

LA IDENTIDAD DOCENTE, LA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR

CDra. Rosa Elena Salazar Ruibal

Dra. Blanca A. Valenzuela

Mc. Gustavo Enrique Cortez Félix

Dra. Manuela Guillén Lúgigo

Universidad de Sonora, México

Abstract

The purpose of this study is to identify how the identity of university professors is affected by the political process and governance of the institution; we set from a conceptual framework that takes the relationship between the university as an institution, aspects of organization, academic work and identity. The study has qualitative approach, in-depth interviews were conducted with 24 teachers from a public university in Mexico, the discourses are coded to identify elements of identity and their relationship to politics and governance. The results show an identity profile that has been built in the socio-institutional fields of the discipline, the profession and the classroom, with affective and emotional loads. The effects on identity are generally negative and impact mostly on satisfaction and future expectations. The concepts of rationalization, autonomy, self-organization and differentiation of the teaching task, function as explanatory tools.

Keywords: Identity, Higher education, Politics, Governance

Resumen

El propósito del presente estudio es identificar cómo es que la identidad docente de los profesores universitarios se ve afectada por los procesos políticos y de gobernabilidad de la institución; se parte de un marco conceptual que retoma la relación entre la universidad como una institución, aspectos de la organización, el trabajo académico y la identidad. El estudio es de corte cualitativo, se realizan entrevistas a profundidad a 24 profesores de una universidad pública de México, los discursos son codificados para identificar elementos identitarios y su

relación con la política y gobernanza. Los resultados demuestran un perfil identitario que se ha construido en los campos socioinstitucionales de la disciplina, la profesión y el aula, con cargas afectivas y emocionales. Los efectos en la identidad son generalmente negativos e impactan principalmente la satisfacción y las expectativas a futuro. Los conceptos de sobre racionalización, autonomía, autoorganización y diferenciación de la tarea docente, funcionan como herramientas explicativas.

Palabras clave: Identidad, Educación Superior, Política, Gobernabilidad

Introducción

La escuela se considera una institución de las naciones-estado, dado que sirve a una función colectiva, define ciertos tipos de conocimientos y los legitima dentro de la sociedad, define principios culturales como científicidad, racionalidad, leyes naturales, por lo que termina siendo una estrategia para construir autoridad y legitimidad en la historia moderna (H. D. Meyer y Rowan, 2006; J. Meyer y Rowan, 1977; J. W. Meyer, Ramirez, Frank, y Schofer, 2006). La universidad, se diferencia ampliamente de otros tipos de instituciones escolares, porque sus estructuras y contextos son muy específicos, por su organización en departamentos y facultades, por sus formas de gobierno y relaciones entre la administración y la academia, la organización en disciplinas y la producción de conocimiento; estos elementos le otorgan características especiales (De Vries y Ibarra, 2004).

Se parte de la premisa de que las instituciones se definen por un compuesto de reglas que organizan la acción y que dan estabilidad a la estructura, los mismos procesos para institucionalizar suelen surgir de las partes mejor constituidas en la organización donde existen reglamentos explícitos y alta estabilidad, donde hay una historia y donde se conectan con mayor número de partes de la organización, de modo que un cambio afecta otras partes de la subestructura (Zucker, 1987).

En tanto, la universidad tiene una jerarquía formal con mecanismos de comunicación e interacción específicos entre las diferentes instancias u oficinas que tienen una tarea particular, estas mismas instancias crean sus jerarquías, reglamentos y mecanismos para institucionalizar reglas y acciones.

Para Gewerc y Montero (1996) el componente formal del contexto organizativo, tiene que ver con la razón social de la institución y sus sub-instituciones dentro de la misma, con su política y las divisiones del trabajo, la manera en que se organiza, los aspectos micropolíticos, mientras; las creencias, los conflictos y el juego de significados que también contribuyen a

configurar la organización de la universidad como institución educativa, estas últimas tienen que ver más con el componente de la identidad. Ahora bien, siguiendo a las autoras el contexto de la organización universitaria tiene dos niveles, el primero corresponde a la estructura organizativa y a la organización del trabajo, el segundo corresponde a los aspectos políticos y de gestión.

