

EL DISCURSO DE LA EXCELENCIA-CALIDAD EN LA PRÁCTICA ACADÉMICA

THE DISCOURSE OF EXCELLENCE-QUALITY IN ACADEMIC PRACTICE

Luz Marina Ibarra Uribe^a, Pablo Guerrero Sánchez^b y Joaquín Mercado Yebra^c

Fechas de recepción y aceptación: 26 de abril de 2016, 28 de mayo de 2016

Resumen: El objetivo del presente artículo es establecer la relación entre el concepto excelencia-calidad tal como se presenta por los organismos evaluadores y la teoría organizacional, frente a la subjetividad de los profesores y sus prácticas. Se reportan resultados de una investigación de campo en la que participa una red de investigadores de México y España. Se concluye que el discurso teórico y de política pública en México sobre excelencia-calidad es asumido en su mayoría por los profesores investigadores, por estar vinculado a los efectos económicos vía percepción salarial, estímulos y estatus profesional, aunque simultáneamente se observa cierta resistencia hacia dicho discurso. Es factible que el valor económico (en lo que se refiere a salarios y estabilidad laboral) tienda a ser superior al compromiso académico, si bien esa tendencia no se observa como dominante.

Palabras clave: excelencia, calidad, discurso, indicadores, prácticas docentes.

^a Facultad de Estudios Superiores de Cuautla. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Correspondencia: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Avenida Universidad, n.º 1001. Colina Chamilpa. 62209 Cuernavaca. Morelos, México.

E-mail: lumaiu@yahoo.com.mx

^b Facultad de Estudios Superiores de Cuautla. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

^c Facultad de Estudios Superiores de Cuautla. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.



Abstract: The aim of this paper is to establish the relationship between excellence-quality concept as by evaluating organizations and organizational theory is presented, versus the subjectivity of teachers and their practices. Reported results of a research field in which participates a network of researchers from Mexico and Spain. It is concluded that the theoretical discourse and public policy in Mexico on excellence quality is assumed mostly by research professors, being linked to the economic effects via wage perception, stimuli and professional status, although simultaneously some resistance to that speech is observed. It is likely that the economic value (in terms of wages and job stability) tend to be higher than academic commitment, although this trend is not seemed as dominant.

Keywords: excellence, quality, discourse, index, teacher's practices.

1. LAS UNIVERSIDADES EN TORNO AL TEMA DE LA EXCELENCIA

En un entorno global existe una demanda para que las instituciones de educación superior (IES) alcancen estándares de excelencia que son interpretados de diferente manera por las realidades locales (Paradeise y Thoenig, 2013: 189), lo cual supone una caja de hierro. A partir de estos estándares, se necesita que las condiciones organizacionales de las universidades lidien con las evaluaciones externas (Mandelbaum, 1979), con la participación activa del Gobierno y de los líderes en estos cambios (Cohen, March y Olsen, 1972). Habría que preguntarse cómo es que las universidades construyen su concepto de calidad académica, ya sea basada en su reputación, en sus resultados de investigación, entrenamiento y misión o como creación de riqueza (Laredo, 2007). También el tema de la excelencia puede enfocarse en términos de una consecuencia de “la interacción social que ocurre dentro de subunidades como departamentos, escuelas profesionales, colegios, o centro de investigación, tanto como en las propias universidades” (Paradeise y Thoenig, 2013: 190); construyendo así sus identidades y roles, un conocimiento común, la generación de valores y normas a través de la socialización y regulación interna, lo cual incide en la autoridad y en la distribución del poder, se legitiman criterios en la toma de decisión y se racionaliza la división de labores (Paradeise y Thoenig, 2013).

La racionalidad de las universidades y sus patrones de excelencia-calidad se han modificado desde los años ochenta, a través de las evaluaciones y herramientas de la nueva gerencia pública, la cual “ha surgido de una crítica de los mecanismos ya existentes de tipo corporativista y, analíticamente, tiene una serie de componentes básicos conceptuales en torno a la cual se ha desarrollado de forma incremental y pragmática un programa de reformas más elaborada y extensa...” (O'Reilly y Reed, 2011: 1087).



Otra forma de entender la excelencia-calidad es a través de indicadores nacionales e internacionales, como los sugeridos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Europea, que consideran que existe una buena forma, y solo una, de producir y juzgar la calidad en la educación superior y en la investigación. Según Paradeise y Thoenig, “la calidad es lo que ontológicamente se supone que se resume en la medición de excelencia... las IES están explícita o implícitamente invitadas a esta nueva forma de sentido común de calidad, y al uso de juicios de calidad retransmitidos y apropiados como legítimos por una serie de incentivos de política pública” (Paradeise y Thoenig, 2013: 191).

