrícula sería insuficiente el número de horas dedicadas, sin embargo ese indicador se reporta a 100% en las metas alcanzadas.

Profesora de Enfermería, 46 años, maestría: «Por ética, el muchacho debe de practicar antes de que lo haga en un ser humano y más en un ser humano enfermo».

En el proyecto se propone un objetivo que contiene la atención de alumnos en programas educativos para evitar la deserción y con ello incrementar las tasas de titulación. Para lograrlo, se solicita equipamiento, mobiliario, acervo bibliográfico y adecuación de cubículos.

Director de Medicina, 39 años, doctorado: «Se requiere infraestructura adecuada para atender una mayor demanda y cubrir los programas educativos contemplados al 2012».

Los rubros para permanencia, como son las becas a estudiantes y los apoyos complementarios, no se solicitan en proyectos PIFI, estos corresponden al Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), lo que deja poco margen de maniobra para planear estos aspectos.

En lo que respecta a la priorización de fortalezas de los programas educativos, el 100% se encuentran reconocidos por su calidad por distintos organismos, se detecta como brecha que difieren en el egreso y la titulación, con lo que se muestra que la distinción de calidad no impacta de igual manera en los programas educativos y no se puede hablar de un programa educativo de calidad que no garantice el egreso y titulación de los alumnos.

La exigencia en mejorar los aspectos de investigación en la institución provoca que se descuiden partes sustantivas por las que existe la universidad. Pinel (2005) lo menciona como un ataque contra los pensamientos, que provocan que la relación de la tarea con la institución se tornen impensables (Pinel, 2005: 66). Para Dejours (2006) es una estrategia de defensa. Es ponerse «anteojeras voluntarias» o sólo «mirar la zanahoria». Negando la realidad y disimulándola bajo la máscara de la ignorancia requerida por la aplicación, la concentración y el celo en la tarea. Es decir, en comprar barata la inocencia.

Las tutorías son parte importante de los modelos centrados en los estudiantes, como los aplicados en la DES con el Aprendizaje Basado en Problemas. Sin embargo, hay disparidad de las unidades académicas entre las que tienen los mejores indicadores respecto de la capacidad académica, pero que la atención que se les presta a los alumnos no es la más adecuada, mencionan que el inconveniente es que hay profesores a los que el estudiantado los considera «faltos de vocación» para enseñar, que dedican mayor número de horas a realizar investigación.

5. Proyección de plazas de profesores

Existe una exigencia de que las contrataciones sean de investigadores ya formados, con la finalidad de que no se pierda tiempo y recursos en formarlos, no enviarlos a hacer posgrados o hacer posdoctorados, sino abrir las convocatorias y contratar a gente que tiene ya el perfil o esté realizando posdoctorados.

Los diálogos sobre las contrataciones son tendientes a privilegiar la investigación más que la docencia. Las características que proponen para las nuevas contrataciones de profesores no son en términos del comportamiento del nuevo profesor en el aula, sino que se privilegia lo que haga en ámbitos de la investigación, olvidándose de esta manera del objetivo final que tienen los profesores como mediadores del proceso enseñanza-aprendizaje.

Destaca la modificación de los datos de proyecciones y metas-compromiso a conveniencia, para necesidades que obedecen a intereses de los propios grupos. Además queda poco claro el impacto de estas acciones en una mejora real de la calidad y los beneficios que traerá a la DES.

6. Afinidades electivas y el logro de la consolidación de cuerpos

La evaluación de la vida colegiada de los profesores se realiza otorgando un nivel, a mayor investigación colegiada mayor grado de consolidación. Para otorgar este nivel el PIFI trata de manera igualitaria a los que se encuentran en una facultad que los del centro de investigación para llegar a la consolidación⁶.

⁶ Los cuerpos académicos consolidados son aquellos en los que la mayoría de sus integrantes tienen la máxima habilitación académica, que los capacita para generar y aplicar innovadoramente el conocimiento de manera independiente.

En los cuerpos académicos consolidados se reconocen grupos de investigadores de mucho prestigio, con muchos años de tradición en investigación. Al asociarse en cuerpos académicos en 1997 y definir las líneas de investigación, les resultaba sencillo lograr la consolidación de sus cuerpos académicos.