Estos niveles confluyen, como adelantaba Clark (1977) dado que las estructuras de organización de lo académico suelen ser dispares en cuanto a recursos y organización interna; por su parte Baldrige (1974) hacía notar que la diversidad y complejidad en la organización, promueve la especialización y por lo tanto tienden a surgir agentes y estrategias de innovación, aunque al mismo tiempo, la diversidad y complejidad trae consigo mayores niveles de conflictos porque se alejan los entes que deberían de estar altamente comunicados. Lo político, la gestión, la estructura y el trabajo se mezclan en un lugar donde se establece el reparto de las cargas académicas y las asignaciones presupuestales, sin dejar de ser un espacio de lucha por el control y el poder, donde se puja por las plazas, por el destino de los recursos.

El departamento como parte del esqueleto institucional tiene que ver directamente con las estrategias gestión y gobernanza. Los estudios de la organización, gestión y gobernanza tratan de dar cuenta de las formas específicas en que se organizan las unidades académicas o sistema completos para la toma de decisiones (Baldrige, 1971; Baldrige, Curtis, Ecker, y Riley, 1974; Birnbaum, 1998). La gobernanza en las instituciones de educación superior tiene que ver con la existencia o inexistencia de estructuras que permitan el logro de los objetivos que se propone la institución y con la distribución del poder y autoridad (Orozco, 2004).

Para Talburt (2005) la gobernabilidad es un constructo complejo que incluye las formas en que se logra guiar, dar forma y dirigir el comportamiento de los agentes y la forma en que los individuos se autogobiernan. El tema del autogobierno cobra relevancia porque los académicos viven y se mueven entre la academia y el gobierno universitario, es de interés especial abundar en lo que significaría ser gobierno y ser gobernado cuando el académico cumple los dos roles, cuando de entrada se enfrenta a dos posiciones socioinstitucionales formadoras de identidad.

Ante ello han surgido diferentes algunas posiciones que tienden a ser comunes, por ejemplo se observa a los administradores-gobernantes con grandes expectativas al trabajar con sistemas complejos y personas altamente educadas y competentes, se les puede observar además como traidores a la academia cuando imperan las decisiones administrativas (Amaral, 2009), se les puede llegar a observar como un otro creando estrategias de diferenciación

(Etzioni, 1959), su respaldo se ve influenciado por la representatividad en los procesos de toma de decisiones, insatisfacción con la administración anterior y percepción de los directores como correctivos de anteriores administraciones (Birnbaum, 1990).

La percepción negativa puede darse cuando los trabajadores o académicos se resisten a la sobre racionalización y planificación de las tareas, para impedir la destrucción de su autonomía. A este fenómeno Krotzsch (2005) lo denomina anarquía organizada y Tenti (2010) burocracia degradada.

La sobre racionalización e incremento en las tareas se da de manera frecuente, aunque si bien la docencia es la actividad principal en la universidad, dentro de las instituciones se otorgan diferentes roles creando tensiones en las condiciones de trabajo en gran medida debido a las presiones externas (El-Khawas, 2009). De los docentes se espera atender el aula aumentando el número de estudiantes continuamente, se espera la investigación y publicación constante, se espera que participe en diferentes comisiones y reuniones, que se encargue de la extensión y que trate con el sector público y privado a nombre de la misma instrucción, entre otras nuevas tareas que demanda la universidad en contexto actual.