Entre los criterios globales de excelencia se encuentran el desempeño de la investigación, las publicaciones *ranqueadas*, los índices de citas y la proporción de miembros no nacionales dentro de las IES (Durand y Dameron, 2011). Así, la nueva gerencia pública tiene herramientas de uniformidad y estandarización de criterios de calidad, no solo para la Unión Europea sino para el resto del mundo. Ello tiene un coste económico elevado, ya que se usan complicados sistemas de vigilancia y los académicos se visualizan como “obreros del conocimiento” (Parker y Jary, 1995); las posibles respuestas de los académicos nacionales frente al poder externo son: someterse o resistir, coludirse o retirarse.

Uno de los factores que busca el profesor universitario en torno a la excelencia es el de la reputación, definida como estatus o reconocimiento social del cual nos habla Merton (1973); en ese sentido los logros académicos deben mostrarse y reconocerse material y simbólicamente. Hay que entender que

La universidad es una entidad de componentes diferentes cuyas acciones son el reflejo de dinámicas de poder, para entender el desempeño productivo de los departamentos académicos, está el concepto de orden local (March, 1962), ya que dentro de los sistemas y organizaciones externas, las acciones que se demandan son expresadas y valoradas de manera diferente “para servir a la comunidad, proveer al mercado de trabajo nacional y regional, ser *ranqueados* como un cuerpo científico internacional, dar buenas clase, o simplemente continuar haciendo sus cosas...” (Paradeise y Thoenig, 2013: 196).

Paradeise y Thoenig (2013) proponen cuatro tipos de estrategias que las IES locales pueden adoptar con respecto a las exigencias de excelencia. Están aquellas a las que les importa más la reputación y el prestigio, toman decisiones colegiadas y se las denomina “venerables”¹. También encontramos a los mejores de la pirámide, que acumulan capital social, en tanto que reclutan como estudiantes a integrantes de las clases sociales

¹ Son las que llevan mucho tiempo siendo universidades y se burlan de las universidades jóvenes, como las *wannabes*.



dominantes, tienen normas compartidas y autonomía². A las dos primeras estrategias les importa más la excelencia como instrumento de competencia, a diferencia de los misioneros, que valoran más la educación, el conocimiento y reconocimiento social sobre otro tipo de reconocimientos, como el otorgado por los organismos evaluadores (igualitarismo)³. Finalmente, están los que “quieren ser” (*wannabes*), como los que se encuentran en la cúspide de la pirámide, y al igual que los venerables tienen una estrategia utilitarista y oportunista, les importan las apariencias, no la excelencia⁴. Las estrategias de las universidades, por lo tanto, dependen de las indicaciones de los organismos evaluadores internacionales.

Los índices cuantitativos y rankings ignoran los contextos locales y contextuales, que caracterizan los juicios de excelencia y de calidad académica. Si la excelencia es tan difusa... es porque es considerada relevante para grupos de interés no académicos, mercados y jerarquías, que juegan un rol determinante en la colocación de recursos universitarios. Las autoridades públicas, los mercados de trabajo, los que hacen donaciones, estudiantes y sus familias tienen como referente las evaluaciones de excelencia, cuando conceden subsidios, contratan empleados, eligen beneficiarios... para un programa educativo. Los estándares de excelencia se han vuelto relevantes para la academia, porque los actores externos los toman como un criterio para sus decisiones y el acceso a los recursos de las universidades dependen de manera externa a estos juicios y significados de calidad; entre las consecuencias de la excelencia se encuentra que las publicaciones importan más que la educación, puesto que generan recursos para infraestructura, equipamiento, formación docente, ampliación de la planta académica, mayor cobertura, etc. Otra consecuencia es determinar quién está a cargo de la definición de la excelencia y la evaluación, una consecuencia adicional está vinculada a la imagen pública de la universidad, se considera una propiedad multidimensional basada en una mezcla entre la autoridad política y la autoridad económica (Paradeise y Thoenig, 2013: 215).

Las universidades enfocan o determinan las estrategias de producción de los investigadores, por ello la procrastinación como forma de trabajar es ineficiente para la producción de artículos, capítulos, libros, etc., pero es buena para la creatividad, por lo que escribir en sentido original y aportar más al mundo del conocimiento depende de formas contrarias a las incitadas por la lógica de la producción en serie del mercado.

² The Zürich Federal Institute of Technology, Oxford University, Harvard University y the University of Heidelberg.

³ Ellos están en contra de la noción de reputación, y denuncian el principio de la excelencia como algo peligroso. Comparten la idea con las venerables de que la búsqueda de la excelencia descontextualizada no tiene sentido.