Profesor de Medicina-LCA-57, 51 años, doctorado: «Antes de que apareciera la política de cuerpos académicos ya estábamos consolidados como grupo de trabajo, era un grupo de amigos, nos conocemos desde hace mucho tiempo y hemos tenido intereses comunes en la investigación».

De los cuerpos académicos consolidados destacan que los niveles de convivencia se prolongan hacia las relaciones de amistad, que tienen impacto en el trabajo en equipo para realizar investigación. Marc y Picard (1992) interpretan que estos niveles de convivencia son transacciones complementarias a los rituales, que permiten la oportunidad de procurarse mutuamente muestras de reconocimiento, confirmándose en su imagen y estabilizando su posición en la interacción social. Becher (2001) describe esta interacción como un círculo interno sorprendentemente pequeño, donde los lazos aquí son más estrechos y más fuertes. Los colegas con quienes se tiene afinidad directa e intereses compartidos de manera muy cercana, son aquellos a quienes se les envían los borradores para que los comenten y cuyos borradores a su vez se tomarían el trabajo de leer.

Los cuerpos académicos en formación tienen un origen y dinámica distinta – por no decir que contraria– de trabajo.

Líder de CA, 49 años, maestría: «Nuestro CA se integró de todos los demás, los que sobraron de otras, los mandaron a éste [...] Para juntar al cuerpo académico es difícil, si quieres juntarlo tengo que decirle al director que los cite, y sólo así los juntas».

En términos de la metas propuestas en los proyectos del PIFI para los cuerpos académicos en formación, no se plantea una «planeación para la investigación» que sea a largo plazo, se han obviado los tiempos necesarios para formar investigadores y la consolidación de los cuerpos ha sido su forma de meter a la investigación en su desenfrenada carrera por los indicadores de calidad, esto apoyado por el trato igualitario que también da el SNI como si todos los profesores fueran de un área única, sin embargo algunas carreras con programas educativos son profesionalizantes y no requieren de cuerpos académicos que estén realizando fuertemente investigación.

Coordinador de Docencia, 61 años, especialidad: «Hay cuerpos que están en formación, en los que va a ser imposible, prácticamente por mucho tiempo, que logren transitar, no tienen las condiciones, ni nada que les permita transitar a un cuerpo en consolidación, es más fácil en los profesores de tiempo completo jóvenes».

El reto de contribuir a cerrar brechas entre los cuerpos académicos también propuesto en PIFI es un proceso largo y complejo donde se plantea que los cuerpos académicos que se encuentran en formación alcancen el grado de consolidados.

Los cuerpos académicos consolidados trabajan como organizaciones adecuadas⁷ donde los profesores tienen afinidades respecto de los otros integrantes, la investigación, las tareas, la forma de organización y las relaciones de confianza. Para los cuerpos en formación los cambios continuos en las dinámicas de trabajo y su movilización para apartarlos en cuerpos donde quedan los profesores que no cumplen con alguna o varias de las características deseadas los coloca a vivir en una amenaza constante de ser sacados de la institución o de sus organizaciones internas. Esto se revierte con un decrecimiento contrario a la evolución esperada, sucede cuando la angustia trastorne por completo el funcionamiento individual.

7. Ostracismo

El reacomodo de los integrantes de cuerpos académicos por parte del representante Institucional de PROMEP en la universidad, juntando a los profesores que cuentan con grado de habilitación preferente, el equilibrio de funciones con investigación de calidad, y separando aquéllos que no cumplen con estas características con la finalidad de mejorar el grado de algunos cuerpos académicos, llevándolos a una consolidación administrativa, que no fue ganada a partir de la mejora de indicadores de los integrantes del cuerpo, sino a partir de excluir a los que bajaban los promedios. Incrementando así el grado de algunos cuerpos académicos, pero bajando de nivel a otros.

⁷ Kernberg (2005), citando a Elliot Jaques (1976), distinguía dos tipos de organizaciones sociales, las organizaciones adecuadas (requisite) y las organizaciones paranógenicas (paranogenic): las organizaciones adecuadas son estructuralmente sanas, la autoridad y la responsabilidad se comparten y es posible obtener el número adecuado de personas en el momento adecuado para cumplir la tarea adecuada.