Los docentes tienen diferentes afiliaciones y formas de involucrarse en la dinámica institucional, sufren de una alta tensión entre los valores profesionales y las expectativas del sistema burocrático, demandan autonomía en el trabajo dada su experiencia y habilidad en su campo, y prefieren la evaluación y regulación entre pares (Baldrige, et al., 1974; Ecker y Baldrige, 1973). Los estudios de Henkel (2005) muestran que la disciplina y la autonomía-libertad son dos factores claves para la formación de la identidad académica. La libertad refiere a la autoorganización y autodeterminación de la docencia universitaria como factor que da seguridad, significado y autoestima a los profesores. Sin embargo se observa una tendencia preocupante, que reduce precisamente la autonomía, ante los nuevos requerimientos del docente, éste experimenta una falta de tiempo que afecta directamente la calidad de la docencia y la satisfacción de los profesores (Barnett, 2009).

Desde hace tiempo, la promoción y superación del personal en las viejas y nuevas universidades, se basa en la investigación y las responsabilidades administrativas (Nixon, 1996), mientras que la docencia se da por sentado y rara vez se reconoce como medio para la promoción, mientras la integración de la investigación y la docencia requiere de nuevas formas de participación y trabajo colegiado para no sobrecargar y crear compromisos ante las tareas. Ante esto, Clark (1980) identificaba que la cultura académica se ha visto afectada, hablando ahora de culturas disciplinares, profesionales, organizacionales, del sistema, de la

administración y de la investigación. Estos espectros culturales generan el campo socioinstitucional en el que se formaría la identidad del docente.

En tanto, el interés de este estudio es identificar cómo es que la identidad docente de los profesores universitarios se ve afectada por los procesos políticos y de gobernabilidad de la institución. Siguiendo a Dubar (2000), la identidad es un proceso estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones. Para Bolívar, Fernández y Molina (2005), la identidad parte de los procesos de socialización que atiende los diferentes momentos de construcción de la identidad en un contexto socioinstitucional específico, y a una serie de componentes identitarios, a saber: autoimagen, reconocimiento social, grado de satisfacción, relaciones sociales, competencias profesionales y expectativas a futuro.

Metodología

El diseño del estudio corresponde al enfoque cualitativo de Teoría Fundamentada propuesta por Glaser y Strauss (1967), sus procedimientos y procesos de análisis son inductivos y buscan generar una teoría explicativa para un fenómeno social específico mediante técnicas de interpretación y codificación. La selección de los participantes y situaciones corresponde al muestreo teórico determinado por los objetivos de investigación. El resultado de la selección de los participantes llevó a la elección de cuatro profesores de cada una de las seis divisiones académico-administrativas de una universidad pública mexicana (Ciencias Sociales, Humanidades, Ciencias Económicas, Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas, Ingenierías), de los cuales 14 son de sexo masculino y 10 femenino, todos cuentan con por lo menos 20 años de antigüedad en la institución, cuatro tienen el grado de licenciatura, doce de maestría y cuatro de doctorado. Se formuló una guía de entrevista semiestructurada, donde la primera parte consistió en la identidad docente, para identificar en discursos no provocados la aparición de categorías de la política y gobernanza, la segunda parte aborda directamente la política y gobierno universitario, una tercera parte contempló la opinión de los docentes sobre la relación entre la identidad y estos conceptos. Los discursos fueron transcritos y se realizó un proceso de codificación y análisis.

Resultados

Se encontró una identidad anclada en referentes fuertemente ligados a valores, a la profesión y experiencia, y en menor medida a la investigación, a manera de resumen se presenta una descripción genérica de la autodefinición de los entrevistados: *Tengo una vocación real, pasión por lo que hago, un compromiso y una gran responsabilidad, me*

realmente me preocupo por los estudiantes y sé que puedo impactar positiva o negativamente en ellos. Mi tarea es formar en una disciplina, formar profesionistas pero también enseñar valores sociales para toda la vida y forma personas, yo hago que se cumpla la razón de ser de la universidad. Necesito experiencia profesional puesto que debo transmitir esas experiencias, conocimiento con aplicación real, reconozco que carezco de formación en la docencia, procuro la reflexión, autocuestión y autocrítica de mi desempeño, aunque me considero bueno necesito actualizarme y capacitarme. Soy libre de hacer investigación si quiero. Me siento valorado sobre todo por mis estudiantes, dar una buena clase y ver que aprendieron es la mayor satisfacción, con ellos y con los profesores que trabajo de cerca, es con quienes tengo mejores relaciones dentro de la institución. En los próximos años me veo obteniendo el siguiente grado y espero crecer académicamente pero no todo depende de mí.