⁴ Tienen buena reputación local pero son invisibles para las clasificaciones mundiales.



2. EL DISCURSO DE LA CALIDAD TOTAL

El discurso de la calidad está absorbiendo las formas de la realización en las organizaciones en general y en las universidades en particular; por ello el concepto de “gestión de calidad total” está siendo tomado como una herramienta de estudio para el intercambio académico (Xu, 1999) y es, en términos de Sassure (1959), un signo arbitrario que puede ser deconstruido y, en términos de Derrida (1986), a partir de la filosofía de la presencia. Deconstruirlo es regresar a sus significados iniciales; al principio era un control estadístico de procesos que buscaban productos homogéneos, en 1950 se desarrolló como un sistema de pensamiento, y en 1960 fue un sistema para desarrollar cero defectos, usando técnicas como *kanban* o *pokayoke*, que detenían la máquina cuando encontraban un error, hasta que finalmente se convirtió en el *justo a tiempo* como sistema de producción (Xu, 1999: 160; Juran, 1981; Kondo, 1988; Ishikawa, 1985; Deming, 1986). Lo que no quedaba claro era la diferencia entre control de calidad y administración de calidad. De Shewhart a Deming el cambio fue la introducción del control estadístico, de Deming a Juran a Japón se agregó el rol del gerente en el control de calidad; Ishikawa introdujo la filosofía de Confucio como premisas de la naturaleza humana, de forma moral y ética y de valores que, en parte, moldeaban las actitudes japonesas y sus capacidades de acción (Xu, 1999: 662). Posteriormente se empezó a hablar del milagro de Japón en EUA; la propuesta japonesa a la gestión fue condicionada por su forma de pensar en términos de una interdependencia armoniosa en vez de la de la cultura norteamericana de competencia e individualismo. Finalmente estas culturas y valores de calidad fueron poco a poco adoptadas por entidades públicas y universidades de países europeos y latinoamericanos, que tienen una naturaleza distinta de las empresas privadas que es de donde emanan. La calidad, en consecuencia, es adoptada por organizaciones cuyo objetivo es social con un distinto *ethos*, historia, cultura, contextos e interpretación, a diferencia de la empresa privada, cuyo fin principal es la ganancia.

En México, a partir de estos enfoques se plantearon nuevas formas de trabajo y de políticas públicas. Al principio en los lineamientos del Sistema Nacional de Investigadores⁵ se premiaba el trabajo de manera individualizada, bajo un enfoque más taylorista-fordista; mientras que el enfoque de la Secretaría de Educación Pública promovió, a través de la formación de Cuerpos Académicos⁶, un trabajo colegiado más acorde con la filosofía de la calidad total y los círculos o equipos de calidad. En ningún caso en estas políticas públicas se reproducía el *ethos* confuciano, centrado en la reciprocidad interde-

⁵ Política pública en México que establece criterios de calidad de los investigadores.

⁶ Política pública que favorece el trabajo colegiado.



pendiente de relación de obediencia y respeto de un joven a un veterano y el sentido del deber y la responsabilidad entre ellos (Morishima, 1982).

El discurso de la calidad tiene un significante, la palabra *excelencia*, asociado a una imagen o sonido asociado a su vez a un signo, y una idea ligada a un concepto que puede ser interpretado dependiendo de un contexto organizacional específico, así como de una cultura y subsistema de creencias y valores diferentes a las interpretaciones y conceptos prefijados originalmente, pues fueron tomados de otro contexto. Así, la calidad es un discurso, una práctica y una imagen (Xu, 1999).

El significado se ha convertido en un símbolo que construye un mito, el de la calidad, que supone que trabajar bajo esos estándares significa que el producto sea de calidad, ya sea una investigación o un estudiante como producto; el problema es que solo funciona porque en el discurso dice que funciona, por lo tanto se convierte en un mito racionalizado.

Este tipo de fenómenos se dan cuando una organización usa prácticas que considera como buenas a partir del uso del discurso de la calidad de manera arbitraria. Todos los que tengan el poder de asignar un significado dentro de ese significante podrán decir que están realizando una práctica legítima. De esta forma incluso una práctica puede estar disfrazada bajo el discurso de la calidad, lo cual da origen a la simulación porque no existe un significado legítimo para el ejecutante, debido a que se siente como una práctica de poder autoritaria.

