



PROFESOR UNIVERSITARIO, MÚLTIPLES FUNCIONES DE UN SOLO AGENTE SOCIAL.

One multitask social agent. university professor.

Díaz Mejía, María del Carmen.

Correo para correspondencia : mcdiazm@uaq.mx

Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

Fecha de recepción 24/01/2018

Fecha de aceptación 03/04/2018

Resumen

La política educativa nacional en el nivel superior, se ajusta al modelo de aseguramiento de la calidad. Algunos programas que de ella derivan, solicitan cambios y diversificación en las actividades del profesorado, es decir, modelan las funciones académicas. Los profesores de carrera o, de tiempo completo (PTC's) deben cumplir equilibradamente, acorde a lo estipulado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, tareas de investigador, profesor, gestor y tutor y, deseablemente ingresar y permanecer en el sistema nacional de investigadores. No son demandas menores, cada función académica está mediada por disposiciones duraderas de ser y valorar (*habitus*) y bienes simbólicos distintos. Se indagó cómo PTC's de la Universidad Autónoma de Querétaro, cumplen con las funciones solicitadas. Se realizaron 12 entrevistas semiestructuradas y 20 cuestionarios, entre profesores de 5 de las 13 facultades de la Universidad. Se describen, interpretan y explican los hallazgos a la luz del estructuralismo genético. Los resultados mostraron que no hay posibilidad de cumplir con las funciones solicitadas equilibradamente. PTC's eligen y despliegan estrategias para, relativamente equilibrar investigación-docencia o gestión-docencia. En ambos casos se encontró disminución de las inversiones pedagógicas. Se localizó un nuevo bien simbólico y material: constituirse como "profesor *bien evaluado*". En suma, PTC ejercen sus funciones académicas en asimetría, desequilibrio y re-equilibrio, reconfigurando bienes simbólicos y disposiciones duraderas de ser y valorar en el campo UAQ.

Palabras Clave: (funciones académicas, gestor, investigador, política educativa, profesor)

Abstract

National educative policy for the higher level is adjusted to the quality assurance model. Some programs originated from it, request changes and diversification in the activities of the teaching staff, it means, they model the academic functions. Full-time professors (PTC) must balance, according to the Program for Professors Professional Development, tasks of researcher, teacher, manager and tutor and, desirably get and remain in the national system of researchers. They are not minor demands, because each academic function is mediated by dispositions of being and valuing (*habitus*) and different symbolic goods. It was investigated how PTC of the Autonomous University of Querétaro, fulfill the requested functions. 12 semi-structured interviews and 20 questionnaires were carried out among professors from 5 of the 13 faculties of the University. The findings are described, interpreted and explained with genetic structuralism theory. The results showed that there is no possibility of fulfilling the requested functions in a balanced way. PTC's choose and display strategies to relatively balance research-teaching or management-teaching. In both cases, there was a decrease in pedagogical investments. A new symbolic and material good was found: to become a "well-evaluated professor". PTC's perform their academic functions in asymmetry, imbalance and rebalancing way and reshaping symbolic goods and dispositions of being and valuing in the UAQ.

Key Words: (academic functions, educative policy, manager, professor, researcher)

Presentación

La modelación del profesor universitario

Políticas federales para la educación superior se objetivan en sistemas de evaluación que, condicionan recursos financieros extraordinarios al cumplimiento de indicadores establecidos por el modelo de aseguramiento de la calidad (MAC). El propósito principal de los mecanismos de aseguramiento de la calidad es la provisión de información a diferentes actores acerca de los aspectos más significativos de la educación superior (Lemaitre, 2012:27). Asegurar la calidad implica entonces, rendir cuentas de acciones concretas de las instituciones de educación superior (IES) y sus académicos, ante las exigencias de uno o más agentes o grupos de interés (Buendía, 2013:18). En suma, por distintos mecanismos y programas, las IES se evalúan en su organización y operatividad, sus planes de estudio, profesores y estudiantes (Díaz Barriga, 2008; Ibarra y Buendía, 2009; Buendía, 2011; 2012).