Este resumen del perfil identitario, claramente se ha construido en los campos socioinstitucionales de la disciplina, la profesión, el aula, y ligeramente en la investigación, sin dejar de lado las cuestiones afectivas y emocionales. Esta identidad encadenada al rol tradicional de la docencia es un reflejo de esos procesos de diferenciación del trabajo académico a otras labores, esta diferenciación apoya la idea de una autonomía y una autoorganización.

Precisamente, en las entrevistas surgieron menciones que así lo indican, se encontró una opinión generalizada en cuanto a que lo político no afecta la docencia, puesto que el maestro tiene control completo de su actuar en el aula, refiere el entrevistado 17: *“Es desmotivante en ocasiones cuando ves como suceden las cosas, como hay burocracia y cómo no tenemos los mejores cuadros dirigiendo la universidad, pero realmente no afectan en el momento más importante, que es cuando das clases”*, el entrevistado 2 lo recalca *“uno puede dar sus clases como uno quiera, independientemente tú no haces caso a la política, tú das las clases como siempre o cómo crees que la debes de dar, la libertad de cátedra no se ve afectada”*,

Sin embargo, la vida política y administrativa tienen implicaciones directas en las expectativas a futuro de ciertos participantes se veía acotadas o condicionadas por los grupos de poder *“dado que en la universidad, en el estatus depende de la administración, si cambia y nos toca bien pues bien, dependiendo de los movimientos políticos (entrevistado 21)”*, las diferentes posturas e ideologías, las luchas, y la distribución del poder, crean desacuerdos en la comunidad docente, lo que deteriora las relaciones en el área de trabajo y merma el margen de acción de ciertos grupos mientras otros se ven beneficiados.

En relación a lo anterior surgió de las entrevistas una gran cantidad de menciones a la adopción de un nuevo modelo curricular, el entrevistado 11 explica: *“en el 2004 la universidad se enfrascó en un proyecto ambicioso podemos decir, yo digo que es un proyecto muy bueno, podría ser muy benéfico, pero una innovación, entramos en un nuevo modelo de hacer currícula, y el nuevo modelo ya ve la relación entre alumno-maestro distinta, el modelo anterior centraba la atención en el maestro, ¿el maestro es el que da muy buena clase, y todo eso en función de lo que haga el maestro no?, el modelo actual pretende centrar la atención en el alumno, o sea, no hay maestro bueno si el alumno no aprende, el aprendizaje del alumno es la parte central, entonces el modelo curricular busca esa forma de ver de centrar las cosas, que nos hace diferentes, o sea ya no voy a venir a dar una cátedra, sino que buscaré que el alumno aprenda”*. Aquí se observa un efecto en las competencias profesionales del docente, dado el cambio que tiene que realizar en su actuar en el aula y con su relación hacia el estudiante. Este ejemplo ayuda a retomar la cuestión de las diferencias ideológicas y políticas véase: *“los cambios de currícula vienen siendo otra vez papel, son de forma no de fondo, y veo que los planes curriculares se hicieron más en función de interés personales y de puntitos (estímulos) que en función de las necesidades de la sociedad (entrevistado 6)”*.