3. EL DISCURSO MODERNIZADOR

El discurso de la excelencia está enmarcado en las instituciones en general, y en particular en las instituciones de educación, bajo el de la modernización, el cual ha sido proyectado e implementado bajo diferentes intereses, contextos (Pollitt y Bouckaert, 2004) y gobiernos, como un símbolo y un mito racionalizado que da sentido a lo institucional, así como a las formas, procesos organizacionales e identidad (Ainsworth, Grant, y Iedema, 2009).

Tres tipos de discursos de la agencia organizacional han moldeado los debates y las intervenciones en la modernización... el profesionalismo, el gerencialismo y el liderismo, identificados como residuales, dominantes y metáforas emergentes respectivamente, sobre la creación de políticas e implementación de élites para enmarcar y legitimar políticas coherentes con discursos de modernización (O'Reilly y Reed, 2011: 1080).



Así, el discurso de la gestión como discurso dominante y simbólico ha llevado valores y prácticas de la gerencia privada al ámbito de la educación pública; el enfoque de la modernización y el concepto de liderazgo moldean los diseños organizacionales en: redes, colaboración, autopoieticos⁷ y heterarquías. El problema de la legitimización del discurso de la excelencia es que se da por sentado y se produce en las prácticas académicas como si fuera la única forma de realizar el trabajo. Sin embargo, el imaginario de la elaboración de nuevos discursos, como nuevas formas de ser, implicaría nuevas identidades ocupacionales, organizacionales e individuales (O'Reilly y Reed, 2011: 1081). Esta idea de que nada puede cambiar está bajo el concepto cognitivo como una forma de dominación sutil sobre las conciencias (Lukes, 2005). Esto implica el “*replanteo* [que] se ve típicamente como una actividad empresarial dirigida a cambiar los significados asociados a situaciones organizativas en un intento de influir en las interpretaciones de los miembros de la organización” (Chreim, 2016: 1261).

El reconocimiento del discurso de la excelencia como ajeno de los intereses del grupo académico requiere entender el nivel en el que este discurso se ha interiorizado, así como los discursos del profesionalismo que priorizan la experticia; también están centrados en la autonomía del cliente, o del gerencialismo, que prioriza el control del gestor o del liderazgo, centrado en la inspiración de los líderes sobre otros colaboradores. Están sedimentando sus valores sobre las prácticas de los académicos en la vida cotidiana, y se legitiman en la práctica.

O'Reilly y Reed (2011) proponen que el discurso de la profesión, de la gerencia y del liderazgo ha influido en las acciones a partir del cuerpo del lenguaje y las políticas en los gobiernos centrales, en el ámbito educativo y en el de la salud, siendo en el ámbito educativo más influyente el discurso del liderazgo seguido por el de la profesión y finalmente el gerencial, pero el discurso de profesionalismo se ve como un discurso residual.

Finalmente, el discurso tiene una base ideológica de conocimientos que legitima sus estrategias, a partir de los elementos esenciales de mejora y de un marco regulatorio donde pueden coexistir la autonomía del experto y su regulación, con un control organizacional y colaboración con el Gobierno bajo el enfoque gerencial, así como un liderazgo estratégico que usualmente está dirigido por el Gobierno y otros actores externos. Los actores externos a la universidad que demandan las reformas internas regulan y controlan, a partir del discurso de la excelencia, mediante un conjunto de indicadores asociados al estatus de individuos, grupos y de la propia universidad.

El discurso de la profesionalización está estructurado y alineado con un punto de vista gerencial, donde la autonomía del experto profesional es protegida de formas de

⁷ Un sistema que se regula a sí mismo (Maturana y Varela).



racionalización, estandarización y acomodo para mantener los estándares de servicio, esenciales para el Estado estable (Ackroyd, Hughes y Soothill, 1989). Se usa así la nueva gerencia pública no solo para diseños organizacionales sino como forma de control y modelo ideal dentro de las IES, que incluyen una serie de doctrinas neoliberales, de teorías políticas, de la elección y de costes de transacción (Miller y Rose, 2008).

Las redes de consenso desplazan los conflictos de valor, lo que sugiere que las tendencias comunes de liderazgo pueden crear un consenso en la superficie. Aun así las diferencias de valores e intereses continúan siendo evidentes en otros niveles, lo que provoca que no se logre el acceso a las agendas de los administradores de alto nivel, en este caso a las agencias evaluadoras o a las que dictan las políticas en términos educativos, como las organizaciones tipo OCDE (O'Reilly y Reed, 2011: 1094). El discurso de la excelencia se coloca en un nivel inconsciente de los profesores universitarios a partir de las prácticas cotidianas: primero adquiere legitimidad y después elimina la resistencia potencial.