Escapa a los objetivos de este escrito, debatir el concepto calidad. No obstante, acorde a la presente investigación conviene recordar que los conceptos fundamentales de la calidad educativa, provienen del mundo empresarial. Éstos al adaptarse al campo educativo asumen a las escuelas como organizaciones prestadoras de servicios. Una organización de calidad, se define a sí misma en función de la satisfacción de sus usuarios, y busca superarse de manera permanente. Son procesos de calidad los se diseñan de manera eficiente y eficaz para cumplir su función o actividad mediante el control puntual de proveedores, clientes o usuarios, insumos y productos (Cervantes, 1998: 55-56).

Desde esta perspectiva, y su traslación al tema que nos ocupa, la calidad se relaciona con la congruencia entre los objetivos y estándares formulados por el MAC y, los resultados alcanzados

por las Instituciones de Educación Superior (IES), para efectos de macro-planeación y asignación de recursos presupuestales, con la concurrencia de cuatro indicadores del desarrollo del sistema educativo: eficacia, eficiencia, relevancia y equidad (INEE, 2002; Latapí, 2007).

Fue propósito de esta investigación, indagar el modelado de las funciones académicas del profesor de tiempo completo (PTC), a través de la rendición de cuentas o, evidencias de desempeño ante dos instancias extrauniversitarias: PRODEP y SNI.

El programa para el mejoramiento del profesorado PROMEP que recientemente cambio su nombre a programa para el desarrollo profesional docente PRODEP, pero no sus mecanismos ni intenciones, establece.

“Este programa busca profesionalizar a las/los Profesores de Tiempo Completo (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y con responsabilidad social; se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno” (http://www.dgesu.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/Prodep_S247.pdf p 16)

El PRODEP modela al agente social nominado PTC porque: Indica las tareas que debe realizar el personal académico de tiempo completo: generación y aplicación innovadora del conocimiento, docencia, según se muestra en el párrafo previo; a las que añade otras dos, la gestión y la tutoría. Segmenta al profesorado y distingue con el reconocimiento a ‘perfil deseable’ a quienes cumplan eficaz y equilibradamente las 4 tareas señaladas. Establece reglas de asociación entre colegas para la producción de conocimiento, indica que los PTC organicen su trabajo asociados en cuerpos académicos (CA)². Y condiciona el ingreso al campo universitario, a quienes posean grado

de doctor o maestro en ciencias, de tal modo que funciona también como requisito y mecanismo de contratación (Díaz-Mejía e Ibarra, 2013).

Un elemento más que configura y modela a profesores de tiempo completo, es el ingreso y permanencia en el sistema nacional de investigadores (SNI).

“Esta distinción simboliza la calidad y *prestigio* de las contribuciones científicas En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado” (<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>)

La distinción SNI constituye un bien simbólico y material muypreciado. Para el profesor de tiempo completo, porque escala en las jerarquías simbólica y formal universitaria y, se hace de salario extraordinario. Para la propia UAQ, que al incrementar el número de profesores miembros de SNI eleva los indicadores de calidad y obtiene mayores recursos financieros extraordinarios.

La tabla 1 muestra datos sobre los profesores de tiempo completo, en los últimos 15 años. Vale destacar que la distribución de PTC no es homogénea en las 13 Facultades de la UAQ, se concentra en aquellas vinculadas con las ciencias naturales y exactas (Díaz-Mejía y col. 2017).

Si se analizan someramente los datos, se aprecia sí un incremento importante en relación al número de PTC con grado de doctor del 14% a 39% aunque no todos hayan logrado su ingreso al sistema nacional de investigadores o hayan obtenido del “perfil deseable” PRODEP, pese a los intentos de modelaje de la política educativa federal.