Coordinador de Docencia, 61 años, especialidad: «Si es un profesor malo e intentas meterlo a un cuerpo en consolidación, no te lo van a aceptar porque les va a bajar su productividad e inclusive les puede hacer perder su nivel de consolidación».

En términos de indicadores hay un avance en los grados de consolidación, pero si se profundiza el análisis se nota que las brechas entre los cuerpos se incrementan; los consolidados realizan mejor investigación conservando su grado y los restantes no mejoran sus posibilidades de generar investigación, el avance hacia la consolidación es poco equilibrado.

Coordinador de Docencia, 61 años, especialidad: «Los profesores asociados son los que no reúnen las características de productividad, de habilitación, de perfil, de SNI, etcétera, y entonces es como una persona ahí 'enquistada de mal agüero', 'es nada' en un cuerpo académico que va caminando bien».

Existe una perspectiva contraria al enfoque en la investigación, donde se propone que el colectivo de profesores de la DES requiere revitalizarse a partir de las experiencias de los que tienen contacto con campos clínicos y hospitales, atendiendo las necesidades reales de los pacientes y no únicamente en laboratorios realizando investigaciones. Este saber debe de ser conjuntado con los recursos y no ser descalificado, a manera de recuperar y revalorizar este saber.

Se ha generado un «ostracismo» con los profesores que están en campos clínicos pero no realizan investigación y tampoco publican, se los ha enviado al exilio. Son considerados como integrantes «asociados» de los cuerpos académicos. Los profesores que se encuentran en estas condiciones son los que no lograron su adaptación en la búsqueda por equilibrar sus funciones.

«Pasan a despido los peores, los viejos, los rígidos, los estancados, los que no pueden seguirle el ritmo al progreso, los rezagados, los que se quedaron en el pasado, los que fueron dejados atrás, los irrecuperables» (Dejours, 2006: 92).

Son profesores que no son llamados a las reuniones de PIFI, no participan en convocatorias para lograr el perfil deseable, tampoco en el Sistema Nacional de Investigadores. Kernberg (2005) señala que es típico que los individuos se sientan solos, aislados, no apreciados, hipercriticados.

Llama la atención la notoria pasividad y poca resistencia con que son aceptadas e institucionalizadas las nuevas dinámicas, donde los profesores son capaces de disociar su percepción del sufrimiento del otro y el sentimiento de indignación que implicaría el reconocimiento de una injusticia, caracterizadas por la atenuación de las reacciones de indignación, cólera y movilización colectiva conducentes a una acción a favor de la solidaridad y la justicia (Dejours, 2006: 16). Donde los sujetos se justifican en conservar la tranquilidad de la universidad, ofrendando lo personal ante lo institucional con la firme convicción de conservar una universidad libre de conflictos.

«Aumenta la tendencia —casi se la fuerza— a ocultar aquellos tipos de tensión, pasión y conflicto que —de expresarse— denunciarían las diferentes formas de violencia que se perpetúan dentro de los límites de la escuela (de diferente grado según las circunstancias político-económicas y según las vicisitudes de la salud mental de los maestros» (Fernández, 2005: 222).

La nula movilización colectiva genera que los profesores en ostracismo perciban el problema como algo personal, que no incumbe a los demás integrantes de las unidades académicas. Trabajan en un proceso de resignación con la pérdida de esperanzas de que sus condiciones puedan cambiar.

Conclusiones

El documento de Rubio (2006) especifica que en un primer recuento de impactos se hace un análisis de los niveles alcanzados en la capacidad y la competitividad, no considera que al modificar las dinámicas de trabajo en las instituciones aparecen también lo que Giddens (2006) llama las consecuencias no buscadas, esto se muestra en la cantidad de efectos que se provocan y como éstos se reproducen en los distintos niveles de la universidad. Cada vez se confronta más a los sujetos en el campo de la educación superior, donde la bolsa de dinero sigue siendo la misma, pero el número de Instituciones de Educación Superior se incrementa año a año.