Por otro lado se reconoce que muchas de las decisiones al interior tienen que ver con presiones externas, siguiendo el mismo caso, menciona el entrevistado 23 que *“nos dicen que tiene que ser el modelo por competencias, yo no creo que nuestra escuela sea de competencias y nos llegó desde nivel nacional, cosa que todavía no domina casi nadie, programas mal implementados... (la licenciatura) tiene que acreditarse y como sea se reúnen los requisitos, y uno sabe que mucho de eso es simulación, entonces el profesor se ve inmerso en una dinámica donde hay que hacer actividades que a veces ni siquiera colabora o contribuyen tanto en tu desempeño docente, pero las tienes que hacer porque resulta que son significativas para ese logro de puntajes, porque es parte de la universidad, se necesita para mostrar afuera y a quien le da presupuesto”*.

Sobre programas que vienen de instancias externas se hizo referencia dos de ellos que otorgan estímulos económicos a los profesores que investigan y publican, dice el entrevistado 19 *“creo que cuando... se implementó el sistema de reconocimiento a la actividad académica del... originalmente se le veía como algo factible a la aplicación justa y por lo tanto positiva, pero a la larga se vino transformando y creo que fue muy selectivo... a cierta gente nada más y vino haciéndose en una reproducción de otros estímulos a ciertos maestros”*, además de la exclusión el entrevistado 13 refiere el efecto negativo de estos programas en la enseñanza: *“la*

han afectado en el sentido de que se ha restringido la libertad de academia y lo han puesto a ver cómo puede llenar documentos para ganar más puntos, en lugar de estar preocupado por enseñar e investigar mejor, por ejemplo en investigación sacar un capítulo que sea internacional aunque no sirva para nada, en docencia presentar una bola de diplomas de tutorías y todo eso y que no sirven para nada en la enseñanza.” El participante 11 si observa un efecto positivo en él: *“(me ha servido) mucho porque muchas de las cosas que piden, las actividades que están dentro del sistema de evaluación del trabajo docente, el programa, las tienes que desarrollar y vas afinando, desarrollando, por ejemplo, lo hacíamos nosotros pero no te dabas el tiempo de recopilarlas, darle mejor presentación y ahora si porque tenemos que presentar y viene también el material de apoyo para ser evaluado”*.

Estos programas que conllevan estímulos económicos según el desempeño, son vistos como trampas que vienen a cambiar las relaciones de trabajo, parte de la paga ya no se daría por contrato si no por la participación en los programas que demandan cumplir con una serie de requisitos muy puntuales en cuanto a cuáles tareas realizar, con qué frecuencia y cómo realizarlas, el concepto de sobre racionalización de la actividad académica cobra relevancia explicativa en este contexto.

El sindicalismo sirve entonces como una actividad política para defender los derechos laborales y el statu quo, además como elemento que une al gremio, dice el participante 15: *“indudablemente la formación del sindicato, que es un elemento que ha permitido que se haga una política que garantiza un mejor desempeño, obviamente el contexto económico y político está girando en todo esto... la vida sindical, eso también fue un eje de cambios, el surgimiento de un sindicato independiente a otro que existía antes, ha llevado a muchas transformaciones, el sindicato se ha preocupado por el contrato colectivo de trabajo, y créeme que sin la participación del sindicato nunca se hubiera alcanzado todos esos grados académicos a los que muchos han llegado”*. Sin embargo también conlleva aspectos negativos. Los docentes entrevistados mencionan que el reconocimiento social se ve afectado como lo expresa el entrevistado 8: *“son los movimientos de huelga, los movimientos de cambios de jefe de departamento, de jefe de división, toda esa burocracia política afecta a la imagen al exterior, internamente nos afecta mucho en la visión y la misión de la universidad”*. Las valoraciones que la sociedad hace, en gran medida se basan en los resultados y procesos políticos problemáticos, la imagen del maestro universitario queda dañada.