Tabla 1. UAQ. Indicadores generales					
Periodo	Matrícula	PTC	Grado Doctor	SNI	PRODEP
2000	7741	392	57	37	s/d
2005	11194	401	126	59	153
2010	15400	488	236	114	237
2015	18078	530	389	208	312

Elaboración propia con base en:

<http://www.uaq.mx/estadistica/est.html>

También se aprecia una drástica disminución de la relación PTC y matrícula. En el año 2000 había una tasa estudiante/ PTC = 22. En 2015 fue de 34 estudiantes por cada PTC. La expansión de la matrícula que no corresponde al incremento de los profesores de tiempo completo, ayuda a comprender la diversificación de las relaciones contractuales entre el profesorado y la UAQ.

Lo reportado

La literatura especializada da cuenta de algunos efectos de la implantación de políticas evaluadoras con base en indicadores de desempeño del profesorado universitario. Se reportan cambios -en ocasiones indeseables- en el comportamiento de académicos, quienes en afán de alcanzar indicadores del modelo de aseguramiento de la calidad, se inclinan por realizar tareas inmediatamente útiles que le aseguren beneficios reflejados en mayores ingresos económicos y/o establecen prácticas de simulación y deslealtad entre colegas (Ibarra, E. 2006; Díaz Barriga, A. 2008; Ibarra, E. y A. Buendía. 2009; Buendía, 2011; Díaz-Mejía, 2015; 2017b).

Surdez et al. (2015), mostraron que el modelo de aseguramiento de la calidad, modifica el contenido de los puestos de la planta profesoral, generando *conflicto de rol*. Encontraron que los profesores no abandonan las ‘nuevas’ actividades contenidas en su puesto, porque sus ingresos económicos dependen, en gran medida, del cumplimiento de indicadores de desempeño.

En universidades españolas y canadienses (Mundet, 2007; Sancho et al 2011; Tomás et al, 2012; Leclerc et al, 2014) reportan problemáticas similares a la descrita para México. En lo relativo al logro, desempeño y equilibrio en las funciones académicas, los autores reportan que los profesores se sienten presionados por desempeñar funciones de enseñanza, investigación y gestión. Los autores revelaron que el profesorado acepta

que investigación y docencia se mezclan y se complementan, sin embargo las preferencias parecen inevitables y, los profesores se inclinan por alguna. Encontraron sobrevaloración de la investigación sobre la enseñanza y su valoración diferenciada, en los procesos de evaluación, acreditación y promoción del profesorado.

Método

Se desarrolló una investigación comprensivo-interpretativa, que no posibilita generalizar resultados; no obstante, los hallazgos pueden ser útiles en circunstancias similares en otras universidades públicas mexicanas. El estudio es exploratorio, con pretensiones de complejizar la realidad laboral y las funciones académicas de profesores en la UAQ.

En congruencia con la postura epistémica, el método de estudio de caso resultó apropiado, pues se interesa por el detalle en las interacciones de sujetos en su contexto, para comprender su actividad (Stake, 2010:11). El estudio de caso es una indagación desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un proyecto, un fenómeno o un sistema en contexto real. Posibilita la utilización combinada de técnicas y procedimientos propios de la investigación cualitativa donde el interés está puesto en la interpretación de los acontecimientos y sucesos que viven los sujetos que forman parte del caso (Colina, 2014:245).

Procedimientos

Se aplicaron 20 cuestionarios de autollenado entre profesores de tiempo completo adscritos a la Facultad de Ciencias Naturales para recabar información sobre la apreciación de las tareas asignadas: docencia, investigación, gestión y tutoría. Se solicitó a los informantes que estimaran en porcentaje, el tiempo que dedican a cada una de

sus funciones, sobre la base de 40 horas/semana de trabajo; y que a cada función la calificaran con una puntuación entre 1 y 5, donde 5 señalara la tarea por la que sintieran mayor afinidad.