Por otro lado, es fundamental entender el discurso en términos del contexto, por lo que la evaluación también juega un papel dentro de la cultura que está dentro del nivel macrosocial; por lo que concierne a la gestión pública, sus herramientas y mecanismos, la evaluación en un contexto altamente corrupto puede ser positiva, dado que de otra forma el uso de los recursos sería demasiado discrecional o simplemente no se usarían. En consecuencia, entender cómo los sujetos se apropian o se resisten a las prácticas y a los discursos resulta imperativo para comprender el fenómeno.

4. EL DISCURSO DE LA EXCELENCIA COMO FACTOR DE CAMBIO INSTITUCIONAL

Existen básicamente dos posibilidades ante la acción del discurso de la excelencia: la apropiación o la resistencia. En general el estudio del discurso de la intertextualidad (Grant y Hardy, 2004; Keenoy y Oswick, 2004) es lo que da sentido a la interpretación de estas formas discursivas.

Dentro de este nuevo discurso existen básicamente dos valores fundamentales que son sostenidos por la hegemonía del neoliberalismo, uno es el consumo asociado a la producción (de publicaciones en este caso) y otro es el de la venta (el convencer a la comunidad académica de que lo lea). Esta "cultura de la venta" (Chreim, 2016: 1262) se sedimenta a través de las prácticas discursivas y luego se objetiva en prácticas concretas y cotidianas, y la respuesta varía entre individuos y grupos (Harris y Ogbonna, 1998; Knights y McCabe, 1998).

Establecer nuevos significados requiere formular nuevos marcos:



Schein (1996) indica que reformular implica un proceso de “redefinición cognitiva”, como insatisfacción con el estatus quo derivado de información con la que no se está conforme... reformular ocurre cuando nueva información alcanza redefinición semántica o ampliación cognitiva que incluye el aprendizaje de palabras que pueden tener diferentes o más amplios significados..., o cuando nuevos estándares de juicios han sido adoptados (Chreim, 2016: 1264).

Identificar nuevos valores como la excelencia, la calidad, la producción y el valor del tiempo como un recurso escaso es interpretar cognitivamente los esquemas mentales que significan estos marcos. Existen así dos posturas: la estructuro-funcionalista, que dice que el discurso externo determina de manera macro las acciones de los actores, y la postura de la agencia más voluntarista, que menciona que “le corresponde a las personas cambiar sus circunstancias... a través de nuevas interpretaciones de situaciones organizativas” (Chreim, 2016: 1265). Sin embargo, existe un impacto de estructuras institucionales y sociales sobre las consciencias, lo que influye de manera preconsciente en la subjetividad y en las prácticas, así como en los supuestos sobre la legitimidad del discurso oficial de la excelencia.

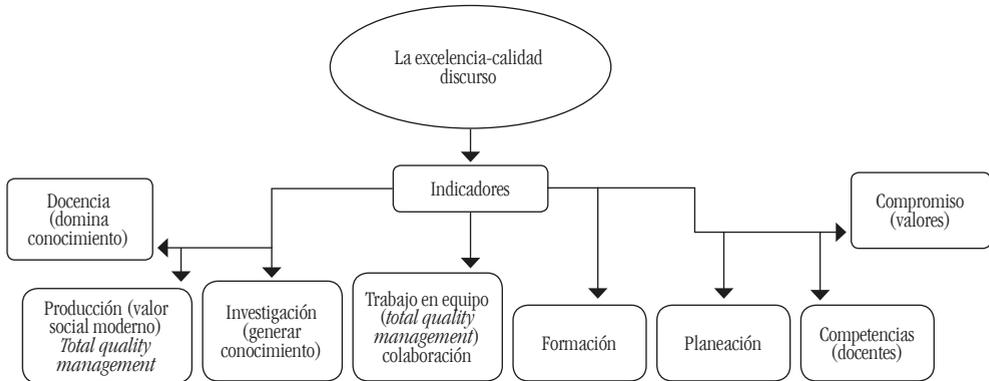
Sobre el discurso de la excelencia dentro de las IES podemos comentar que uno de los factores para que funcione la autovigilancia interna en términos de la propia evaluación y entrega de resultados es el convencimiento de que esos indicadores son valorados por el sujeto, para ello debe haber una percepción de beneficio sobre el cambio. También podemos encontrar diferencias entre las generaciones. Primero están los que desde los años ochenta comenzaron con estas políticas de evaluación y asociación con un estímulo monetario y simbólico, que pueden ser llamados migrantes, y que en algunos casos rechazaron la evaluación y en otros se convencieron a partir de su cambio de percepción. En segundo lugar están los que nacieron bajo este esquema y no tuvieron que adoptar nuevas formas porque simplemente nunca las conocieron, se formaron en el discurso de excelencia-calidad.