El llamado equilibrio de funciones, interpretado de manera *sui generis* en el interior de la universidad, estipulando horas específicas para hacer docencia, investigación, tutoría y gestión, representa en realidad un desequilibrio de funciones en la práctica. Los nombramientos y la unidad académica a la que se encuentra asignado el profesor varían la distribución de tiempos para la investigación y

docencia. Los que imparten clases en facultades con programas teórico-prácticos de licenciatura dedican tiempos distintos a la investigación que los que se encuentran en el Centro de Investigación con un menor número de alumnos de posgrado. Hay además los que tienen asignado algún cargo directivo o administrativo, sus horas de gestión se incrementan de manera considerable. La propuesta de nuevas contrataciones tendientes a privilegiar la investigación más que la docencia, con características que no son en términos del comportamiento del nuevo profesor en el aula, sino que se privilegia lo que haga en ámbitos de la investigación, se olvida del objetivo final que tienen los profesores como mediadores del proceso enseñanza-aprendizaje.

En los cuerpos académicos que se encuentran en status consolidado se observa que, además de una tradición y una trayectoria investigadora, tienen lazos afectivos fuera de lo académico. El PROMEP y el PIFI impactan poco al respecto, ya que los recursos y las estrategias no garantizan la modificación de estas situaciones. Los profesores que se encuentran en cuerpos en formación tienen grados altos de desintegración, son cuerpos a los que no se les dio la opción para estar trabajando en conjunto, tiene poca trayectoria en investigación, pocos posgrados y el bajo apego a las políticas como PIFI y PROMEP. La edad se reconoce como factor importante, los docentes de mayor antigüedad son más renuentes a participar en evaluaciones de desempeño, mientras que los profesores noveles se les reconocen altos niveles de adaptación y de eficiencia. Es la consideración de Remedi (2006) de la existencia de un condicionamiento de las posibilidades de los profesores de continuar integrados en la universidad en términos de «o lo aceptas o te vas». Para la DES se ejecutan técnicas que provocan sufrimiento permitiendo que los profesores que no cumplen con características deseadas no tengan que irse, se quedan, pero sin posibilidades de participar en cuerpos académicos o fuera de la planta docentes, dejándolos apartados de las tareas diarias, de estímulos financieros. No cuentan para el cálculo de indicadores para no afectarlos.

La relación investigación-recursos financieros tiene dos aristas: los cuerpos consolidados buscan equipamiento de vanguardia que les permita hacer investigación de punta. Por parte de los cuerpos en formación, hay un intento poco articulado en términos de solicitud de recursos y propuesta de estrategias para elevar su nivel de consolidación.

Los profesores se encuentran en una desenfadada e injusta competencia por cumplir metas en investigación. Lo que ha generado esta situación es el incremento de la brecha entre los cuerpos académicos consolidados, que cada vez se consolidan más, y los de formación, que continúan en el mismo sitio.

Bibliografía

- BECHER, T. *Tribus y territorios académicos*. Gedisa. Barcelona, 2001.
- DEJOURS, C. *La banalización de la injusticia social*. Topía editorial. Buenos Aires, 2006.
- FERNÁNDEZ, L. *Instituciones Educativas: Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Paidós. Buenos Aires, 2005.
- KERNBERG, O. «La evolución paranoica en las organizaciones». En *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales: Elementos de la práctica psicoanalítica en institución*. Paidós. Buenos Aires, 2005, páginas 91-128.
- MARC. E. y PICARD, D. *La interacción social*. Paidós. Buenos Aires, 1992.
- PINEL, J. «La desligazón patológica de los vínculos institucionales en las instituciones de tratamiento y reeducación: Enfoque económico y principios de intervención». En *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales: Elementos de la práctica psicoanalítica en institución*. Paidós. Buenos Aires, 2005, páginas 59-90.
- REMEDÍ, E., FERNÁNDEZ, L., ROMO, M., LANDESMANN, M. et al. *Instituciones educativas*. Plaza y Valdés. México, 2006.
- RUBIO, J. *La mejora de la calidad en las universidades públicas en el período 2001-2006*. SEP. México, 2006.