Con base en los datos obtenidos se diseñó un guion de entrevista semiestructurada que se aplicó a 12 informantes clave de las Facultades de Lenguas y Letras, Psicología, Bellas Artes e Ingeniería. Los temas que guiaron las entrevistas fueron los mismos del cuestionario, se solicitó a los entrevistados que describirán sus funciones en la universidad: enseñanza, investigación, gestión y tutoría. Y, el tiempo que dedican a cada una. Se admite que el número de entrevistas posiblemente no refleje a la población total. Sin embargo, de acuerdo a la conversación sostenida con cada entrevistado, se apreció cierto índice de saturación (Kvale, 2011:70), es decir, semejanzas encontradas en relación a apreciación que hacen los informantes sobre sus actividades universitarias, no obstante, las variaciones en sus disciplinas de origen y sus Facultades de adscripción.

La tabla 2 muestra variaciones inherentes al grupo de informantes clave relativas a sexo, y las distinciones PRODEP y SNI. Se conjetura que la diferencia entre los sujetos contribuye a enriquecer la información recabada, dadas las perspectivas distintas configuradas en sus trayectorias universitarias.

Tabla 2. Composición del grupo de informantes clave		
	Encuestados	Entrevistados
Mujeres	65 %	42 %
Varones	35 %	58 %
Miembros SNI	30 %	50 %
Perfil PRODEP	57 %	67 %
Fuente: Elaboración propia		

La información recabada se agrupó en tendencias que dieran cuenta de formas duraderas de ser y valorar de los informantes, los bienes simbólicos y materiales que persiguen y las estrategias que despliegan cumplir con sus funciones en la universidad. Se insertan en este escrito, frases

significativas extraídas de las entrevistas; para resguardar el anonimato de los y las informantes no se hace ningún tipo de referencia a su identidad, incluso, su decir, está transcrito en masculino fuesen académicas o académicos quienes lo dijeron. Se interpretaron los resultados a la luz del cuerpo teórico desarrollado por Pierre Bourdieu.

Resultados y discusión

Los hallazgos mostraron el profesor-investigador contratado bajo régimen de definitividad o PTC, es un agente social heterogéneo a pesar de los esfuerzos de la política educativa federal por modelar sus funciones académicas. No obstante, también hay cierto grado homogeneidad. Las similitudes o *invarianzas* entre profesores universitarios con diversos capitales culturales incorporados y encarnados como *habitus* (generados por sus grados académicos, disciplinas de origen y facultades de adscripción) orientan la valoración hacia determinadas funciones y bienes simbólicos (Bourdieu, 1987).

Similitudes o *invarianzas* de los PTC

a) La enseñanza es función común. Vale mencionar que es una función ubicada en la frágil frontera de la obligación-elección. Todos los PTC la ejercen y en general se refirieron a ella como una función gratificante. La aprecian como una tarea ardua, que requiere mucha dedicación, pero el crecimiento intelectual de los estudiantes, dijeron, justifica el esfuerzo.

b) Los PTC informantes afirmaron que no hay condición de posibilidad para cumplir equilibradamente las 4 funciones asignadas por PRODEP, manifestaron que la semana laboral de 40 horas es insuficiente para realizar sus quehaceres. Luego, es un hecho que los académicos, se inclinan por alguno, orientados por sus formas duraderas de ser y valorar y los bienes simbólicos y/o materiales

que persiguen.

“Las cuatro funciones no, se dejan una o dos. Bien organizado trabajaría como 50 horas a la semana, pero las 4 como se debe, no”.

“Horas invertidas, más de 40 sí. Hay veces que estoy aquí 12 horas”.

“Estoy involucrado en múltiples funciones. Siempre tengo facturas por pagar, le doy prioridad a lo que urge, 50 o 60 horas”.

c) Un bien simbólico valorado y perseguido por los PTC es el *prestigio* -bien simbólico prácticamente inherente al campo académico- aun cuando las formas para obtenerlo varíen en relación a las funciones académicas desempeñadas con mayor énfasis. El *prestigio* se refiere a la posición ocupada en las jerarquías propiamente intelectuales o científicas (Bourdieu, 2008:20).