Barker señala que el control concertado... proporciona los medios de su propio control y forma, sus comportamientos de acuerdo a los marcos organizativos. Los empleados participan en el discurso organizacional e infieren las normas aceptables que les permitan actuar de manera organizativamente funcional. Barker señala que tal control crea una “jaula de hierro cuyas barras son casi invisibles para los trabajadores que encarcela” (Chreim, 2016: 1280).

Las respuestas de los profesores se da a partir de los marcos gerenciales y de los discursos institucionales que constituyen el contexto que permite y produce una estructura individual (Chreim, 2016: 1282).



Se presenta el siguiente modelo ideal de la excelencia-calidad, para mostrar los posibles indicadores que afectan desde el discurso al proceso de apropiación de estos indicadores en los profesores.



5. EXCELENCIA-CALIDAD EN LA SUBJETIVIDAD DE LOS PROFESORES

Para evaluar la percepción que el profesorado de educación superior tiene sobre el concepto de excelencia-calidad, investigadores(as) de siete universidades mexicanas y seis españolas (Red de Investigadores para el Estudio de la Integridad y Calidad Académica, RIEICA) realizan una investigación denominada “Evaluación de la calidad del profesorado en universidades de México y España”⁸. En junio de 2016, se levantó un muestreo piloto no probabilístico para validar la escala de caracterización del profesorado; se utilizaron cuatro opciones de respuesta para evitar la centralidad en estas, a saber: “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. Participaron 19 profesores de las universidades autónomas del Estado de Morelos, Guerrero, Yucatán, Chiapas, Tlaxcala y de la Universidad Veracruzana. De los 19 profesores 15 tienen nivel de doctorado, 3 de maestría y 1 cuenta con posdoctorado; 11 son mujeres y 9 hombres. La antigüedad laboral promedio en instituciones de educación superior es de 26 años. A continuación se presentan y analizan los resultados de dicho muestreo (tabla 1).

⁸ Financiado por el “Programa para el desarrollo profesional docente (Prodep)”, de la Secretaría de Educación Pública.



TABLA 1
Calidad-excelencia desde la subjetividad de profesores universitarios (porcentajes)

<i>El buen profesor</i>	<i>1 Totalmente en desacuerdo</i>	<i>2 En desacuerdo</i>	<i>3 De acuerdo</i>	<i>4 Totalmente de acuerdo</i>	<i>99 No respondió</i>	<i>Suma</i>
4.1. Prioriza realizar investigación sobre otras actividades académicas	0	42	58	0	0	100
4.2. Independientemente de su estatus laboral, forma a los estudiantes para la investigación	0	11	47	42	0	100
4.11. No ve afectado su desempeño docente por la inestabilidad laboral	26	26	16	26	6	100
4.14. Genera confianza con los compañeros de trabajo	0	0	42	58	0	100
4.15. Se actualiza constantemente en el conocimiento de su disciplina	0	0	26	74	0	100
4.26. Colabora con sus colegas de tiempo completo para generar conocimiento	0	5	58	32	5	100
4.37. Supera los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional	0	0	37	63	0	100
4.41. Respeto los contenidos del plan de estudios	0	0	53	37	11	100
4.45. Hace uso de ejemplos prácticos	0	0	26	68	5	100
4.53. Se actualiza permanentemente en su disciplina	0	0	21	68	11	100
4.65. Procura el intercambio y la colaboración con colegas de otras disciplinas, instituciones y regiones	0	11	42	47	0	100
4.73. Domina los conocimientos disciplinarios	0	0	37	58	5	100
4.92. Se preocupa por ampliar sus competencias investigativas	0	0	58	37	5	100
4.93. Antepone su compromiso como académico a cuestiones de orden salarial	21	5	32	37	5	100



<i>El buen profesor</i>	<i>1 Totalmente en desacuerdo</i>	<i>2 En desacuerdo</i>	<i>3 De acuerdo</i>	<i>4 Totalmente de acuerdo</i>	<i>99 No respondió</i>	<i>Suma</i>
4.96. Se caracteriza por tener una vasta producción (libros, artículos, capítulos, prototipos, etc.)	11	42	32	11	5	100
4.97. Planifica sus actividades	0	5	26	63	5	100
4.17. Se forma para la docencia	0	0	37	63	0	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos elaborada por la Red de Investigadores para el Estudio de la Integridad y Calidad Académica.