Ahora bien, sobre los administradores y la administración refiere un participante: *“los cambios en las autoridades no han sido lo suficientemente importantes para que la*

universidad cambie, no han cambiado lo suficiente a la universidad, no ha cambiado como debería a pesar de ser la mejor, deberíamos de ser aún mejor... a veces no quedan las personas que uno considera que deberían de estar dirigiendo la universidad, en eso me ha afectado, pero puedo trabajar con quien me pongan, así le hemos hecho todos” (entrevistado 16). Diferentes menciones refieren lo mismo, a pesar del descontento con los administradores, la identidad con la institución supera esas diferencias, no se encontraron referentes claros que ejemplifiquen grandes expectativas hacia las autoridades o un descrédito hacia ellos, el detalle está en el gobierno: *“las decisiones las toman otros y cuando te piden tu opinión, la opinión del departamento por ejemplo, es porque ya tienen la decisión tomada y si nos consultan es para adelantar trabajo, los maestros tenemos poca influencia al final”* (entrevistado 14). Los procesos de toma de decisiones aparecen significativamente y son considerados por todos los participantes como no incluyentes, no transparentes y no democráticos en sus distintos niveles.

Conclusiones

Se encontró una identidad anclada en referentes fuertemente ligados a la enseñanza y a la profesión, el perfil identitario, se ha construido en los campos socioinstitucionales de la disciplina, la profesión, el aula, con cargas afectivas y emocionales. No obstante el docente se ve en una institución con estructuras de poder y procesos que ponen límite a su desarrollo, la poca participación e influencia que tiene el profesor crea insatisfacción, esto también representa desigualdad, los participantes distinguen grupos políticos que si son apoyados y tomados en cuenta. Casillas (2007) establece que uno de los factores que afectan a la satisfacción del docente universitario se da en relación a la exclusión que la administración hace a ellos, al no informarles sobre la toma de decisiones que afectan su quehacer laboral. Probablemente como una defensa el docente trata de incorporar a su identidad el papel de actor político, desea participar en la toma de decisiones y en la formulación de políticas académicas.

En relación con la vida política universitaria y las políticas y programas de calidad académica, éstas tienen un peso importante en el estado y construcción de la identidad y satisfacción, los cambios que los programas conllevan, ha impactado y permea en las expectativas e imágenes de los docentes, para bien o para mal. La razón para observar los programas de manera negativa se fundamenta adecuadamente con el concepto de sobre racionalización de la actividad académica.

La amenaza a la identidad es una dificultad a la que se pueden enfrentar los docentes, por ejemplo, si el profesor se define como un sujeto en constante cambio, con expectativas de

mejora, con una preocupación por su desempeño, entonces se podría suponer que recibiría los programas de reconocimiento y fortalecimiento de la calidad académica de buena manera, pero hay resistencia a participar en ellos, esto se puede explicar entonces porque estos programas implican salir de una dinámica ya establecida, una resistencia a perder la libertad, autonomía y una autoorganización.

Los resultados invitan a repensar las políticas y la gobernanza de manera que no se suscriba a establecer reglas, si éstas no pueden cambiar los comportamientos, mucho menos pueden cambiar las ideas y significados de los docentes; la identidad no se forma por mandato y si las políticas amenazan la identidad establecida, podemos asegurar el fracaso de las políticas y reformas.

Es imperante repensar la política y el gobierno institucional como procesos que pueden lastimar o potenciar, o bien subsanar aquellas identidades en crisis. El contexto institucional debe permitir la reflexión de los supuestos que sustentan las prácticas pedagógicas y políticas; asimismo, se deben evitar los vicios en la dirección y administración, si el aparato se mantiene y no se adapta, sus estructuras seguirá produciendo docentes insatisfechos e identidades disruptivas para el mejor funcionamiento de la universidad. Esto implica un cambio en los procesos y en sus actores, el trabajo colegiado, la cooperación, el liderazgo compartido, el aprendizaje y mejora constante.

La forma de gestión universitaria debe siempre fijar objetivos generales y buscar su cumplimiento siguiendo el ritmo de los docentes, relacionando los fines de los profesores con los fines de los departamentos, debe mostrar compromiso y responsabilidad para que se cumplan los objetivos de aprendizaje continuo, debe ofrecer la oportunidad de extender los horizontes de los docentes propiciando experiencias que hagan que se incorporen nuevas prácticas, la capacitación ha de ser pensada como un método de desarrollo personal y profesional que atiende a las necesidades individuales de los docentes.