Diferencias entre los PTC

Al tratar la información de los instrumentos de recolección de datos, emergieron tres tendencias que dan cuenta de las diferencias o heterogeneidad entre agentes sociales homologados bajo la nominación: profesor de tiempo completo. Las tendencias son de límites difusos, pistas sobre cómo los PTC se apropian y desempeñan sus funciones académicas.

Investigadores-profesores. No es lo mismo que profesor-investigador. No, porque la función prioritaria para este agente social, es investigar. Esta tendencia agrupa PTC que cuentan con el grado de doctor, un bien muy apreciado por PRODEP y en general por las autoridades de la universidad, así como condición de ingreso al SNI. Los estudios doctorales tienen la finalidad de formar investigadores. De modo que, intereses, actividades y gustos en el quehacer académico, los *habitus*, se inclinan por la investigación.



Parte de los bienes simbólicos valorados y buscados devienen del *prestigio* y la jerarquía simbólica que les confiere su pertenencia al sistema nacional de investigadores (SNI). Adicional cabe recordar que la pertenencia al SNI implica también la obtención de un bien material: salario adicional a cargo del CONACYT. Los *investigadores-profesores* invierten mucha energía en la generación de productos de investigación, justo los indicadores que les posibilitan el acceso y permanencia en el SNI. Refieren dedicar la mayor parte de su tiempo semanal a trabajo de campo o cubículo para, estudio y escritura de sus *papers*, y dirección y asesoría de los estudiantes de posgrado.

Se mostraron descontentos al desperdiciar su tiempo en tareas burocráticas que consideran vanas. Por ejemplo, el acopio las evidencias sobre el cumplimiento de indicadores de desempeño o actividades de gestión. Concedores de las reglas del campo de juego y de lo valioso del tiempo, delegan estas tareas en otros. Contratan personal para tal fin o, bien las encomiendan a sus estudiantes, tesisas o ayudantes de investigación.

Investigadores-profesores disminuyen sus apuestas pedagógicas, es decir, reducen al mínimo permitido por la institución la impartición de clases. Parece obvio que, al invertir la mayor cantidad de tiempo a la investigación, la docencia se reduzca. Aunque conviene teorizar sobre formas de trabajo investigativo favorecido por la relación con la burocracia que promueven el éxito de los '*managers* científicos'. Un nuevo tipo de agente social en el campo universitario. Los *managers* científicos, se ocupan en buscar fondos de financiamiento para sus investigaciones, en frecuentar comités y comisiones donde se consiguen contactos, en organizar *symposia* para dar a conocer sus productos, tanto como para acrecentar sus capacidades productivas. A medida que crece el número de este tipo investigadores -los *managers* científicos-, la posición de los docentes en el campo

universitario resulta transformado, debido de la institucionalización del *status* de investigador que tiende a constituir la investigación y la publicación científica como norma de toda práctica; relegando a segundo plano las inversiones pedagógicas (Bourdieu, 2008:163- 164).

Entre los *investigadores-profesores*, se encuentran en ciernes la configuración del *habitus* de *manager* científico. Cumplir indicadores de organismos evaluadores, obtener financiamiento para la investigación y reducir el tiempo dedicado a la enseñanza, pareciera imponerse como violencia simbólica (Bourdieu, 1988; Bourdieu y Passeron, 1998). Aunque los agentes sociales, no son del todo consintientes o cómplices de los significados que la violencia simbólica pretende legitimar, saben que en ello va *prestigio* y mayores ingresos monetarios para sí mismos y para la institución.