Para este artículo se seleccionaron los ítems relacionados con tres funciones de los profesores investigadores, a saber: investigación, formación de recursos humanos y docencia. Con respecto a la identidad en torno al indicador de la investigación (4.1), encontramos que la población encuestada ha internalizado en su mayoría el discurso de excelencia-calidad, lo que podría explicarse en términos de la motivación económica y simbólica. Por su antigüedad promedio, en general transitaron de ser docentes a profesores investigadores; asocian incentivos y prestigio académico a los mayores niveles de puntaje dentro de la institución y el reconocimiento de la comunidad académica a través de la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores. No obstante, un alto porcentaje, el 42 %, no está de acuerdo con que sea prioritaria la investigación sobre otra actividad (formación, docencia etc.), lo cual afecta probablemente a las dimensiones: ingreso, salud y/o prestigio de tales profesores.

En torno a la forma del tipo de producción colectiva o individual de la investigación (4.26), la población muestreada acepta en su mayoría (90 %) el trabajo en equipo, esto indica que el trabajo colegiado como valor de la excelencia está asumido, principio que se contrapone a la idea de la producción individual; no obstante, no están de acuerdo con esa práctica el 5 % y no respondió a ese cuestionamiento otro 5 %. Adicionalmente, algunos profesores-investigadores (11 %) no están de acuerdo y no necesariamente colaboran con colegas de otras disciplinas locales, regionales y nacionales (4.65), es decir, se asume la práctica colectiva, pero no necesariamente se considera esa forma como algo válido o legítimo.

En términos de fortalecer o ampliar las competencias de investigación (4.92), los profesores de la muestra manifiestan estar de acuerdo un 58 %, y el resto de la población está totalmente de acuerdo, a pesar de que la investigación podría no estar dentro de sus prioridades.



Los profesores de la muestra se mostraron en desacuerdo o totalmente en desacuerdo (53 %) en que un buen profesor es aquel que tiene una vasta producción en libros, artículos, capítulos, prototipos, etc. (4.96) (atribución de la calidad).

En cuanto a la formación de estudiantes para la investigación (4.2), resulta significativo que el 11 % no consideran estar de acuerdo en que ese sea un atributo de calidad, a pesar de que la población muestral está compuesta por profesores que dan clases en posgrados, cuyos programas educativos están inscritos en el padrón de calidad de CONACYT, y uno de los requisitos para su permanencia es justamente formar recursos humanos para la investigación. Esto quiere decir que la investigación no es un valor sedimentado completamente en la subjetividad del profesorado.

Con respecto a la identidad de la docencia, el indicador (4.17) muestra que la formación docente tiene una aceptación total como atributo de excelencia-calidad, es decir; el 100 % de la muestra percibe que ese es un atributo central. Ello indica que existen dos lógicas, la de los organismos evaluadores, que valoran más la investigación, y la subjetividad del profesor.

Por lo anterior, el profesor excelente (4.15) se actualiza constantemente en el conocimiento de su disciplina, tal como lo expresa el 100 % de los encuestados. Además, desde su subjetividad el profesor excelente (4.41) respeta los contenidos del plan de estudios, (4.45) utiliza ejemplos prácticos y (4.73) domina los conocimientos de su disciplina, por lo que el índice de competencias está internalizado completamente.

La planificación de las actividades (4.97) no necesariamente representa un atributo de calidad, lo que indica que en términos teóricos el discurso de la planeación estratégica no está interiorizado en la práctica docente. Sin embargo, con respecto al trabajo en equipo (4.14), el 100 % de la muestra establece que es un valor fundamental, por lo que existe una alineación con uno de los valores del trabajo a partir del discurso de excelencia desde la Administración por calidad total.

Finalmente, (4.11) nuevas formas de organización social, a partir del discurso de la calidad que han modificado las estructuras salariales, y por lo tanto han flexibilizado las dinámicas y las relaciones de trabajo en relación con la docencia, investigación y gestión, son percibidas como significativas en la población muestral; una cuarta parte de los docentes no está de acuerdo en anteponer el compromiso académico al salarial, y un 52 % considera que la evaluación de su desempeño está relacionado directamente con la estabilidad laboral. Ello podría ser indicio de que los profesores investigadores tienden a valorar más la dimensión económica que la académica y la social; aun cuando dicha tendencia no se observe como dominante.



6. CONCLUSIONES

El discurso teórico sobre la excelencia-calidad ha sido central en las dinámicas de evaluación de los organismos internacionales y ha marcado la pauta de funcionamiento de las IES en general, y en particular de las mexicanas. Este discurso está siendo apropiado e incorporado por la mayoría de los investigadores y profesores dentro de las IES estudiadas, a partir del cambio de sus prácticas académicas y laborales, no sin ciertas resistencias. El factor económico juega un papel central en la instrumentación de las políticas y el cambio de dichas prácticas y de su subjetividad, puesto que los valores económicos parecen empezar a incidir en la acción organizacional.