References:

- Amaral, A. (2009). Transforming Higher Education. En A. Amaral, I. Bleiklie y C. Musselin (Eds.), *From Governance to Identity* (Vol. 24, pp. 81-94): Springer Netherlands.
- Baldrige, J. V. (1971). *Models of University Governance: Bureaucratic, Collegial, and Political*.

- Baldrige, J. V. (1974). The Impact of Individuals, Organizational Structure, and Environment on Organizational Innovation. Research and Development Memorandum No. 124.
- Baldrige, J. V., Curtis, D. V., Ecker, G. P., y Riley, G. L. (1974). Alternative Models of Governance in Higher Education. Research and Development Memorandum No. 129.
- Barnett, R. (2009). Being An Academic In A Time-Impoverished Age. En A. Amaral, I. Bleiklie y C. Musselin (Eds.), From Governance to Identity (Vol. 24, pp. 7-17): Springer Netherlands.
- Birnbaum, R. (1990). Will You Love Me in December as You Do in May? Why Experienced College Presidents Lose Faculty Support. ASHE Annual Meeting Paper.
- Birnbaum, R. (1998). The Life Cycle of Academic Management Fads. ASHE Annual Meeting Paper.
- Bolívar, A., Fernández-Cruz, M., y Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research, 6(1).
- Casillas, S. (2007). La satisfacción profesional del docente universitario, un caso práctico. Revista Galego-portuguesa de psicología e educación. Vol. 14, 1.
- Clark, B. R. (1977). Problems of Access in the Context of Academic Structures. Yale Higher Education Program Working Paper: Program of Comparative and Historical Studies of Higher Education, Institution for Social and Policy Studies, Yale University, 1732 Yale Station, New Haven, Conn. 06520.
- Clark, B. R. (1980). Academic culture. New Haven, Conn.: Higher Education Research Group, Institution for Social and Policy Studies, Yale University.
- De Vries, W., y Ibarra, E. (2004). La gestión de la Universidad: Interrogantes y problemas en busca de respuestas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9(22), 575-558.
- Dubar, C. (2000). La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin.
- Ecker, G. P., y Baldrige, J. V. (1973). Academic Politics, Morale, and Involvement: Preliminary Findings of the Stanford Project on Academic Governance.
- El-Khawas, E. (2009). Emerging Academic Identities: A New Research And Policy Agenda. En A. Amaral, I. Bleiklie y C. Musselin (Eds.), From Governance to Identity (Vol. 24, pp. 31-44): Springer Netherlands.
- Etzioni, A. (1959). Authority Structure and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 4(1), 43-67.

- Gewerc, A., y Montero, L. (1996). Profesores universitarios: contextos organizativos y desarrollo profesional. *Enseñanza*, 14, 65-79.
- Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *The discovery of Grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1), 155-176.
- Krotsch, P. (2005). La evaluación de la calidad en la Argentina: la necesidad de un análisis centrado en el poder y el conflicto. En W. D. Vries (Ed.), *Calidad, Eficiencia y Evaluacion de la Educacion Superior*. pp. 281-312:
- Meyer, H. D., y Rowan, B. (2006). *The new institutionalism in education*: State University of New York Press.
- Meyer, J., y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Meyer, J., y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Nixon, J. (1996). Professional identity and the restructuring of higher education. *Studies in Higher Education*, 21(1), 5.
- Orozco, L. E. (2004). Gestión y Gobernabilidad de las Instituciones de educación superior. *UNIVERSITAS*, 4(1), 181-196.
- Talbur, S. (2005). Ideas of a University, Faculty Governance, and Governmentality. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. En J. Smart (Ed.), (Vol. 20, pp. 459-505): Springer Netherlands.
- Tenti, E. (2010). *Sociología de la Educación* (1 ed.). Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, 13(1), 443-464.