Emergió una función en este grupo de informantes, que fue descrita como 'trabajo invisible', aquel que deviene de una u otra forma de su condición de SNI y el *prestigio* que les confiere tal distinción. Tareas en las que dijeron invertir mucho tiempo y que restan a sus horas-investigación. Fungir como evaluadores o jurados pares en congresos, *symposia* etc. Dictaminadores de *papers*. Asesoría-lectura de tesis que dirigen sus colegas. Algunos PTC no valoraron que, lo considerado como 'trabajo invisible' re-alimenta el *prestigio* en el campo científico. Ser evaluador par es una tarea inherente al investigador reconocido o prestigiado. Aun cuando consuma tiempo.

Profesores-enseñantes. No es un pleonasma, aunque todos los PTC ejercen la docencia, algunos la asumen como la función prioritaria. Dedicán 50% o más de su tiempo laboral a dar clases en programas de licenciatura y algunos en posgrado.

"Ver que los alumnos aprenden da gusto, aquí se ve lo que yo traté de enseñarles".

“Sigo aquí por la docencia me parece muy importante la trasmisión. Me emociona trabajar con los estudiantes”.

“Recompensa el esfuerzo docente que las nuevas generaciones se superen y continúen con sus aspiraciones, al final del día, es eso”.

La enseñanza es una tarea sustantiva fundamental en la Universidad, meritoria y necesaria. Pero, desde la perspectiva del modelo de aseguramiento de la calidad y los indicadores de desempeño paradójicamente se minusvalora. Lo argumentado por Bourdieu (2008) ayuda a comprender la desvalorización en el *prestigio* de la enseñanza, con la consecuente disminución de las inversiones pedagógicas. Los PTC que eligen apostar por la enseñanza, difícilmente logran alcanzar los indicadores del desempeño que se acentúa en los productos de investigación y en acceder a sistema nacional de investigadores. Por otro lado, parece que no constituye para ellos, un bien en el que deban invertir energía. Saben que no alcanzarán los puestos más altos de la jerarquía simbólica al no contar con la distinción SNI, lo saben, pero no lo consideran totalmente legítimo, de modo que se aprecia en ellos cierto malestar.

“Me gusta la enseñanza yo creo que... también la investigación, hago gestión y la tutoría”.

Algunos *profesores-enseñantes* sí se afanan por obtener el reconocimiento a perfil deseable PRODEP, realizan actividades relacionadas con la gestión, se hacen cargo de investigaciones propias o se asocian con investigadores en calidad de colaboradores y, realizan tutorías.

Si un bien simbólico apreciado y perseguido por los *profesores-enseñantes* fuese el *prestigio*, en el caso de la enseñanza, éste procede en forma de reconocimiento de los discípulos a la labor desempeñada (Becher, 2001:77).

Profesores-gestores. *Habitus* relativos a la organización y administración escolares se hacen evidentes en profesores posgraduados que invierten su energía en ocupar cargos en la jerarquía formal universitaria. Entre los entrevistados hubo quienes se desempeñan como directores de Facultad o, coordinan programas educativos. La inversión que disminuyen u omiten es la relativa a la investigación. Difícil compaginar dos tareas consumidoras de gran cantidad de tiempo. También disminuyen sus apuestas pedagógicas y al igual que los investigadores dan el número mínimo de clases que permite la UAQ. Se conjetura, acorde a lo reportado por Sancho et al (2011), que bien simbólico que orienta sus tareas, aunque en general no lo reconocen de forma abierta, es el ejercicio del poder formal en la conducción institucional.

“Me gusta lo administrativo ya estuve en varios puestos. Me gusta porque conoces el funcionamiento de las Facultades”.

“Me ocupa la gestión, me interesa hacer las cosas de otra manera, más eficientes y optimizar”.

La tutoría, función universitaria relacionada con acompañamiento del estudiante en el medio universitario para facilitar sus logros académicos, resultó una tarea poco comprendida y aceptada por la mayoría de los informantes, es un campo que no configura aún bienes simbólicos y reglas de juego. Con todo, se cumple como parte de los indicadores PRODEP.