Se concluye que el discurso teórico y de política pública en México sobre excelencia-calidad es asumido por los profesores investigadores por estar vinculado a los efectos económicos vía percepción salarial, estímulos y estatus profesional, aunque simultáneamente con cierta resistencia hacia dicho discurso. Es factible que exista cierta tendencia (aunque no dominante) a que el valor económico empiece a destacar como superior a otros como el compromiso académico y el trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKROYD, S.; HUGHES, J. y SOOTHILL, K. (1989) "Public sector services and their management" en *Journal of Management Studies*, 26: 603-619.
- AINSWORTH, S.; GRANT, D. y IEDEMA, R. (2009) " 'Keeping things moving': Space and the construction of middle management identity in a post-NPM organization" en *E construction of middle management identity in a post-NPM organization*, 3: 5-25.
- CHREIM, S. (2016) "Managerial Frames and Institutional Discourses of Change: Employee Appropriation and Resistance" en *Organization Studies*, 27 (9): 1261-1287.
- COHEN, M. D.; MARCH, J. y OLSEN, J. (1972) "A garbage can model of organizational choice" en *Administrative Science Quarterly*, 17: 1-25.
- DEMING, E. (1986) *Out of the crisis; quality, productivity and competitive position*. Cambridge, Cambridge University Press.
- DERRIDA, J. (1986) *Out of the crisis; quality, productivity and competitive position*. Cambridge, Cambridge University Press.
- DURAND, T. y DAMERON, S. (2011) "Where have all the business schools gone?" en *British Journal of Management*, 22: 559-563.
- GRANT, D. y HARDY, C. (2004) "Introduction: Struggles with organizational discourse" en *Organization Studies*, 25: 5-13.



- HARRIS, L. y OGBONNA, E. (1998) "Employee responses to culture change efforts" en *Human Resource Management Journal*, 8 (2): 781-792.
- ISHIKAWA, K. (1985) *What is quality control? the japanese way*. Englewood, Prentice Hall.
- JURAN, J. M. (1981) "Product quality - a prescription for the west" en *Proceedings*: 221-242.
- KEENOY, T. y OSWICK, C. (2004) "Organizing textscapes" en *Organization Studies*, 25: 135-142.
- KNIGHTS, D. y MCCABE, D. (1998) "When life is but a dream: Obliterating politics through business process reengineering" en *Human Relations*, 51 (6): 761-789.
- KONDO, Y. (1988) "Quality in japan" en M. J. J. *Juran's quality control handbook*. Nueva York, McGraw-Hill.
- LAREDO, P. (2007) "Revisiting the third mission of universities: Toward a renewed categorisation of university activities" en *Higher Education Policy*, 20: 441-456.
- LUKES, S. (2005) *Power: A radical view* (2.^a ed.). Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- MANDELBAUM, S. M. (1979) "The intelligence of universities" en *Journal of Higher Education*, 50: 697-725.
- MARCH, J. (1962) "The business firm as a political coalition" en *Journal of Politics*, 24: 662-678.
- MERTON, R. (1973) "'Recognition' and 'excellence': instructive ambiguities" en Merton, R. *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*. Chicago, University of Chicago Press: 419-437.
- MILLER, P. y ROSE, N. (2008) "Mobilizing the consumer: Assembling the subject of consumption" en MILLER, P. y ROSE, N. S. *Governing the present*. Cambridge, Polity Press.
- MORISHIMA, M. (1982) *Why has japan 'succeeded'? western thencnology and the japanese ethos*. Cambridge, Cambridge University Press.
- O'REILLY, D. y REED, M. (2011) "The Grit in the Oyster: Professionalism, Managerialism and Leaderism as Discourses of UK Public Services Modernization" en *Organization Studies*, 32 (8): 1079-1101.
- PARADEISE, C. y THOENIG, J. C. (2013) "Academic Institutions in Search of Quality: Local Orders and Global Standards" en *Organization Studies*, 34 (2): 189-218.
- PARKER, M. y JARY, D. (1995) "The McUniversity: Organization, management and academic subjectivity" en *Organization*, 2 (2): 319-338.
- POLLITT, C. y BOUCKAERT, G. (2004) *Public management reform: A comparative analysis* (2.^a ed.). Oxford, Oxford University Press.
- SASSURE, F. D. (1959) *Course in general linguistics*. Londres, Peter Owen.
- XU, Q. (1999) "TQM as an Arbitrary Sign for Play Discourse and transformation" en *Organization studies*, 20 (4): 659-681.