Para finalizar, del análisis de la información recabada en las entrevistas, emergió un nuevo bien simbólico y material. Obtener la condición de PTC *bien evaluado*, que constituye un hallazgo y aportación de esta investigación. Se trata bien generado no por los agentes sociales en el campo académico UAQ, sino por las instancias evaluadoras. Un bien redituable. La ganancia se refleja en primera instancia como *prestigio* académico. La ganancia se objetiva en bienes materiales,

por caso, complementos salariales. Abrirse a la posibilidad de comprender las acciones del PTC para mantenerse en el “círculo de profesores *bien evaluados*” brinda una arista u otro lugar desde donde mirar-les y continuar con las investigaciones sobre el profesorado universitario y el impacto de las políticas evaluatorias.

Consideraciones finales

Los profesores de la Universidad Autónoma de Querétaro no son del todo agentes multifuncionales. Concedores de las reglas del campo universitario, utilizan la elección como estrategia. En tanto estrategias invierten energía y apuestan por algunas de las funciones que consideran dignas de la inversión. Con todo, sí se apegan a ciertas regularidades porque reconocen que el límite de cualquier estrategia lo establece, las propias reglas de juego en el campo académico (Bourdieu. 1988, 70-72). Dentro de esos límites los PTC se mueven y cumplen de manera asimétrica sus funciones académicas modeladas por PRODEP y SNI.

El modelo de aseguramiento de la calidad, sus mecanismos de evaluación y los indicadores que establecen sí promueven la sobrevaloración de la investigación sobre las demás funciones académicas. Es posible conjeturar que esta sobrevaloración se relaciona objetivamente con los productos de la investigación, es especial la publicación de artículos (*papers*). Tal vez, publicar sea una acción de mayor peso incluso que la misma generación de conocimiento -objetivo fundamental de la investigación-. Publicar, entonces, se vuelve un objetivo en sí mismo, por la sencilla razón de cumplir con los indicadores de rendición de cuentas ante al menos dos instancias evaluadoras: PRODEP y SNI y mantenerse en los círculos de los PTC “*bien evaluados*”. En suma, PTC ejercen sus funciones académicas en asimetría, desequilibrio y re-equilibrarían reconfigurando bienes simbólicos y disposiciones duraderas de ser y valorar en el

campo UAQ.

Resumen Curricular

María del Carmen Díaz-Mejía

Maestra en Ciencias de la Educación y Doctora en Educación. Coordinadora de la Maestría en Ciencias de la Educación, FPS-UAQ. Perfil PRODEP y miembro del SNI. Imparte clases en licenciatura y maestría. Investiga efectos de la política educativa en el quehacer de académicos.

Referencias Bibliográficas

- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos*. España: Gedisa.
- Bourdieu, P. (1987). “Los tres estados del capital cultural”. *Revista Sociológica*. 2 (5). UAM- Azcapotzalco. Tomado de *Actes de la recherche en sciences sociales*. Nov 1979. En:<http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Argentina: Gedisa
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Buendía A. (2011). “Evaluación y acreditación de programas en México. Más allá de los juegos discursivos”. *Diálogos sobre educación*. 2 (3).
- Buendía, A. (2012) Informe México. En: Lemaitre, M y E, Zenteno (editores) Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica. Educación superior. Informe 2012. <http://www.universia.net/nosotros/files/CINDA-2012-Informe-de-Educaci%C3%B3n-Superior.pdf>
- Buendía, A. (2013). Genealogía de la evaluación y acreditación en instituciones en México. *Perfiles Educativos*. 34: 17- 32.
- Cervantes, E. (1998) *Una cultura de calidad en la escuela*. México: Ediciones Castillo.
- Colina, A. (2014). El estudio de caso, una estrategia para la investigación educativa. En: Díaz Barriga, Ángel y Ana Bertha Luna (Coords) *Metodología de la Investigación Educativa*. México: Díaz de Santos.
- Díaz-Barriga, A. (coord.) (2008). *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana*. México: IISUE-

- ANUIES-Plaza y Valdés.
- Díaz-Mejía, MC y L, Ibarra. (2013). Tensiones académicas derivadas de los mecanismos de contratación. El caso de la Universidad Autónoma de Querétaro". *Revista Reencuentro*. UAM-X. 67 (24): 41-49.
- Díaz-Mejía, MC. Ibarra, L. y M, González. (2017). Satisfacción-insatisfacción académica y laboral. Profesores en la UAQ. En: Buendía, A (coord.). *Políticas gubernamentales y universidades públicas mexicana. Desafíos a la homogeneidad*. (pp.287-3004) México: UAM-X.
- Díaz-Mejía MC. (2017b). Cuerpos académicos y trabajo en colaboración. Universidad Autónoma de Querétaro, México. *Saberes y Prácticas. Revista de Filosofía y Educación*. Vol 2. En: <http://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/saberesypracticass/article/view/784/591>
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (2002). *La calidad de la educación en México: Perspectivas, análisis y evaluación*. México: SEP/Porrúa.
- Latapí, P. (2007). Conferencia Magistral al recibir el Doctorado Honoris Causa de la Universidad Autónoma Metropolitana. En: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v29n115/n115a7.pdf>
- Leclerc, Ch. Macé, Ch y N, Martin (2014). *Le défi des conciliations, s'épanouir, s'épuiser*. Québec : FQPPU. (Fédération Québécoise des Professeurs et professeurs d'université).
- Gil, M. (2002). Amor de Ciudad Grande: una visión general del espacio para el trabajo académico en México. *Sociológica*. 17(49):93-130. En: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026562005>
- Ibarra, E. y L, Porter. (2007). El debate sobre la evaluación: del homo academicus al homo economicus". *Revista Reencuentro*, UAM-X, 48:34-39.
- Ibarra, E. y A. Buendía. (2009). *Informe nacional de México, proyecto ALFA* (Aseguramiento de la Calidad: Políticas Públicas y Gestión Universitaria), Centro Interuniversitario de Desarrollo/Unión Europea. En: http://www.cinda.cl/proyecto_alfa/htm/documentos.htm
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Lemaitre, M y E, Zenteno (editores) Aseguramiento de la calidad en Iberoamérica. Educación superior. Informe 2012. En: <http://www.universia.net/nosotros/files/CINDA-2012-Informe-de-Educacion-C3%B3n-Superior.pdf>
- Mundet, J. (2007). Buscando sinergias en el quehacer académico: Investigación vs. Docencia. *Intangible Capital*, 3 (4). Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona, España. En: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54930401>
- Sancho, J. Creus, A. y P. Padilla (2011). Docencia investigación y gestión en la universidad: una profesión, tres mundos. *Praxis educativa*. 36 (4): 17-34.
- IStake, R. (2010). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata
- Secretaría de Educación Pública, SEP. (2017). Diario oficial de la federación. Acuerdo 19/12/17 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2018. Fecha de publicación 27/dic/ 2017.
- Surdez, E. Deneb, Magaña, y C, Sandoval. (2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpo académicos. *Perfiles educativos*. 28 (147):103-125.
- Tomás, M. Castro, Diego y M, Freixas. (2012). Tensiones entre las funciones docente e investigadora del profesorado en la universidad. *Revista de docencia universitaria REDU*. 10 (1):343-367

Notas

¹Parte de esta investigación se presentó como ponencia en: IV Colloque de l'AFIRSE section canadienne «Recherche et enseignement universitaires: à la poursuite d'un équilibre?». 1-3 juin 2017 à l'Université de Québec à Montréal, con el título, « La multifonctionnalité des professeurs d'université : le cas de l'Université Autonome de Querétaro».

²Cuerpo Académico: Grupos de profesores/as de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación de conocimiento, investigación aplicada o desarrollo tecnológico e innovación en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente atienden los programas educativos afines a su especialidad en varios tipos (SEP, 2017:4).